

**ACCORD DE BRANCHE  
SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE  
AU SEIN DES ÉTABLISSEMENTS APPLIQUANT LA CONVENTION COLLECTIVE  
NATIONALE DES UNIVERSITÉS ET INSTITUTS CATHOLIQUES DE FRANCE**

Vu l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013.

Vu la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Vu la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi.

Les parties signataires ont convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les organisations signataires du présent accord considèrent que la formation professionnelle constitue un atout et un investissement tant pour les personnes que pour les Universités ou Instituts Catholiques.

Les parties signataires du présent accord s'accordent pour considérer que les priorités en termes de formation professionnelle, doivent porter sur les axes suivants :

- permettre l'approfondissement des compétences et l'acquisition de qualifications ;
- préparer les salariés aux évolutions des structures d'enseignement, aux technologies nouvelles et à un meilleur accompagnement des étudiants ;
- favoriser la réalisation des projets professionnels et l'éventuelle mobilité des salariés.


Elle doit être encouragée, pour l'ensemble des salariés, y compris les salariés à temps partiels, les salariés en contrat à durée déterminée, les salariés en seconde partie de parcours professionnels ou en reprise d'activité et ce dans un souci d'égalité « homme-femme ».

Par ailleurs, les parties signataires considèrent que le développement de la formation continue doit résulter tant de l'initiative de l'employeur, pour lequel il est 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 et de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi mise en place conformément à la Convention Collective Nationale des Universités et Instituts Catholiques de France.

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

Elles réaffirment l'importance de l'accès à la formation professionnelle pour tous les salariés de la branche. Ils doivent devenir acteurs à part entière du développement de leurs compétences, notamment avec la mise en œuvre du Compte Personnel de Formation, du contrat de professionnalisation et de la période de professionnalisation, mais aussi avec l'utilisation de la Validation des Acquis de l'Expérience et des bilans de compétences.

Afin de permettre aux salariés et aux Universités et Instituts Catholiques de France de répondre aux enjeux et aux priorités des années à venir et de renforcer leur politique de l'emploi, les organisations signataires du présent accord ont décidé de compléter les dispositifs existant de la branche, notamment en intégrant les modalités de mise en œuvre d'une politique d'orientation et de formation professionnelle tout au long de la vie.

  
PDE  
HE  
1



## Table des matières

<b>Article 1 - Champ d'application</b> .....	3
<b>Article 2 - Dispositions générales</b> .....	3
<b>Article 3 - Plan de Formation</b> .....	3
3.1 – Définition .....	3
3.2 - Bénéficiaires .....	4
3.3 - Conditions de mise en œuvre.....	4
<b>Article 4 - Congé Individuel de Formation</b> .....	4
4.1 - Définition.....	4
4.2 - Bénéficiaires .....	4
4.3 - Conditions de mise en œuvre.....	5
<b>Article 5 - Le Compte Personnel de Formation</b> .....	6
5.1 Définition et objet du CPF .....	6
5.2 Les bénéficiaires.....	6
5.3 Alimentation du CPF.....	6
5.4 Mobilisation du droit individuel à la formation dans le cadre du CPF .....	6
5.5 Formations éligibles et mise en œuvre du CPF.....	6
a) Formations éligibles.....	7
b) Mise en œuvre du CPF .....	7
5.6 Rémunération et protection sociale.....	8
5.7 Prise en charge des frais de formation.....	8
5.8 Abondement du CPF .....	8
5.9 Articulation du Compte Personnel de Formation avec les autres dispositifs .....	8
<b>Article 6 - Contrat de professionnalisation</b> .....	8
6.1 - Définition .....	8
6.2 - Bénéficiaires .....	8
6.3 - Durée du contrat .....	9
6.4 - Durée des actions de professionnalisation .....	9
6.5 - La fonction tutorale.....	10
6.6 - En cas de rupture du contrat de professionnalisation .....	11
<b>Article 7 - Périodes de professionnalisation</b> .....	11
7.1 - Définition .....	11
7.2 - Bénéficiaires .....	11
7.3 - Conditions de mise en œuvre.....	11
7.4 - Formations éligibles.....	12
<b>Article 8 - Validation des Acquis de l'Expérience</b> .....	12
8.1 - Définition .....	12
8.2 - Bénéficiaires .....	12
8.3 – Les modalités de la VAE .....	12
8.4 – Le financement de la VAE.....	13
8.5 - Participation aux jurys d'examen ou de VAE .....	14
<b>Article 9 - Entretien professionnel</b> .....	14
<b>Article 10 - Conseil en Evolution Professionnelle</b> .....	15
<b>Article 11 - Rôle de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi - Négociation de branche sur la formation</b> .....	15
<b>Article 14 - Durée et application de l'accord</b> .....	16
<b>Article 15 - Révision</b> .....	16
<b>Article 16 - Dépôt officiel</b> .....	17

 DCE  
PDE  
AC  
BD 2

Aussi, il a été convenu ce qui suit :

## Article 1 - Champ d'application

Le présent accord s'applique aux personnes salariées des établissements relevant de la convention collective nationale des Universités et Instituts Catholiques de France.

## Article 2 - Dispositions générales

Les Etablissements s'efforceront d'atteindre les objectifs affirmés dans le préambule, en encourageant leurs salariés à accéder à la formation professionnelle, dans le cadre des dispositifs légaux en vigueur :

- à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation de l'Entreprise,
- à l'initiative du salarié dans le cadre du Congé Individuel de Formation (CIF),
- à l'initiative du salarié dans le cadre du Compte Personnel de Formation (CPF),
- à l'initiative du salarié dans le cadre de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE),
- et pour certains publics :
  - à l'embauche, dans le cadre du contrat de professionnalisation et en cours de carrière dans le cadre de la période de professionnalisation.

## Article 3 - Plan de Formation

### 3.1 - Définition

Le plan de formation est un outil essentiel de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). Il sert à anticiper et accompagner les changements auxquels sont confrontés les établissements.

En fonction des orientations stratégiques de l'établissement, le Plan de formation est constitué par l'ensemble des actions de formation, de bilans de compétences et de validation des acquis de l'expérience (VAE) au bénéfice des salariés. Il se distingue en deux catégories d'actions de formation :

- 1) *Les actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi dans l'entreprise* : ce sont toutes les actions de formation indispensables au salarié pour remplir les missions et les tâches liées à son poste de travail ou qui permettent au salarié d'évoluer vers d'autres postes relevant de sa qualification ou d'apporter la formation nécessaire au maintien dans son emploi.
- 2) *Les actions ayant pour objet le développement des compétences du salarié* : ce sont toutes les actions qui doivent permettre au salarié d'acquérir de nouvelles compétences en vue d'acquérir une qualification supérieure.

Conformément aux articles L. 2323-10 et L.2323-15 du Code du Travail, le Comité d'Entreprise est informé et consulté chaque année notamment sur :

- la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et sur les orientations de la formation professionnelle dans le cadre de la consultation annuelle sur les orientations

*N* *JE* *BD* *3*  
*PDE*  
*HC*



stratégiques de l'entreprise. La base de données économiques et sociales dont le contenu est défini par décret, est le support de préparation de cette consultation,

- le programme pluri-annuel de formation, les actions de prévention et de formation envisagées par l'employeur dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et d'emploi.

Les informations sur le plan de formation du personnel de l'entreprise ainsi que les informations sur la mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation et du Compte Personnel de Formation sont mis à disposition par l'entreprise dans la base de données économiques et sociales dans les conditions prévues à l'article L. 2323-9 du Code du Travail.

### 3.2 - Bénéficiaires

Le choix des salariés appelés à suivre les actions figurant dans le plan de formation appartient à l'employeur, dans le respect des dispositions légales et après consultation des Instances Représentatives du Personnel.

Tous les salariés sont susceptibles d'être concernés. Les personnes choisies sont tenues de se conformer à la demande de l'employeur, sauf si elles peuvent faire état d'un motif de refus légitime.

### 3.3 - Conditions de mise en œuvre

Les actions de formation inscrites au Plan de Formation de l'entreprise pourront se faire pendant ou hors temps de travail, suivant leur classement dans l'une des deux catégories d'actions de formation et conformément aux dispositions légales en vigueur. Elles peuvent être réalisées en interne ou en externe.

## Article 4 - Congé Individuel de Formation

### 4.1 - Définition

Le Congé Individuel de Formation permet à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise. Sauf accord d'entreprise sur une durée plus longue, l'absence ne peut être supérieure à :

- un an pour un stage continu à temps plein ;
- ou à 1200 heures pour un stage avec des enseignements discontinus ou à temps partiel.

Les actions de formation suivies dans le cadre du Congé Individuel de Formation sont réalisées en tout ou partie pendant le temps de travail (article L. 6322-2 du Code du Travail), mais le salarié peut demander à suivre une formation en totalité en dehors du temps de travail, sous réserve que le salarié justifie d'un an d'ancienneté dans l'entreprise et que la durée de la formation soit d'au moins 120 heures (article L. 6322-64 et D. 6322-79 du Code du Travail).

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, le salarié peut utiliser son compte personnel de formation (CPF) dans le cadre d'un Congé Individuel de Formation.

### 4.2 - Bénéficiaires

Tout salarié, quelle que soit la nature de son contrat de travail peut bénéficier du CIF.

   
 JE 4   
 PDE HC

Pour bénéficier du CIF les salariés des établissements doivent justifier :

- D'une ancienneté en qualité de salarié d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs (toutes entreprises confondues) dont 12 mois dans l'entreprise.

Toutefois pour les CDD, le salarié doit justifier des conditions d'ancienneté suivantes :

- 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, au cours des cinq dernières années,
- Dont quatre mois, consécutifs ou non, sous contrat à durée déterminée au cours des 12 derniers mois.

Un délai de franchise entre deux CIF doit être respecté. Sa durée, qui dépend de celle du précédent Congé Individuel de Formation, ne peut être inférieure à 6 mois ni supérieure à 6 ans.

#### 4.3 - Conditions de mise en œuvre

Dans le cadre d'un Congé Individuel de Formation réalisé en tout ou partie sur le temps de travail, le salarié doit présenter à son employeur dans un délai de 60 jours (ou 120 jours pour des stages d'une durée continue de plus de 6 mois) une demande écrite d'autorisation d'absence qui indique avec précision l'intitulé, la date d'ouverture, la durée de la formation, ainsi que l'organisme qui la réalise.

Si le salarié remplit les conditions d'ouverture du droit au CIF et respecte la procédure de demande d'autorisation d'absence, l'employeur ne peut pas s'opposer au départ en formation du salarié, mais uniquement en reporter la date, dans le respect des conditions légales.

Dans le cadre d'un Congé Individuel de Formation réalisé en totalité en dehors du temps de travail, le salarié n'est pas tenu d'obtenir l'accord de son employeur.

Dans le cadre d'un Congé Individuel de Formation réalisé par un salarié en CDD, le congé se déroule en dehors de la période d'exécution du contrat de travail et la formation débute au plus tard douze mois après le terme du contrat. A la demande du salarié et avec l'accord de l'employeur, la formation peut être suivie en tout ou partie avant le terme de celui-ci.

La demande de prise en charge des dépenses liées à la réalisation du CIF est adressée par le salarié au FONGECIF compétent.

N  
JRE 5  
PDE  
HC



## Article 5 – Le Compte Personnel de Formation

### 5.1 Définition et objet du CPF

Le compte personnel de formation, le CPF, est un compte universel attaché à la personne pendant les périodes de travail ou de chômage pour suivre des formations visées à l'article 5.5

Un Compte Personnel de Formation est ouvert pour toute personne âgée d'au moins seize ans en emploi ou à la recherche d'un emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle ou accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail. Un Compte Personnel de Formation est ouvert dès l'âge de quinze ans pour le jeune qui signe un contrat d'apprentissage.

Il est crédité en heures à la fin de chaque année cumulable jusqu'à 150 heures sauf dérogation expresse prévue par le Code du Travail. Il est rechargeable, il se réalimente au fur et à mesure de son utilisation, tout au long de la vie professionnelle. Il est géré par la Caisse de Dépôts et Consignations.

### 5.2 Les bénéficiaires

Toute personne (salarié ou demandeur d'emploi) possède un CPF dès l'entrée dans la vie active (soit au plus tôt à 16 ans, voire pour certains apprentis, 15 ans) jusqu'à sa retraite.

Le CPF appartient au salarié, il lui revient donc de prendre l'initiative de son utilisation. L'employeur peut néanmoins l'informer, le conseiller et l'orienter dans la mobilisation des heures du CPF.

### 5.3 Alimentation du CPF

Le CPF est comptabilisé en heures et alimenté à la fin de chaque année. Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou perte d'emploi du titulaire.

Sauf dérogation expresse prévue par le Code du travail, le nombre d'heures s'acquiert à raison de :

- 24 heures par an pour un travail à temps complet toute l'année, jusqu'à un seuil de 120 heures.
- Puis de 12 heures par an, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

L'acquisition est proportionnelle au temps de travail. Une année de travail à temps complet correspond à la durée de travail conventionnelle de travail applicable dans chacun des établissements. A défaut, elle correspond à 1607 heures par an.

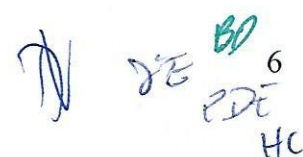
Pour les salariés soumis au forfait jour, le nombre d'heures de travail de référence est fixée à la durée annuelle conventionnelle (à défaut 1607 heures).

S'agissant des salariés dont la rémunération n'est pas fixée en fonction d'un horaire de travail (cadre dirigeant...), la référence à la durée du travail est remplacée par un montant : 2080 fois le smic horaire.

### 5.4 Mobilisation du droit individuel à la formation dans le cadre du CPF

Les heures de DIF (droit individuel à la formation) acquises jusqu'au 31/12/2014 sont utilisables au titre du CPF jusqu'au 31 décembre 2020. Ces heures sont utilisables selon les règles du CPF et sur les fonds du CPF.

### 5.5 Formations éligibles et mise en œuvre du CPF

Handwritten initials and numbers: JE, BD, PDE, 6, HC.

### a) Formations éligibles

A la date de signature du présent accord, les formations éligibles au Compte Personnel de Formation sont :

- les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret.
- L'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience dans des conditions définies par décret.

Les autres formations éligibles au CPF doivent répondre à deux critères cumulatifs :

D'une part :

- Les formations sanctionnées par une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences.
- Les formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle mentionné à l'article L. 6314-2 du Code du Travail.
- Les formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

D'autre part :

- Être inscrites sur une des trois listes élaborées par :
  - La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi de la Branche.
  - Le Comité Paritaire Interprofessionnel National pour l'Emploi et la Formation (COPANEF).
  - Le Comité Paritaire Interprofessionnel Régional pour l'Emploi et la Formation (COPAREF) de la région où travaille le salarié.

Une liste sera établie par les membres de la CPNE et annexée au présent accord.

### b) Mise en œuvre du CPF


- Formation suivie en tout ou partie pendant le temps de travail

Le salarié qui souhaite bénéficier d'une formation suivie en tout ou partie pendant le temps de travail au titre du Compte Personnel de Formation demande l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation au minimum 60 jours calendaires avant le début de celle-ci en cas de durée inférieure à six mois et au minimum 120 jours calendaires dans les autres cas.

A compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.

- Formation suivie en dehors du temps de travail

Les formations financées dans le cadre du Compte Personnel de Formation ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail.

 S'E 60  
PDE 7  
HC



## 5.6 Rémunération et protection sociale

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié (article L. 6323-18 du Code du Travail). Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie du régime de sécurité sociale relatif à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles (article L. 6323-19 du Code du Travail).

## 5.7 Prise en charge des frais de formation

Sauf un accord collectif prévoyant la gestion en entreprise de la part 0,20% (CPF) de la contribution légale, les frais pédagogiques et les frais annexes, composés des frais de transport, de repas, et d'hébergement occasionnés par la formation suivie par le salarié qui mobilise son Compte Personnel de Formation, pendant son temps de travail ou hors temps de travail, sont pris en charge par l'organisme collecteur paritaire agréé (OPCA) à hauteur des heures figurant au compte du salarié et dans les conditions fixées par le conseil d'Administration de l'OPCA et dans la limite des fonds disponibles.

## 5.8 Abondement du CPF

Lorsque le crédit d'heures CPF est insuffisant, l'OPCA peut abonder en heures complémentaires dans les conditions fixées par le Conseil d'administration de l'OPCA et dans la limite des fonds disponibles.

## 5.9 Articulation du Compte Personnel de Formation avec les autres dispositifs

Le Compte Personnel de Formation peut être mobilisé :

- en complément d'une action de formation inscrite au plan de formation de l'entreprise ;
- en complément d'un congé individuel de formation ;
- en complément d'une action de formation suivie dans le cadre des périodes de professionnalisation.

## **Article 6 - Contrat de professionnalisation**

### 6.1 - Définition

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail assorti d'une formation en alternance. Il associe activité professionnelle en entreprises et séquences de formation menant à une qualification professionnelle reconnue : diplôme ou titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP), certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ou inter-branches (CQPI) et qualification reconnue dans les classifications de la Branche.

### 6.2 - Bénéficiaires

Le contrat de professionnalisation est ouvert aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui souhaitent compléter leur formation initiale, aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus

 SZE PDE 8 HC



inscrits à Pôle Emploi et aux bénéficiaires des minima sociaux<sup>1</sup> et les personnes sortant d'un contrat unique d'insertion (CUI).

### 6.3 - Durée du contrat

Il peut être à durée déterminée pour une période comprise entre six et douze mois ou à durée indéterminée débutant par une action de professionnalisation de 6 à 12 mois. Le contrat de professionnalisation à durée déterminée pourra être renouvelé une fois, dans les situations suivantes :

- Echec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie.
- Maternité, maladie, ou accident du travail.
- Défaillance de l'organisme de formation.
- Préparation d'une qualification supérieure ou complémentaire à celle acquise lors du premier contrat.

Il peut également être allongé pour une durée de 24 mois dans les conditions prévues par la loi.

### 6.4 - Durée des actions de professionnalisation

L'action de professionnalisation comporte des périodes de travail en entreprise et des périodes de formation. Sa durée est comprise entre 6 et 12 mois ou 24 mois (cf. article 6.3 du présent accord).

Les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont mis en œuvre par un organisme de formation ou par le service de formation interne à l'entreprise. Ces actions ont une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat à durée déterminée, sans pouvoir être inférieure à 150 heures, ou de l'action de professionnalisation d'un contrat à durée indéterminée.

Toutefois, pour les publics suivants :

- les jeunes de 16 à 25 ans soit n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire ou qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel soit inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi,
- les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus,
- les bénéficiaires des minima sociaux,
- les personnes réalisant une action de professionnalisation menant à une qualification professionnelle pouvant être sanctionnée par un diplôme (formation du type BEP, CAP, DUT, BTS, Licence professionnelle, Master,...), une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles.

Les parties signataires conviennent que :

- la durée du contrat ou l'action de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 24 mois ;
- quelle que soit la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation, les actions de formation peuvent être d'une durée supérieure à 25 % sans pouvoir dépasser 50 % de la durée totale du contrat dans la limite de 1200 heures.

Dans le cadre de la prise en charge des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation par l'OPCA de la branche, le forfait horaire spécifique est fixé par le présent accord à 18 € de l'heure et à 24 € pour les formations visant un CQP de branche.

---

<sup>1</sup> \* Bénéficiaires des minima sociaux à la date de signature du présent accord : RSA (Revenu de Solidarité Active), ASS (Allocation de Solidarité Spécifique), AAH (Allocation aux Adultes Handicapés).

W 222 9  
PDE  
Hc

## 6.5 - La fonction tutorale

L'employeur désigne un tuteur pour guider et accueillir les personnes en contrat de professionnalisation dans la limite de trois bénéficiaires par tuteur. La personne désignée devra justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Aucun salarié ne pourra être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte pour avoir refusé d'être tuteur.

Toutefois, l'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions prévues ci-dessus, assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Afin d'accomplir sa mission de tutorat, le tuteur disposera d'un volume d'heures compris dans son temps de travail à raison de deux heures par semaine dédiées à l'accompagnement de la personne en contrat de professionnalisation pendant les deux premiers mois puis une heure par semaine pendant les mois suivants. Etant entendu que le rôle de tuteur consiste à :

- Ecouter, conseiller, aider, accompagner et présenter la profession et l'entreprise auprès du salarié.
- Accompagner dans l'élaboration et la mise en œuvre du projet professionnel du salarié.
- Assurer un suivi personnalisé à formaliser dans un document (cahier de suivi par exemple).
- Contribuer à l'acquisition des connaissances, compétences et aptitudes professionnelles du salarié, au travers d'actions de formation en situation professionnelle.
- Participer à l'évaluation des compétences acquises dans le cadre de la formation pratique.
- Contrôler l'assiduité et la qualité du travail du salarié.
- Rencontrer et échanger avec le centre de formation.
- Participer aux différents bilans.

Le tuteur fera un bilan de son activité avec son responsable une fois par an dans le cadre de son entretien annuel. Il pourra chaque fois qu'il le souhaite demander à être reçu par ce dernier afin d'évoquer des difficultés rencontrées dans la tenue de sa mission de tuteur. Des priorités pourront être redéfinies.

L'OPCA peut prendre en charge les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale pour les salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation dans la limite d'un plafond de 230 € par mois et par bénéficiaire et pour une durée n'excédant pas six mois.

Toutefois, par dérogation, le plafond mensuel indiqué ci-dessus est majoré de 50 % (soit actuellement un plafond de 345 €) lorsque le tuteur :

- est âgé d'au moins 45 ans,
- ou lorsque le tuteur accompagne :
  - un bénéficiaire de minima sociaux,
  - une personne ayant bénéficié d'un CUI (Contrat Unique d'Insertion),
  - un jeune âgé de 16 à 25 ans soit n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui n'est pas titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel soit inscrit depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi,
  - un demandeur d'emploi âgé de vingt-six ans et plus inscrit depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi.

N  
J-2 10 BV  
PDE HC



## 6.6 - En cas de rupture du contrat de professionnalisation

Selon l'article L. 6332-14 du Code du Travail, en cas de licenciement pour motif économique, de rupture anticipée du contrat à durée déterminée non justifiée par une faute grave ou la force majeure, ainsi qu'en cas de redressement ou de liquidation judiciaire, l'OPCA peut poursuivre la prise en charge des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation des bénéficiaires du contrat de professionnalisation.

## Article 7 - Périodes de professionnalisation

### 7.1 - Définition

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser, par des actions de formation qualifiantes alternant enseignements théoriques et pratiques, le maintien dans l'emploi de certains salariés et d'anticiper les évolutions technologiques et organisationnelles et qualifier les salariés concernés.

### 7.2 - Bénéficiaires

La possibilité de suivre une formation dans le cadre d'une période de professionnalisation s'adresse aux catégories de salariés suivantes :

- les salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) ;
- les salariés titulaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) conclu en CDI ou en CDD.

### 7.3 - Conditions de mise en œuvre

La période de professionnalisation peut être mise en œuvre à l'initiative du salarié dans le cadre du Compte Personnel de Formation ou à celle de l'employeur, pendant ou hors temps de travail. Toutefois, le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de ces périodes de professionnalisation ne peut, sauf accord de l'employeur, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise.

Les actions de formation mises en œuvre dans le cadre de la période de professionnalisation et en tout ou partie en dehors du temps de travail doit faire l'objet d'un accord entre l'employeur et le salarié et donne lieu au versement de l'allocation de formation.

Les actions de formation mises en œuvre dans le cadre de la période de professionnalisation pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié qui ne peut refuser la formation.

DN  
ME  
11  
PDE  
HC  
BO

La durée minimale des périodes de professionnalisation est de 70 heures pour chaque salarié bénéficiaire sur une durée maximale de 12 mois calendaires. Toutefois, cette durée minimale ne s'applique pas aux :

- Actions concernant la validation des acquis de l'expérience (VAE).
- Formations financées dans le cadre de l'abondement du Compte Personnel de Formation (CPF).
- Formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire de la Commission Nationale de la Certification Professionnelle.

#### 7.4 - Formations éligibles

Sont éligibles à la période de professionnalisation les formations visant une qualification professionnelle reconnue à savoir :

- un diplôme ou un titre professionnel enregistré dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP),
- Le socle de connaissances et de compétences défini par décret,
- Une certification inscrite à l'inventaire de la Commission Nationale de la Certification Professionnelle (CNCP),
- Un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche, un certificat de qualification professionnelle inter-branches (CQPI),
- Une qualification reconnue dans les classifications de la Convention Collective Nationale des Universités et Instituts Catholiques de France.

La période de professionnalisation peut abonder le compte personnel de formation (CPF).

La CPNE détermine les formations visant un CQP de la branche ou une action prioritaire pour la branche prioritaires. Ces dispositions spécifiques sont communiquées à la Section Paritaire Professionnelle au sein de l'OPCA désigné.

### Article 8 - Validation des Acquis de l'Expérience

#### 8.1 - Définition


La validation des acquis de l'expérience a pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification inscrit au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).

#### 8.2 - Bénéficiaires

Toute personne, quels que soient son âge, sa nationalité, son statut et son niveau de formation, qui justifie d'au moins trois ans d'expérience (exigence légale au jour de la signature de l'accord) en rapport direct avec la certification visée, peut prétendre à la VAE.

#### 8.3 - Les modalités de la VAE

La VAE peut être initiée par le salarié ou l'entreprise dans le cadre des dispositifs suivants :

 SUE 12 BO  
PDF  
HC



- A l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation ou de la période de professionnalisation, avec l'accord du salarié pendant le temps de travail ou sous conditions, en dehors du temps de travail.
- A l'initiative du salarié. Le salarié peut mobiliser son Compte Personnel de Formation pour l'accompagnement VAE avec l'accord de l'employeur sur le calendrier de l'accompagnement, pendant le temps de travail ou en dehors du temps de travail. Dans ce cas, l'accord de l'employeur n'est pas requis.
- Le salarié peut solliciter un congé VAE avec l'accord de l'employeur pendant le temps de travail ou sans son accord en dehors du temps de travail.

Avant de s'engager dans une VAE, le salarié peut bénéficier gratuitement de l'aide d'un conseiller VAE au sein d'un point relais conseil (PRC) ou d'un Conseil en Evolution Professionnelle (CEP). Cela lui permettra notamment :

- d'analyser la pertinence de son projet,
- de se repérer parmi l'offre de certification,
- de s'orienter vers les organismes certificateurs concernés,
- d'envisager les possibilités de financement.

Le candidat doit déposer sa demande de VAE, appelée dossier de recevabilité, à l'autorité ou à l'organisme qui délivre le diplôme, le titre ou le certificat de qualification.

L'autorité ou l'organisme se prononce sur la recevabilité de la demande du candidat après avoir vérifié que les conditions sont remplies, notamment la durée d'activité minimale de 3 ans.

Une prestation d'accompagnement peut être proposée pour aider le candidat à réaliser son dossier de présentation de l'expérience. Elle est assurée par les organismes certificateurs eux-mêmes et des prestataires publics ou privés.

La demande de validation est soumise à un jury. Quel que soit le diplôme ou le titre visé, le jury examine le dossier de validation.

L'évaluation du jury se fonde sur ce dossier et, éventuellement, sur un entretien avec le candidat ou sur une mise en situation professionnelle, réelle ou reconstituée.

La décision du jury est notifiée, par courrier, au candidat par le chef d'établissement d'enseignement supérieur ou par l'autorité qui délivre la certification.

#### 8.4 - Le financement de la VAE

L'employeur finance les coûts de la VAE lorsque celle-ci est réalisée, à son initiative et avec l'accord du salarié, dans le cadre du plan de formation. Pour optimiser le plan de formation, la période de professionnalisation peut être mobilisée. Dans ce cas, la prise en charge par l'OPCA est plafonnée à 45 € par heure et 1600 € HT selon le barème en vigueur.

Si la VAE est effectuée au titre d'un congé pour VAE, le FONGECIF prend une partie des coûts liés à la validation et à l'accompagnement.

Si la VAE est financée dans le cadre du Compte Personnel de Formation, la prise en charge financière est assumée soit par l'employeur, s'il a conclu un accord triennal de gestion en interne

du CPF, soit par l'Opca dont relève l'établissement dans les conditions fixées par le conseil d'Administration de l'OPCA et dans la limite des fonds disponibles.

### 8.5 - Participation aux jurys d'examen ou de VAE

A la seule condition du respect par le salarié d'un délai de prévenance fixé par décret, l'employeur doit l'autoriser à participer à un jury d'examen ou de VAE (article L. 3142-3-1 du Code du Travail). Ces actions entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue au même titre que les différentes catégories du plan de formation dès lors que le jury est constitué pour délivrer des certifications inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (article L. 6313-1 du Code du Travail).

Ainsi, les dépenses liées à la participation à un jury d'examen ou de VAE sont imputables sur la participation à la formation professionnelle continue (article L. 6313-12 du Code du Travail), telles que :

- les frais de transport, d'hébergement et de restauration, pris en charge sur la base des barèmes appliqués dans chaque Université et Institut Catholique de France,
- la rémunération du salarié,
- les cotisations sociales obligatoires ou conventionnelles.

### Article 9 - Entretien professionnel

A l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

A l'occasion de cet entretien peuvent notamment être abordés :

- les perspectives d'évolution de l'emploi occupé ;
- les perspectives d'évolution du salarié ;
- les possibilités d'accès à la formation dans l'entreprise ;
- les utilisations possibles par le salarié de son compte personnel de formation ;
- les souhaits du salarié en matière d'emploi et de formation.

Cet entretien 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 congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du Code du Travail, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical.

Dans le cas du congé parental, l'entretien peut avoir lieu avant la fin du congé parental à la demande du salarié.

Tous les six ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- Suivi au moins une action de formation ;

DN JZE 14 BD  
PDE  
HC



- Acquis des éléments de certification par la formation (diplôme, CQP,...) ou par une validation des acquis de son expérience (VAE) ;
- Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

### **Article 10 - Conseil en Evolution Professionnelle**

Tout salarié peut bénéficier du Conseil en Evolution Professionnelle instauré par la loi du 4 mars 2014 dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

Ce conseil gratuit est dispensé par des opérateurs agréés extérieurs à l'entreprise (APEC, FONGECIF, Pôle Emploi, CAP Emploi, OPCA).

Le Conseil en Evolution Professionnelle accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par le salarié et les financements possibles, et il facilite le recours, le cas échéant, au compte personnel de formation.

### **Article 11 - Rôle de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi - Négociation de branche sur la formation**

Conformément à la Convention Collective, la Commission Paritaire Nationale, constituée sous forme de Commission Paritaire Nationale de l'Emploi, tiendra périodiquement, une réunion spécifiquement consacrée à l'emploi et à la formation professionnelle, pour traiter notamment de la définition des métiers et de leur évolution ainsi que des conditions de validation des acquis de l'expérience et de la gestion prévisionnelle des emplois.

Elle établit et révisé la liste de branche des certifications/formations éligibles au Compte Personnel Formation et identifie les inscriptions sur les listes interprofessionnelles nationales ou régionales qu'elle souhaite proposer au COPANEF ou aux COPAREF.

### **Article 12 - Observatoire de branche**

Par accord de branche du 14 juin 2013, les parties signataires ont mis en place un observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) de l'enseignement supérieur au niveau de la branche professionnelle des Universités et Instituts Catholiques de France afin d'aider la CPNE (Commission Paritaire Nationale de l'Emploi), chargée d'examiner périodiquement l'évolution qualitative et quantitative des emplois et des qualifications, de prendre des décisions et de déterminer les priorités en matière de formation.

### **Article 13 - Contribution au titre de la formation professionnelle continue**

Les établissements contribuent au développement de la formation professionnelle de leurs salariés en consacrant une contribution minimale calculée en pourcentage de la masse salariale brute, à des actions de formations.

Le taux légal de la contribution à partir de 2016 au titre des rémunérations de l'année 2015 est de 1%.

La répartition de ces 1% diffère selon la taille des établissements.

Cette contribution unique à laquelle s'ajoute une contribution CIF/CDD de 1% de la masse salariale brute des CDD, sont versées à l'OPCA désignée par la branche.

N JLE 15  
PDE  
HC

Pour les établissements de 300 salariés et plus la contribution de 1%, qui peut être réduite à 0,8% de la masse salariale pour les établissements finançant directement le compte personnel de formation (CPF) en application d'un accord d'entreprise, est répartie comme suit :

- 
- Professionnalisation : 0,40%
- CPF (compte personnel de formation) : 0,20%
- FPSPP (fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels) : 0,20%

Pour le seul établissement de l'UDESCA de 50 à moins de 300 salariés la répartition est la suivante :

- CIF (congé individuel de formation) : 0,20%
- Plan de formation : 0,10%
- Professionnalisation : 0,30%
- CPF (Compte personnel de formation) : 0,20%
- FPSPP (fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels) : 0,20%

Les parties du présent accord s'accordent sur un engagement minimum supplémentaire de 0,6% (sauf pour les établissements de moins de 300 salariés) de la masse salariale de l'année N-1 au financement du plan de formation de chaque établissement à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017. Chaque établissement a la liberté de verser tout ou partie ou aucun versement des 0,6% à l'OPCA désigné par la branche.

#### **Article 14 - Durée et application de l'accord**

Dans le cadre de notre obligation de négociation de branche triennale, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans et prendra effet à compter du jour qui suit son dépôt à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE).

En tout état de cause, celui-ci annule et remplace l'accord de branche sur la formation professionnelle du 22 juin 2010.

Les parties signataires conviennent qu'en cas de difficulté d'interprétation ou d'application du présent accord ou encore en cas de litige né de l'application de l'accord, les représentants des parties signataires se rencontreront à la requête de la partie demanderesse dans les 60 jours suivant la demande.

#### **Article 15 - Révision**

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales, même non signataires. Cette notification fait courir un délai de huit jours pendant lequel le droit d'opposition de l'article L. 2232-34 du Code du Travail peut être exercé.

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision par l'employeur et les organisations syndicales, conformément aux dispositions légales.

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, moyennant un préavis de 30 jours. La révision sera demandée au moyen d'un pli

16  
JE PDE  
HC

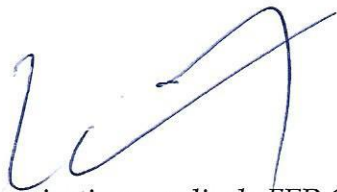


recommandé avec accusé de réception, adressé aux parties signataires. Le pli sera accompagné de l'indication des articles mis en cause et d'une proposition de nouvelle rédaction.

Dans ce cas, l'ensemble des syndicats signataires ou représentatifs au niveau de la branche seront invités à venir négocier l'accord de révision.

#### Article 16 - Dépôt officiel

A l'expiration du délai de huit jours visé ci-dessus et sans opposition : Le présent accord sera déposé en deux exemplaires dont une version sur support papier signée et une version sur support électronique auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) et 1 exemplaire au Secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.



Pour l'organisation syndicale FEP-CFDT  
Représentée par M. Jean-Max ESTAY

Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> juillet 2016  
Fait en 14 exemplaires originaux.

Pour l'Association des Employeurs des  
Universités et Instituts Catholiques représentée  
par Monsieur Dominique VERMERSCH

Pour l'organisation syndicale SNEC CFTC  
Représentée par M. Pascal DEVILLE



Pour l'organisation syndicale SYNEP CFE-CGC  
Représentée par M. Bruno DEUTSCH



Pour l'organisation syndicale SNPEFP CGT  
Représentée par Mme Hélène CESBRON



Pour l'organisation syndicale FO  
Son représentant

Pour l'organisation syndicale SUD SOLIDAIRES  
Représentée par M. Jean DEHONDT