



**Accord Interbranches 2022-1  
Du 22 juin 2022**

**relatif à l'abondement mutualisé  
au compte personnel formation**

## Préambule

Les organisations représentatives signataires de l'accord Interbranches sur l'emploi et le développement des compétences du 24 mars 2022 entendent développer l'accès aux droits à la formation pour tous les salariés.

Elles ont déterminé un certain nombre de priorités d'action

- sur les publics
  - o les salariés dont l'emploi est menacé ou qui pourraient être en difficulté à court, moyen ou long terme pour conserver leur emploi ;
  - o les salariés à temps partiel pour leur assurer une meilleure employabilité ;
  - o les salariés en situation de handicap ;
  
- sur les actions :
  - o des parcours certifiants répondant aux besoins identifiés qu'ils soient :
    - enregistrés au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ;
    - enregistrés au Répertoire Spécifique (RS) : certifications de compétences transversales ; certifications de compétences complémentaires à un métier (notamment des certificats de spécialité).
  - o d'actions formation adaptées aux besoins des établissements et des salariés ;

L'Interbranches des établissements d'enseignement privés est constituée de TPE-PME du secteur non lucratif souhaite, :

- mettre en œuvre une politique d'abondement ciblé sur des publics et formations identifiées lorsque les droits acquis à ce titre ne permettent pas la prise en charge intégrale du coût de la formation ;
- et permettre ainsi le financement d'actions de formation
  - o **coconstruites avec l'employeur**, permettant de développer les compétences professionnelles du salarié, en lien avec le projet d'établissement,
  - o **favorisant l'employabilité du salarié et/ou sa mobilité.**

Pour cela elles ont augmenté la contribution conventionnelle obligatoire versée à l'OPCO désigné. Chaque année une partie de cette contribution désignée « Capital Compétences » est versée par l'OPCO à la Caisse des dépôts et consignation.

Conformément aux dispositions de l'article L.6333-7 du code du travail, une convention tripartite est signée entre l'Interbranches, l'OPCO désigné et la Caisse des dépôts et consignation, elle a pour objet de définir :

- La politique d'abondement automatisée décidée par le Financeur au regard des critères retenus d'éligibilité des bénéficiaires. Cette politique peut comprendre une ou plusieurs règles d'abondement ;
  
- Les conditions et les modalités financières de versement des fonds du Financeur à la CDC destinées au financement des demandes d'abondements en droits complémentaires pour les titulaires mobilisant leur CPF lorsqu'ils répondent aux critères d'éligibilité retenus par le Financeur ;

## Article 1<sup>er</sup> : Nature de l'accord et champ d'application

Le présent accord est un accord à durée indéterminée d'application de l'accord Interbranches sur l'emploi et le développement des compétences du 24 mars 2022. Il a le même champ d'application.

## Article 2 : Abondement automatique

### 1.1. Définition

L'abondement automatique est un abondement défini par la branche professionnelle en lien avec une politique de GPE et de GEPP<sup>1</sup>.

Il doit permettre la mobilisation du CPF afin de favoriser le départ en formation et ainsi l'acquisition de qualifications ou certifications professionnelles.

L'abondement automatique est géré par la Caisse des dépôts et consignations ainsi l'Interbranches doit lui verser en amont les dotations.

### 1.2. Modalités

Le présent accord détermine les grands principes gouvernant l'abondement.

L'Interbranches fixe chaque année les critères de cet abondement et les transmet à la Caisse des dépôts et consignations qui les appliquera de façon automatique.

Le tableau de transmission est annexé au présent accord, il est adressé à la Caisse des dépôts et consignations le 1<sup>er</sup> juillet 2022.

### 1.3. Définitions des critères de l'abondement automatique

Le montant de l'abondement automatique est accordé aux salariés ne disposant pas d'un montant suffisant sur leur compte CPF pour couvrir le coût pédagogique de la formation dans sa totalité.

Les signataires s'accordent sur la définition de critères simples et facilement compréhensibles qui permettent l'application des critères avec justesse et équité.

L'abondement automatique est un abondement d'utilisation qui prend effet au moment où le salarié finalise son dossier sur la plateforme CPF.

L'abondement automatique est ouvert au salarié ayant un compte crédité d'au moins 1€.

#### 1.3.1. Définition de la politique d'abondement automatique

La CPNEFP EEP Formation souhaite abonder les comptes CPF des salariés relevant de son secteur d'activité et identifiés par **les numéros IDCC : 3218, 7520 et 5024 pour les certifications reconnues par la CPNEFP EEP Formation comme prioritaires (cf. annexe).**

Le montant de l'abondement automatique est plafonné à 3000 € HT.

La CPNEFP EEP Formation se garde la possibilité d'ajouter un sur-abondement en fonction de certains publics ciblés au regard de la phase d'expérimentation mise en place avec la Caisse des Dépôts et Consignation.

Ainsi, le montant et les règles d'abondement automatique pourront notamment être modifiées pour les publics ci-dessous :

---

<sup>1</sup> identifier les métiers en voie de disparition et ceux qui émergent. Anticiper l'évolution des métiers et des compétences. Lien avec les études prospectives des Observatoires métiers et cartographie dynamique

- o Les salariés sans qualification ou sortis du système scolaire sans qualification
- o Les salariés ayant une qualification inférieure au niveau 3 (infra CAP, BEP)
- o Les salariés ayant une qualification supérieure ou égale au niveau 5
- o Les salariés en situation de handicap
- o Les salariés « en deuxième partie de carrière »
- o Salariés à temps partiel
- o Salariés en contrat aidés
- o Salariés en CDD de moins de 3 ans.

### **1.3.2.Date d'effet de l'accord**

Le présent accord prend effet après la signature du convention avec la Caisse des Dépôts et Consignation.

## Annexe : ABONDEMENT AUTOMATIQUE Capital compétences

Métier	Certifications	Montant de l'abondement
Educateur de vie scolaire	<a href="#">RNCP35431 - CQP Educateur de vie scolaire</a> RNCP35432BC01 RNCP35432BC02 RNCP35432BC03 RNCP35432BC04	100% du reste à charge dans la limite de 3000 €
Coordinateur de vie scolaire	<a href="#">RNCP 35728 -CQP Coordinateur de vie scolaire</a> RNCP35728CB01 RNCP35728CB02 RNCP35728CB03 RNCP35728CB04	100% du reste à charge dans la limite de 3000 €
ASEM	<a href="#">RNCP28048 - CAP - Accompagnant éducatif petite enfance</a> RNCP28048BC01 RNCP28048BC02 RNCP28048BC03 RNCP28048BC04 RNCP28048BC05 RNCP28048BC06	100% du reste à charge dans la limite de 3000 €
Chef d'ETS	<a href="#">RNCP19229 - Dirigeant des organisations éducatives scolaires et/ou de formation</a>	100% du reste à charge dans la limite de 3000 €
Adjoint de direction	<a href="#">RNCP35554 - Coordinateur opérationnel dans des établissements éducatifs scolaires et/ou de formation</a>	100% du reste à charge dans la limite de 3000 €
Surveillant - visiteur de nuit en secteur social et médico-social	<a href="#">RNCP5983 - Surveillant - visiteur de nuit en secteur social et médico-social</a> RNCP5983BC01 RNCP5983BC02 RNCP5983BC03 RNCP5983BC04	100% du reste à charge dans la limite de 3000 €
Conducteur-e accompagnateur-e de personnes à mobilité réduite	<a href="#">RNCP17163 - Conducteur-e accompagnateur-e de personnes à mobilité réduite</a> RNCP17163BC01 RNCP17163BC02 RNCP17163BC03 RNCP17163BC04	100% du reste à charge dans la limite de 3000 €