

Brochure n° 3235

**Convention collective nationale**

IDCC : 2101. – **ENSEIGNEMENT PRIVÉ À DISTANCE**

ACCORD DU 4 DÉCEMBRE 2006  
RELATIF À L'ACCÈS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE  
NOR : *ASET0750216M*  
IDCC : 2101

PRÉAMBULE

Conscientes des enjeux de la professionnalisation et de la formation professionnelle auxquelles l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et la loi du 4 mai 2004 ont donné une nouvelle impulsion, les parties signataires du présent accord réaffirment que la formation professionnelle constitue un atout et un investissement tant pour les personnels que pour les établissements d'enseignement privé à distance. Elle doit permettre de répondre aux enjeux et aux priorités des années à venir.

Elle doit en particulier :

- permettre l'approfondissement des compétences et l'acquisition de qualifications ;
- préparer les salariés aux évolutions des structures et aux nouvelles technologies tout en tenant compte des évolutions démographiques prévisibles et de leur impact sur la composition de la population active ;
- 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 partiel, les salariés en contrat à durée déterminée, les salariés en seconde partie de parcours professionnel ou en reprise d'activité, et ce dans un souci d'égalité homme/femme.

Les partenaires sociaux sont convenus de traiter en priorité les modalités d'accès au contrat de professionnalisation.

Les autres dispositifs de la formation professionnelle (plan de formation, droit individuel à la formation, période de professionnalisation, congé individuel de formation, validation des acquis de l'expérience) seront traités progressivement à partir de 2007.

## **Article 1<sup>er</sup>**

### *Champ d'application*

Entrent dans le champ d'application du présent accord tous les établissements privés d'enseignement à distance ouverts sous le régime des articles L. 444-1 et suivants du code de l'éducation (reprenant les dispositions de la loi n° 71-556 du 12 juillet 1971) situés sur le territoire métropolitain.

Le présent accord s'applique aux organismes privés qui pratiquent l'enseignement à distance, de toute nature et de tout niveau, et notamment dans le cadre des activités reprises sous les numéros 804 C et 804 D de la nomenclature NAF.

## **Article 2**

### *Dispositions générales*

La formation professionnelle continue a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des salariés, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle, et de contribuer au développement économique et culturel et à leur promotion sociale.

L'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue, régi par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, est assuré :

- à l'initiative de l'employeur, dans le cadre du plan de formation mentionné à l'article L. 951-1 du code du travail, dans le cadre du congé individuel de formation (CIF) défini à l'article L. 931-1 du code du travail ;
- à l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur, dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF) défini à l'article L. 933-1 du code du travail ;
- 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 ;
  - en cours de carrière, dans le cadre de la période de professionnalisation.

Les types d'actions de formation entrant dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue sont notamment :

- les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- les actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés ;
- les actions de promotion ;
- les actions de prévention ;
- les actions de conversion.

Les signataires du présent accord se sont attachés à définir les priorités et les moyens de la formation professionnelle dans la branche de l'enseignement à distance afin que les salariés et les entreprises puissent trouver des

réponses à leurs besoins en matières de formation professionnelle et disposer d'éléments leur permettant de bâtir des parcours professionnalisant, notamment grâce aux contrats de professionnalisation et à l'articulation de tous les dispositifs entre eux, tout en permettant à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle.

La commission paritaire nationale instituée par la convention collective nationale de l'enseignement privé à distance, dont les attributions définies à l'article 4.1.2 de ladite convention collective nationale consistent notamment à faire toutes propositions en matière de reclassement et de formation, s'est réunie le 29 mai 2006 pour constituer la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle, visée à l'article 3 du présent accord, et définir les axes prioritaires en matière de formation.

### **Article 3**

#### *Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle*

Les parties signataires, réunies le 29 mai 2006 dans le cadre de la commission paritaire nationale (CPN), décident de la constitution d'une commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP), conformément aux dispositions de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 et à la loi du 4 mai 2004.

Elles décident de confier à la CPNEFP les pleines et entières missions qui lui sont attribuées par les accords et textes légaux en vigueur.

#### **3.1. Composition. – Fonctionnement**

Elle est composée de :

- 1 représentant de chacune des organisations syndicales et signataires ;
- pour les employeurs, un nombre de représentants qui ne peut dépasser au total le nombre des représentants des organisations ci-dessus.

La présidence et le secrétaire de la CPNEFP sont assurés alternativement par l'un ou l'autre collègue. Le secrétariat technique est assuré par le collègue employeurs.

Elle se réunira au moins une fois par an sur convocation écrite de son président.

Lors de cette réunion, seront examinés des thèmes relatifs à la formation professionnelle.

Les décisions de la CPNEFP seront prises à la majorité des membres présents ou représentés.

#### **3.2. Attributions**

La CPNEFP a pour missions :

- en matière d'emploi, de permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi et de son évolution dans la profession ;
- en matière de formation professionnelle :
  - de définir et de promouvoir la politique de formation professionnelle de la branche, en permettant un meilleur accès aux différents dispositifs et actions de formation professionnelle pour l'ensemble des salariés de la branche ;

- de définir les priorités et les orientations en matière de formation professionnelle, notamment dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF), du contrat de professionnalisation et de la période de professionnalisation ;
- de définir et réviser les listes des publics bénéficiaires et les listes des natures et types d'actions de formations prioritaires ;
- le cas échéant, de créer, valider et délivrer les certificats de qualification professionnelle de la branche (CQP).

Elle aura à connaître des licenciements collectifs économiques et à faire toutes propositions en matière de reclassement et de formation, notamment dans les entreprises dépourvues de comité d'entreprise.

## **Article 4**

### *Contrats de professionnalisation*

#### 4.1. Définition

Le contrat de professionnalisation associe des actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des actions de formation (enseignements généraux, professionnels et technologiques) et des périodes d'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

#### 4.2. Bénéficiaires et objet

##### 4.2.1. Bénéficiaires

Le contrat de professionnalisation est ouvert aux jeunes de moins de 26 ans de tout niveau qui souhaitent compléter leur formation initiale, et aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, dès lors qu'une action de professionnalisation est indispensable pour leur accès à l'emploi. Il est soumis aux dispositions des articles L. 981-1 et suivants du code du travail.

##### 4.2.2. Objet

Le contrat de professionnalisation a pour objet de compléter une formation initiale et/ou d'acquérir une qualification afin de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle. Il est précisé que, parmi les premières priorités retenues par la CPNEFP en matière d'actions de formation professionnelle pour la branche de l'enseignement privé à distance, figurent les formations permettant au bénéficiaire d'accéder à un niveau de qualification supérieur et, notamment les formations concourant à améliorer les procédures de gestion et/ou à optimiser l'exploitation des entreprises.

#### 4.3. Durée du contrat

Ce contrat peut être à durée déterminée pour une période comprise entre 6 et 12 mois, ou à durée indéterminée. Le contrat de professionnalisation à durée déterminée pourra être renouvelé 1 fois, dans les situations suivantes : échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie ; maternité, maladie ou accident du travail ; défaillance de l'organisme de formation.

#### 4.4. 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. 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 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 et les actions suivantes :

- les demandeurs d'emploi jeunes et adultes sortis de système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;
- les demandeurs d'emploi de plus de 45 ans sans qualification reconnue ou dont la qualification ne leur permet pas d'accéder à un emploi ;
- les personnes ayant interrompu leur activité professionnelle ;
- l'action de professionnalisation menant à une qualification professionnelle pouvant être sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré 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 1 500 heures.

#### 4.5. La fonction tutorale

L'employeur peut désigner un tuteur pour guider et accueillir les personnes en contrat de professionnalisation dans la limite de 3 bénéficiaires par tuteur. La personne désignée devra justifier d'une expérience professionnelle au sein de l'entreprise d'au moins 2 ans, en rapport avec l'objectif de la professionnalisation visée. Aucun salarié ne pourra être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte pour avoir refusé d'être tuteur.

Les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale sont imputables sur le budget consacré aux priorités de branche dans la limite d'un plafond défini par l'OPCA-EFP (OPCA du secteur « Enseignement et formation privés ») et par bénéficiaire.

Pour le bon exercice de sa mission, le tuteur peut bénéficier d'une formation, dans la limite de 40 heures, prise en charge par l'OPCA-EFP, au taux fixé par décret. Cette formation peut être demandée soit par le tuteur, soit par l'entreprise.

#### 4.6. Rémunération des bénéficiaires du contrat de professionnalisation

Les bénéficiaires du contrat de professionnalisation perçoivent pendant l'action de professionnalisation la rémunération prévue par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Il est précisé que le présent accord a un caractère normatif.

Les autres dispositifs de la formation professionnelle seront examinés ultérieurement.

Cet accord fera l'objet d'une demande d'extension mais il est applicable aux adhérents de la CHANED dès sa signature.

Fait à Paris, le 4 décembre 2006.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

CHANED.

**Syndicats de salariés :**

FEP-CFDT ;

SNEPL-CFTC.