

Brochure n° 3010 | Convention collective nationale

IDCC : 1978 | **FLEURISTES, VENTE
ET SERVICES DES ANIMAUX FAMILIERS**

Accord du 8 février 2022

à l'accord du 25 septembre 1997
relatif à la création d'une commission paritaire nationale de l'emploi
et de la formation professionnelle (CPNEFP)

NOR : ASET2250458M

IDCC : 1978

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

PRODAF ;

SNPCC ;

FFAF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Vu l'accord national interprofessionnel du 22 février 2018 pour l'accompagnement des évolutions professionnelles, l'investissement dans les compétences et le développement de l'alternance ;

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel,

Les entreprises de la branche des fleuristes, vente et services des animaux familiers sont confrontées à de nouveaux enjeux en termes d'adaptabilité et d'évolution des emplois, de développement de la formation initiale et de la formation tout au long de la vie professionnelle.

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent aussi mener toute action permettant la valorisation des métiers et des perspectives de carrières qu'offrent les 3 secteurs de la branche, ainsi que l'émergence des vocations et la fidélisation des salariés.

À cet égard, la formation professionnelle est un moyen essentiel pour permettre l'acquisition et le renforcement des compétences et l'adaptation aux évolutions du marché tant pour les salariés, les demandeurs d'emploi, que pour les alternants, en particulier les apprentis et les contrats de professionnalisation.

Le rôle et les missions de la CPNEFP de la branche sont donc essentiels et ont été par ailleurs renforcés par les dernières réformes de la formation professionnelle. Dans ce contexte, les grandes orientations politiques définies en matière d'emploi et de formation par la CPNEFP revêtent une importance stratégique et déterminante pour garantir la compétitivité des entreprises et l'employabilité des salariés dans la branche.

En conséquence, les partenaires sociaux ont souhaité, par la signature du présent accord, tenir compte de ces nouvelles données. À cet effet, le présent accord annule et remplace, à compter de sa date d'effet, les dispositions de l'accord portant constitution de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) du 25 septembre 1997 étendu, ainsi que celles définies à son avenant n° 1 en date du 30 septembre 2007 étendu.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés, visés à l'article 1.1 de la convention collective nationale des fleuristes, de la Vente et des Services des animaux familiers du 21 janvier 1997 étendue, modifié par l'avenant n° 12 du 7 avril 2016 étendu. Le champ d'application du présent accord étant national, il s'applique en Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, et à Saint-Pierre-et-Miquelon, selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 2 | Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux signataires du présent accord rappellent que le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés, en raison :

- d'une part, de l'objet d'intérêt général dudit accord ;
- et d'autre part, de la configuration de la branche des fleuristes, vente et services des animaux familiers, composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salarié(e)s, dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation du présent accord.

Article 3 | Rôles et missions de la CPNEFP

La CPNEFP a une attribution générale de promotion de la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi, conformément aux missions définies par les textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur.

La CPNEFP définit et oriente la politique générale :

- de l'emploi ;
- de la formation professionnelle ;
- de l'alternance ;
- des qualifications et certifications professionnelles de la branche.

Dans le domaine de la formation

La CPNEFP établit, pour les différents secteurs de la branche, les orientations stratégiques emploi-formation, élaborées à partir des besoins en compétences, en qualifications, à court, moyen et long terme. Elle a aussi pour rôle de créer les certificats de qualification professionnelle (CQP) et de définir les formations propres aux métiers de la branche (voir article 4 ci-dessous).

S'agissant de l'analyse des besoins en compétences, la CPNEFP s'appuie notamment sur les études et travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, afin de préparer au mieux les entreprises de la branche à l'évolution de leurs métiers, d'en apprécier les résultats et d'élaborer des plans d'actions en termes de développement des compétences, au niveau national et territorial.

De même, avant la création d'une certification, la CPNEFP peut confier notamment à OPCO EP voire un observatoire, la réalisation d'une étude d'opportunité ou étude métier. Cette étude a pour objectif d'évaluer le nombre d'emplois potentiellement concernés, d'analyser les certifications existantes pour le même type d'emploi ou pour des emplois proches.

Elle met en œuvre toutes initiatives et rassemble tous moyens nécessaires à l'application de cette politique.

Dans le domaine de l'emploi

La CPNEFP contribue notamment :

- à l'étude de l'évolution de l'emploi et à l'appréciation de ses effets sur l'activité et la compétitivité des entreprises ;
- à l'adaptation et au développement des compétences des salariés face à l'évolution de l'environnement économique, sanitaire, sociétal et numérique à laquelle les entreprises sont confrontées.

La CPNEFP est chargée d'examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative de la situation de l'emploi dans son champ professionnel, en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'observatoire des métiers, notamment de ses incidences sur la structure des emplois, des qualifications et des besoins en formation.

Les résultats de cet examen, les conclusions et recommandations retenues par la CPNEFP en matière de priorités de formation professionnelle sont mis à la disposition des acteurs de la formation professionnelle, organisations professionnelles, syndicales et prestataires.

- à la sécurisation de l'emploi par l'adaptation des parcours professionnels ;
- aux conversions et aux reclassements, lorsqu'ils s'avèrent nécessaires. Plus précisément, la CPNEFP est informée des licenciements économiques touchant les entreprises employant plus de 11 salariés, pourvues ou non d'un CSE, et peut participer à l'établissement du plan de sauvegarde de l'emploi à la demande des entreprises. Elle examine également les conditions de mise en œuvre des reclassements

Article 3 | *Les orientations en matière de formation professionnelle*

À titre non exhaustif, la CPNEFP pourra être amenée à :

- participer à l'étude des moyens de formation, de développement des compétences ou de reconversion, en tenant compte de l'exigence d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, du principe d'égalité de traitement envers les personnes handicapées et assimilées, par le biais si nécessaire de mesures appropriées, des compétences correspondant à l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical ;
- rechercher et optimiser avec les institutionnels nationaux et régionaux, des ressources complémentaires ;
- suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle, en particulier formuler des recommandations sur l'égalité professionnelle des femmes et des hommes et envers les personnes handicapées et assimilées dans l'accès à la formation professionnelle, ainsi que l'égalité d'accès à la formation professionnelle des représentants du personnel et délégués syndicaux ;

- formuler des propositions et des avis sur les objectifs et les modalités de mise en œuvre des actions cofinancées par France compétences ;
- accompagner la branche dans sa mission de développement de l’alternance. À ce titre, la CPNEFP est attentive aux dispositions mises en œuvre pour favoriser l’accueil du salarié et son accompagnement par un tuteur, garanties d’une intégration réussie dans l’entreprise, notamment dans le cadre d’un contrat en alternance (professionnalisation et apprentissage) ;
- identifier et actualiser les domaines prioritaires pour lesquels une formation en alternance peut être dispensée ;
- définir et suivre des actions en faveur de l’emploi dans la branche ;
- identifier les plans d’actions à mettre en œuvre pour diffuser aux entreprises, les outils existants permettant d’apprécier le niveau et les compétences des salariés ;
- contribuer au développement de la réactivité de l’offre de formation de manière à ce qu’elle s’adapte davantage aux évolutions du marché et aux contraintes des entreprises, en particulier des TPE ;
- aider les entreprises, notamment les TPE, à évaluer les besoins en formation de leurs salariés et à prévoir des actions de formation adaptées.

Article 4 | Qualifications et certifications professionnelles

La CPNEFP définit les CQP afin de répondre aux besoins en compétences identifiés par les entreprises.

Elle définit les emplois pouvant donner lieu à la création ou la rénovation d’un certificat de qualification professionnelle y compris interbranches.

Elle assure, pour le compte de la branche, le pilotage et le suivi des certifications de qualification professionnelles.

Elle peut se rapprocher de toute initiative d’autres branches professionnelles, plus précisément celles appartenant au même OPCO, en matière de certifications de qualification professionnelles et de compétences transverses.

Elle établit toute liaison et coordination nécessaires avec les instances publiques, professionnelles ou privées ayant des attributions dans les domaines de l’emploi et de la formation, notamment afin d’agir conjointement avec OPCO EP, gestionnaire des fonds de la formation professionnelle et de l’apprentissage pour la branche.

Dès lors qu’une décision de la CPNEFP implique une modification des dispositions conventionnelles en vigueur dans la branche, elle doit faire l’objet d’un accord collectif négocié par la commission paritaire professionnelle de négociation et d’interprétation (CPPNI ou CMPPNI) et signé par les différentes organisations syndicales représentatives de salariés et d’employeurs.

Article 5 | L’apprentissage et l’alternance

L’apprentissage est par tradition un outil privilégié d’insertion professionnelle dans les 3 secteurs de la branche.

Dans le cadre des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur, la CPNEFP participe activement à l’élaboration d’une politique qualitative, qualifiante et cohérente de l’alternance au sein de la branche.

Conformément à l’article 1^{er} A de l’avenant n° 1 du 12 décembre 2018 à l’accord du 14 juin 2017 relatif à la formation professionnelle, il est précisé, que seule la CPNEFP est compétente pour habilitier les organismes de formation aptes à dispenser la formation préparatoire au CQP, notamment au regard de leur expérience dans les formations du secteur de la branche concerné.

À cet effet, l'organisme de formation adresse aux organisations syndicales d'employeurs du secteur concerné, un dossier conformément au cahier des charges établi par la CPNEFP. En cas d'accord de cette dernière, une convention d'agrément sera signée avec l'organisme de formation.

Article 6 | Relations de la CPNEFP et de l'OPCO EP

La CPNEFP, à partir des orientations politiques qu'elle détermine en matière d'emploi et de formation, participe, aux instances de OPCO EP, au travers de la SPP de la branche.

Article 7 | Composition de la CPNEFP et répartition des voix

En application du chapitre 3 de l'accord collectif du 19 janvier 2018 étendu, la composition de la CPNEFP de la branche est la suivante :

- elle comprend 2 collèges dont le nombre total de voix est identique ;
- pour le collège salarié, il est composé d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche, selon les conditions fixées par le code du travail ;
- le collège employeur est composé d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chaque organisation professionnelle d'employeurs représentative au niveau de la branche, selon les conditions fixées par le code du travail.

La répartition des voix entre les collèges est prévue selon les règles fixées au chapitre 3 de l'accord collectif du 19 janvier 2018 étendu.

Article 8 | Organisation et fonctionnement

■ Réunions

Les conditions de désignation du président et du vice-président sont prévues selon les règles fixées au chapitre 3 de l'accord collectif du 19 janvier 2018 étendu.

Pour les autres dispositions, en application du Chapitre 3 de l'Accord collectif du 19 janvier 2018 étendu, il est ici rappelé que :

- le président et le vice-président assurent la tenue des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la commission, ainsi que le rythme des réunions conformément aux dispositions de l'accord collectif ;
- la CPNEFP se réunit *a minima* 2 fois par an et à chaque fois qu'elle est convoquée par la présidence paritaire ou sur demande de 2 au moins de ses membres ;
- le président et le vice-président préparent les ordres du jour des séances et l'envoi des convocations qui sont adressées aux membres titulaires et suppléants dans un délai minimum de 10 jours calendaires avant la date prévue de la réunion. En vue de maîtriser les dépenses liées aux frais de déplacements, le calendrier des réunions tiendra compte, autant que faire se peut, des dates d'autres réunions, en particulier celles de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

■ Secrétariat, tâches administratives

Le secrétariat et les tâches administratives de la CPNEFP sont assurés par l'association pour le développement du paritarisme des fleuristes et animaliers (ADPFA), notamment l'expédition des convocations et courriers, la rédaction des comptes rendu, la gestion des dossiers etc.

■ Conditions de délibération

Il est instauré un quorum. En conséquence, pour se réunir et délibérer valablement, la CPNEFP doit comprendre au minimum :

- d’une part, trois représentants des organisations syndicales de salariés présents ou représentés. De manière cumulative, il est requis la présence obligatoire d’au moins deux représentants titulaires ou suppléants de fédérations différentes et dûment mandatés par des fédérations différentes représentatives dans la branche ;
- et d’autre part, la présence obligatoire au sein du collège des employeurs d’un représentant titulaire (ou d’un suppléant) dûment mandaté, par les organisations patronales représentatives de la branche de chaque secteur du champ d’application de la CCN, présent ou représenté. Les organisations syndicales d’employeurs doivent avoir autant de représentants dûment mandatés que les organisations syndicales de salariés.

■ Fonctionnement

Les représentants des organisations syndicales de salariés et d’employeurs représentatives habilités à siéger au sein de la CPNEFP font part de leurs observations et commentaires sur les points de l’ordre du jour.

Toute décision doit être validée par un vote à main levée par collège. Le quorum par collège tel que défini ci-dessus est nécessaire pour le vote.

Le résultat du vote s’apprécie à la majorité simple des suffrages exprimés par les membres titulaires présents ou représentés au sein de chaque collège.

Dans l’hypothèse où le vote exprimé par chacun des collèges est en opposition, quel que soit le nombre de représentants habilités à voter et le nombre de suffrages exprimés par collège, et après échanges et argumentations des parties, il est procédé à un second vote dans les mêmes conditions que ci-dessus. Sans décision, les débats seront réouverts éventuellement après complément d’études.

Article 9 | *Dispositions finales*

■ Entrée en vigueur et durée de l’accord. Révision et dénonciation

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le lendemain de sa signature. Il sera révisé ou dénoncé selon les conditions légales en vigueur.

■ Extension et publicité de l’accord

Le présent accord fera l’objet des mesures de publicité et dépôt aux dispositions du code du travail en vigueur. Il fera l’objet d’une demande d’extension auprès du ministère du travail.

Fait à Paris, le 8 février 2022.

(Suivent les signatures.)