

Accord professionnel

**SANITAIRE, SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL
(ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES À BUT NON LUCRATIF)**

ACCORD DU 7 MAI 2015

RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1550663M

PRÉAMBULE

Contexte général

Les activités des établissements et services de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif sont soumises à de fortes évolutions liées aux contextes législatif, réglementaire, économique et à l'évolution des besoins des personnes accompagnées et/ou soignées.

Les réformes issues notamment des lois du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, du 5 mars 2007 relative à la protection de l'enfance, du 21 juillet 2009 relative à l'hôpital, aux patients, à la santé et aux territoires ont été suivies, ces dernières années, de la mise en œuvre de plans de santé publique, tels que les plans « Autisme », « Alzheimer et maladies apparentées », « Cancer », « Développement des soins palliatifs », « Santé au travail ».

Ces dispositifs placent la personne accompagnée et/ou soignée au centre des projets des établissements et services, avec en corollaire la nécessité d'assurer le développement et l'adaptation des connaissances et des compétences dans l'emploi et/ou vers de nouveaux emplois, en tenant compte à la fois de l'évolution des structures, des besoins des personnes ainsi que des nouveaux modes d'intervention auprès de ces dernières.

Au regard des évolutions légales, sociétales, structurelles constatées durant ces 5 dernières années, notre branche doit répondre à des enjeux majeurs. Ils s'inscrivent dans un contexte économique fortement contraint par la réduction constatée des dépenses publiques qui intervient alors que les besoins continuent à augmenter tant au plan quantitatif, compte tenu notamment du vieillissement de la population, qu'en matière d'exigence dans le domaine de la qualité des prestations proposées.

Ces évolutions impactent fortement les parcours des personnes accompagnées ou soignées et les modalités d'organisation des services. Elles accélèrent le développement de la pluridisciplinarité dans les établissements et services, les changements organisationnels ainsi que les mouvements de concentration, de coopération ou de restructuration. De fait, elles impactent le contenu des métiers et les besoins de compétences. Elles exigent donc que toutes les formes d'acquisition et de perfectionnement des compétences soient mobilisées pour faire face à l'importance et à la rapidité des changements. C'est à cette condition que l'emploi pourra être sécurisé et développé et que les établissements et services pourront exercer leurs missions au bénéfice des publics qu'ils accompagnent.

Environnement juridique

Le présent accord s'inscrit également dans le cadre du nouvel environnement juridique mis en place par la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 et la loi de réforme de la formation du 5 mars 2014.

Il tire les conséquences des évolutions, voire des ruptures, initiées par la loi nouvelle, à savoir :

- l'affectation totale de la contribution légale payée par les entreprises au titre de la formation professionnelle à des dispositifs intégralement mutualisés et la disparition corrélative du cadre fiscal de financement des plans de formation d'entreprise ;
- la mise en place de contributions essentiellement destinées au développement de la qualification professionnelle des salariés (CIF, CPF, professionnalisation, une partie des actions du FPSPP) ;
- la possibilité reconnue aux branches professionnelles de gérer des contributions conventionnelles entièrement définies par accord et non soumises au régime légal ;
- l'élargissement des missions de l'OPCA et de ses capacités d'intervention pour accompagner des actions d'intérêt général, des politiques de branche, des politiques d'entreprise et des projets individuels ;
- l'introduction de la notion d'investissement formation, apprécié distinctement de l'obligation de financement de la formation professionnelle continue ;
- le renforcement de la négociation collective et l'information des instances représentatives du personnel (IRP) sur la formation et la gestion des compétences ;
- l'élargissement des compétences et des missions des régions, par le biais du service public régional de la formation professionnelle (SPRF) et du service public régional d'orientation (SPRO) ;
- le renforcement et la mise en place des nouvelles instances de gouvernance nationales et régionales : le COPANEF/COPAREF et le CNEFOP/CREFOP ;
- le fait que l'optimisation des nouveaux dispositifs de financement soit conditionnée par la possibilité de les articuler pour mettre en œuvre des projets individuels et des projets d'entreprise et non de les gérer de manière segmentée ;
- le passage d'une logique de dépense et d'obligation fiscale à une logique d'investissement dans le développement des compétences des salariés.

Ce changement de paradigme initié par la loi du 5 mars 2014 appelle à un renouvellement du pilotage stratégique de la formation au sein des établissements et services de notre branche.

Politique de la branche

Les parties signataires réaffirment leur volonté de conduire une politique de professionnalisation et de développement des compétences des salariés comme levier de la promotion sociale et professionnelle. Dans ce cadre, la formation est un outil à disposition des structures, pour la mise en œuvre de leurs projets associatifs et d'établissement, et des parcours des salariés. La politique de formation doit donc favoriser la convergence entre projets associatifs et d'établissement et projets des salariés, en prévoyant l'articulation de l'ensemble des dispositifs de formation, favorisant ainsi l'optimisation des fonds mobilisés.

La politique de la branche est principalement définie par la négociation collective. Elle est complétée par :

- les orientations emploi-formation définies par la CPNE-FP en prenant en compte notamment les productions des groupes de travail paritaires sectoriels emploi-formation de la branche et les travaux de l'observatoire en matière d'emploi et de formation, constats émanant notamment de l'enquête emploi ;
- les études conduites dans ce domaine, notamment par l'OPCA.

La politique de la branche prend en compte :

- le besoin de professionnalisation, en lien avec les exigences de développement de la qualité des services apportés aux personnes ;
- la croissance des effectifs qui renforce ce besoin de professionnalisation ;
- le besoin de valorisation des métiers et de l'attractivité de la branche, notamment auprès des jeunes, par des actions et des services visant à améliorer l'orientation professionnelle ;
- la préservation et la création d'emplois ancrés sur les territoires, au plus près des besoins des populations, notamment pour favoriser l'accès à l'emploi et à la qualification pour des personnes peu qualifiées ;
- la nécessité de toucher l'ensemble des établissements dans leur diversité et de couvrir les besoins de tous les territoires ;
- les mutations des organisations et des structures en lien avec le mouvement de regroupement des établissements.

Pour atteindre les objectifs politiques que la branche s'est fixés, elle s'engage à mobiliser tous les moyens disponibles : les délégations régionales de l'OPCA et de la CPNE-FP, la réalisation de partenariats avec les acteurs institutionnels de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles. Elle s'appuie également sur les travaux et les études de son observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences, outil privilégié dans la définition des politiques sectorielles et territoriales de formation professionnelle et d'emploi ainsi que sur les services déployés par l'OPCA auprès des établissements et services.

L'OPCA au service des établissements et l'OPACIF au service des salariés contribuent à la mise en œuvre de la politique de professionnalisation et de développement des compétences. Ils participent au développement de la formation professionnelle continue.

Orientations générales de la politique de formation

Elaborer une politique de l'emploi et de la formation visant à anticiper puis à accompagner l'évolution des accompagnements et des prises en charge ;

Assurer une veille sur les certifications et veiller à l'adéquation de celles-ci aux besoins de la branche ;

Accompagner les initiatives innovantes, les généraliser après évaluation favorable par la CPNE-FP, avec l'appui des services techniques de l'OPCA ;

Favoriser l'égal accès à la formation des salariés, quelles que soient leur catégorie professionnelle et la taille de l'entreprise qui les emploie ;

Faire vivre le droit à la qualification professionnelle des salariés, leur permettre de progresser d'au moins un niveau de qualification dans leur vie professionnelle ;

Soutenir la démarche d'amélioration de la qualité et de la sécurité des accompagnements et des soins ;

Promouvoir des parcours d'intégration et de professionnalisation pour les « cœurs de métier » ;

Développer les compétences transversales (management, organisation, accompagnement du changement, gestion de projet, etc.) ;

Promouvoir la VAE et favoriser l'implication des professionnels de la branche dans les jurys VAE ;

Promouvoir le perfectionnement et le développement des compétences, permettant de répondre aux besoins de professionnalisation des salariés et d'accompagnement et de soin des personnes accueillies ;

Prévoir des priorités permettant l'articulation des dispositifs de formation au service d'un projet de parcours professionnel, répondant à un intérêt partagé entre l'employeur et le salarié.

Champ d'application

Le présent accord est applicable dans le champ dévolu à la branche sanitaire sociale et médico-sociale privée à but non lucratif défini par l'accord étendu n° 2005-03 du 18 février 2005 et ses avenants.

PARTIE I

Conseil en évolution professionnelle et entretien professionnel

Article 1^{er}

Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Toute personne souhaitant exercer une activité professionnelle ou travaillant dans la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif peut bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle dans les conditions prévues par l'article L. 6111-6 du code du travail et délivrée notamment par l'OPACIF.

Le conseil en évolution professionnelle a pour objectif de favoriser l'évolution et la sécurisation du parcours professionnel.

Ce conseil gratuit pour le bénéficiaire est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation. Le conseil accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires et avec les potentialités d'emploi sur un bassin d'emploi donné au regard du projet du salarié. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins ou aux souhaits exprimés par la personne et les financements disponibles. Il facilite le recours, le cas échéant, au compte personnel de formation. L'offre de service du conseil en évolution professionnelle est définie par le cahier des charges adopté par arrêté du 16 juillet 2014 qui la structure en trois niveaux :

- premier niveau : un accueil individualisé ;
- deuxième niveau : un conseil personnalisé ;
- troisième niveau : un accompagnement à la mise en œuvre du projet professionnel.

Le conseil en évolution professionnelle est assuré par l'OPACIF sous réserve des décisions arrêtées par les conseils régionaux en matière d'organisation du service public de l'orientation professionnelle et des moyens prévus à ce titre par la convention d'objectifs et de moyens (COM) conclue entre l'OPACIF et l'Etat.

L'objectif du CEP est d'aider la personne :

- à faire le point sur sa situation professionnelle et à accompagner son projet d'évolution professionnelle ;
- à comprendre son environnement professionnel en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles sur un territoire et les potentialités en termes d'emploi ;
- à se repérer dans l'offre de formations et de qualifications professionnelles, à identifier les financements mobilisables et à permettre, si besoin, le recours au compte personnel de formation.

Le bénéficiaire dispose à ce titre :

- d'un temps d'écoute et de recul sur son parcours professionnel ;
- d'un accès à une information personnalisée ;
- d'une aide dans l'élaboration de sa stratégie d'évolution ;
- d'une aide dans la clarification de sa situation.

Afin de répondre au mieux aux objectifs du CEP, l'OPACIF s'appuiera sur les données des enquêtes diligentées par la branche et les actualisera régulièrement afin d'apporter aux bénéficiaires des éléments sur leurs potentialités d'évolution dans un lien emploi-formation sur un territoire donné.

Ce service sera mis en œuvre en respectant le principe d'un égal accès à tous, le respect de l'anonymat, la continuité du service avec les autres opérateurs, une offre personnalisée en fonction des besoins et de la situation dans laquelle se trouve le bénéficiaire.

La mise en œuvre de ce service nécessite la coordination de l'ensemble des opérateurs tant à un niveau national (pilotage : CNEFOP) qu'à un niveau régional (pilotage : les conseils régionaux dans le cadre du service public régional de l'orientation). Il appartiendra à l'OPACIF de renforcer les partenariats engagés avec les autres acteurs concourant à l'objectif du CEP et de poursuivre son action sur les territoires afin de renforcer la visibilité de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif, créatrice d'emplois.

Les partenaires sociaux de la branche délèguent à l'OPACIF l'étude des impacts financiers, techniques et humains de ce dispositif et l'évolution nécessaire au titre de la fonction de conseil pour la mise en œuvre du CEP. L'OPACIF sera chargé d'élaborer une fiche explicative exhaustive sur le sujet.

Le recours à l'usage du passeport formation peut être encouragé pour aider le salarié dans cette réflexion. Le passeport formation constitue un « journal de bord professionnel » qui appartient au salarié et qu'il peut compléter à sa convenance, tout au long de sa vie professionnelle en y inscrivant ses connaissances, ses compétences, ses aptitudes, les formations suivies et les acquis professionnels, bénévoles et syndicaux.

Article 2

Entretien professionnel

La possibilité pour les établissements et les salariés de s'inscrire dans une logique de parcours professionnel suppose :

- que les établissements informent les salariés sur les évolutions prévisibles des activités, des emplois et des compétences ;
- que les salariés soient acteurs de leur évolution professionnelle.

Afin de favoriser une logique d'acteurs, les partenaires sociaux de la branche conviennent que les personnels d'encadrement, lors des réunions de personnel ou lors de l'entretien professionnel :

- expliqueront aux salariés les modalités d'utilisation et d'accès au CEP, au CPF, à la VAE et aux bilans de compétences ou les orienteront vers les interlocuteurs *ad hoc* ;
- diffuseront des informations sur les possibilités de parcours de formation pour l'ensemble des salariés ainsi que sur les passerelles entre diplômes, à l'aide des plaquettes d'information élaborées par l'OPCA, ou les orienteront vers les interlocuteurs *ad hoc* ;
- apporteront une attention particulière sur l'information des salariés visant l'acquisition d'une certification de niveau V, en les accompagnant dans la vérification des conditions d'accès à la VAE, ou les orienteront vers les interlocuteurs *ad hoc*.

Pour atteindre les objectifs de l'entretien professionnel, à l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur ou son représentant, consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Pour tout salarié embauché en contrat à durée déterminée, un guide l'informant des modalités d'accès au CEP et à la formation lui sera remis.

L'élaboration du guide remis à l'embauche du salarié sera confiée à la CPNE-FP de la branche, avec l'appui de l'OPCA. Il sera mis à la disposition des entreprises par la CPNE-FP.

Cet entretien professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Il n'est donc pas confondu avec les entretiens d'appréciation lorsqu'ils existent, même s'il peut se tenir à leur suite. Les questions relatives aux compétences nécessaires à la tenue du poste de travail et à l'atteinte des objectifs ne relèvent pas de l'entretien professionnel mais de l'entretien d'appréciation.

En lien avec la négociation sur la GPEC, l'entretien professionnel a pour objet de permettre à la fois au salarié et à son employeur d'échanger leurs points de vue de manière équilibrée et de faire des propositions notamment en matière de formation professionnelle.

L'entretien professionnel peut notamment porter sur les points suivants :

- l'évolution envisageable de l'emploi occupé par le salarié à 2 ans ;
- l'évolution envisageable du salarié à 2 ans ;
- les moyens d'accès à la formation et à une certification ;
- les souhaits d'utilisation du compte personnel de formation (CPF) et les propositions éventuelles de l'entreprise ;
- la politique de mobilité de l'entreprise ;
- le parcours du salarié dans l'entreprise ;
- les formations suivies et leur impact sur la situation du salarié ;
- les compétences développées depuis 2 ans ;
- les compétences à développer dans les 2 ans.

Systématiquement, l'entretien professionnel est proposé 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 du code du travail, 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 ainsi qu'à l'issue d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle dont la durée est supérieure à 3 mois.

A la demande du salarié, l'entretien est proposé à l'issue d'un mandat syndical ou à l'issue d'une formation qualifiante, d'un détachement politique ou humanitaire, d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle dont la durée est comprise entre 1 et 3 mois.

Tous les 6 ans, au cours de l'entretien professionnel, il est fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'établissement.

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document retraçant son contenu et ses conclusions. Dans le mois suivant la date de l'entretien, ce document sera proposé à la signature du salarié et une copie lui sera remise.

Un encart sera réservé aux commentaires des deux parties.

La démarche permet de vérifier que le salarié a bénéficié de l'entretien professionnel tous les 2 ans et d'apprécier l'atteinte de deux des trois objectifs suivants :

1. Le suivi d'au moins une action de formation ;
2. L'acquisition de tout ou partie d'une certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
3. Le bénéfice d'une progression salariale ou professionnelle.

Pour se préparer à cet entretien, le salarié doit être prévenu de son objet et de la date de l'entretien au moins 15 jours avant.

L'entretien est réalisé sur le temps de travail et rémunéré comme tel et un temps de préparation est conseillé.

La modélisation du support de cet entretien, son format, la définition des interlocuteurs, ses modes contradictoires, sa méthodologie et la nature de ses conclusions sont confiés à la CPNE-FP de la branche, avec l'appui de l'OPCA.

Ce modèle de support d'entretien mis à disposition des entreprises par la CPNE-FP comportera un encart réservé aux commentaires du salarié et de l'employeur.

Une évaluation à l'issue de 18 mois de mise en œuvre des dispositions prévues ci-dessus sera réalisée afin d'en mesurer l'efficacité.

Article 3

Abondement correctif

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au terme de 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens professionnels et d'au moins deux des trois mesures prévues par la loi (suivi au moins d'une action de formation, acquisition d'éléments de certification par la formation ou par la VAE, bénéfice d'une progression salariale ou professionnelle), un abondement d'heures en complément alimentera son CPF. Ainsi, dans ce cas, les heures qui viendront abonder le CPF en complément du crédit du salarié (100 heures pour un salarié à temps complet ou 130 heures s'il est à temps partiel) seront multipliées par un montant forfaitaire, conformément au décret en vigueur, versé à l'OPCA. Dans cette situation, le salarié peut mobiliser son CPF pendant le temps de travail, l'accord de l'employeur n'étant requis que sur le calendrier de la formation.

PARTIE II

Dispositifs de formation

Article 4

Compte personnel de formation (CPF)

Le compte personnel de formation est un droit à la formation reconnu à toute personne pour la gestion de son parcours professionnel. Universel, personnel et intégralement transférable, le CPF est mis en œuvre par le salarié soit dans le cadre d'un projet personnel, soit dans le cadre d'un projet partagé avec l'établissement qui l'emploie. Les modalités de mise en œuvre peuvent être différentes dans ces deux cas.

Article 4.1

Acquisition des heures

A compter du 1^{er} janvier 2015, tout salarié acquiert 24 heures au titre du compte personnel de formation par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée à due proportion du temps de travail.

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial, un congé parental d'éducation, pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul de ces heures.

Le compte personnel de formation est tenu par la Caisse des dépôts et consignations, gestionnaire du service d'information dématérialisé consacré à ce dispositif. Les alimentations du compte sont effectuées en mars de l'année N + 1 pour les heures acquises au titre de l'année civile N.

Article 4.2

Heures de DIF acquises au 31 décembre 2014

Le dispositif du droit individuel à la formation (DIF) a été supprimé à compter du 1^{er} janvier 2015 et remplacé, à compter de cette date, par le compte personnel de formation. Les heures de DIF

acquises et non utilisées au 31 décembre 2014 sont mobilisables pendant 6 ans, soit jusqu'au 1^{er} janvier 2021, au titre du compte personnel de formation et dans les conditions propres à ce dernier dispositif.

Les employeurs auront informé chaque salarié par écrit avant la fin du mois de janvier 2015 du nombre d'heures de DIF acquises et du principe de l'utilisation de ces heures dans le cadre du compte personnel de formation.

L'OPCA est chargé d'accompagner les employeurs et les salariés en les outillant de fiches techniques relatives aux modalités d'articulation des heures de DIF et de CPF. Les partenaires sociaux saisiront l'OPCA d'une demande en ce sens.

Article 4.3

Mobilisation

Les formations réalisées dans le cadre du compte personnel de formation sont suivies sur le temps de travail, avec l'accord de l'employeur et, à défaut, hors temps de travail.

Les demandes des salariés sont présentées dans les conditions prévues par décret.

Toutefois, à la demande exclusive du salarié, peuvent être suivies de droit pendant le temps de travail, sous réserve de l'accord de l'employeur sur le calendrier de la formation :

- les formations qui relèvent du socle de compétences ;
- les actions d'accompagnement à la VAE ;
- les heures acquises au titre de l'abondement correctif.

En vue de favoriser l'accès à la formation des salariés, tout employeur peut proposer des formations aux salariés susceptibles de leur permettre de mobiliser leur compte personnel de formation. Ces propositions ont lieu après consultation des représentants du personnel sur la politique de l'employeur en matière de formation, dont le compte personnel de formation. Le refus du salarié n'est jamais fautif et ne peut entraîner aucune forme de sanction. Les propositions de l'employeur indiquent les objectifs des formations, les modalités d'organisation et celles pour lesquelles il prévoit qu'elles soient suivies pendant le temps de travail. Il indique également les formations pour lesquelles il est susceptible d'abonder le compte personnel de formation des salariés ainsi que les conditions et limites de cet abondement.

La demande de CPF du salarié doit être formulée par écrit. Elle doit mentionner la formation envisagée, son coût, dont les frais annexes, et ses dates. Si la formation est effectuée en tout ou partie sur le temps de travail, l'accord préalable de l'employeur sur le contenu (hors abondement correctif, socle de connaissances et de compétences et l'accompagnement à la VAE) et le calendrier est nécessaire. Cette demande doit être effectuée au minimum 60 jours avant le début de la formation en cas de durée inférieure à 6 mois, et au minimum 120 jours avant le début de la formation dans les autres cas. L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse. Le commun accord du salarié et de l'employeur est formalisé par écrit, précisant notamment l'objet de l'action et les modalités de déroulement de l'action de formation (dates de début et de fin, coût, dont les frais annexes, prérequis pour accéder à la formation...). L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

Article 4.4

Formations éligibles au CPF

Les formations qui peuvent être suivies dans le cadre du CPF sont les suivantes :

- formations relevant du socle de compétences défini par décret ;
- actions d'accompagnement à la VAE ;
- formations certifiantes qui remplissent les conditions cumulatives suivantes :
 1. Elles visent :
 - une certification inscrite au RNCP ou à un bloc de compétences de cette certification ;

- un certificat de qualification professionnelle (CQP) et certificat de qualification professionnelle interbranchés (CQPI) ;
 - une certification figurant dans l’inventaire établi par la CNCP ;
 - une formation concourant à l’acquisition d’une qualification inscrite dans un programme régional de développement des formations (PRDF) ;
2. Et sont inscrites sur au moins l’une de ces listes : liste nationale interprofessionnelle (COPANEF), liste de branche (CPNE-FP), liste de la région (COPAREF) dans laquelle travaille le salarié.

La liste des formations éligibles au CPF est accessible sur le portail de la Caisse des dépôts et consignations consacré au CPF. Le lien électronique du portail de la Caisse des dépôts et consignations sera inscrit sur les sites de la CPNE-FP et de l’OPCA, permettant de faciliter l’accès aux listes pour les salariés.

La CPNE-FP de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif élabore une liste des formations éligibles au CPF.

La CPNE-FP fixe les objectifs qui permettent de déterminer la liste des formations éligibles. Ces objectifs prennent en compte, en vue de favoriser l’évolution des salariés, les besoins de compétences des établissements tels qu’ils ressortent, notamment, des travaux conduits par l’observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences.

La CPNEF-FP établit une première liste au cours du premier trimestre 2015. Elle examine tous les semestres les certifications et/ou formations qui pourraient être ajoutées ou retirées de la liste. Toutefois, à titre exceptionnel pour l’année 2015, et compte tenu notamment de la constitution tardive de l’inventaire de la CNCP, elle conduira ce travail tous les quadrimestres.

Les partenaires sociaux de la branche lui préconisent de travailler cette liste sur des priorités larges et compatibles non seulement entre elles mais aussi entre les dispositifs (CPF, périodes de professionnalisation, plan légal, CIF pour les OPACIF), afin de pouvoir financer des projets avec une ingénierie financière large et transparente pour l’entreprise et les salariés.

La branche confie à l’OPCA la communication générale sur le CPF et la vérification que les formations financées relèvent bien des formations éligibles au CPF.

Article 4.5

Financement

L’OPCA finance le coût réel de la formation demandée par le salarié, après vérification qu’elle entre bien dans le cadre des formations éligibles, dès lors que l’entreprise n’a pas conclu un accord de gestion directe du CPF. Le conseil d’administration paritaire (CAP) de l’OPCA peut établir des plafonds de prise en charge financière.

Le financement porte sur les coûts pédagogiques et les frais annexes (transport, hébergement, repas, frais de garde d’enfants ou de parents à charge).

Les partenaires sociaux mandatent le conseil d’administration paritaire de l’OPCA pour étudier les modalités de prise en charge des salaires, qui serait plafonnée à 50 % des coûts engagés lorsque la formation se déroule pendant le temps de travail. Toutefois, si le nombre de demandes de financement venait à excéder les disponibilités financières de l’OPCA, le conseil d’administration paritaire pourrait décider de revoir le montant ou le principe du financement des rémunérations.

Les partenaires sociaux préconisent de verser la contribution de 0,2 % afférente au CPF à l’OPCA. Si l’adhérent, par accord d’entreprise, décide de gérer directement le CPF, sa mise en œuvre est directement financée par l’employeur mais celui-ci doit en assurer la gestion et n’a pas accès à la mutualisation des fonds collectés par l’OPCA au titre du CPF.

Article 4.6

Abondements

L'OPCA peut abonder dans le cadre de la contribution de 0,2 %, avec les fonds collectés au titre du compte personnel de formation, les formations qui ont une durée supérieure au crédit dont dispose le salarié dans les conditions suivantes :

- dans ce cas, bénéficient d'un abondement les salariés prioritaires suivants :
 - les salariés de niveau V ou *infra* V en vue d'accéder à un premier niveau de qualification ou à un niveau de qualification supérieur ;
 - les salariés à temps partiel thérapeutique ;
 - les salariés à temps partiel subi.

Le temps partiel subi est défini selon les critères cumulatifs suivants :

- le salarié a fait une demande de passage à temps complet, sans qu'une issue favorable ait pu y être réservée pendant la période de 24 mois consécutifs suivant cette demande ;
- le salarié devra avoir formulé *a minima* deux demandes durant ces 24 mois ;
- le salarié n'exerce pas chez un autre employeur, ni en libéral ;
- les salariés exerçant un mandat syndical au niveau national ;
- les salariés dans le cadre d'un congé sans solde pour engagement humanitaire ;
- l'abondement ne peut intervenir qu'en complément d'une mobilisation du CPF par le salarié (et non pour pallier une absence de crédit d'heures de CPF).

L'abondement est plafonné à hauteur d'un nombre d'heures équivalent à celui inscrit sur le compte du salarié.

A ce titre, et pour favoriser la logique de projet plutôt que celle de dispositifs, les signataires du présent accord demandent à leurs représentants au sein de la CPNE-FP et du conseil d'administration paritaire de l'OPCA d'harmoniser les priorités de formation autant que faire se peut afin de favoriser et de simplifier le financement des projets de formation présentés par les employeurs et les salariés.

Les partenaires sociaux s'engagent à demander à l'OPCA un bilan de l'affectation des fonds collectés au titre de la contribution au CPF 18 mois après son entrée en vigueur, afin de réviser, le cas échéant, les modalités d'abondement du dispositif.

Article 4.7

Articulation avec d'autres dispositifs de formation

En complément de la mobilisation de tout ou partie de son crédit mobilisable au titre du CPF par le salarié, la formation peut être financée par :

- les périodes de professionnalisation ;
- les sommes collectées au titre du plan de formation des entreprises ;
- les financements du FPSPP ou des pouvoirs publics perçus par l'OPCA ;
- les versements volontaires de l'entreprise ou un financement de l'employeur dans le cadre de son investissement formation ;
- le salarié lui-même ;
- tout autre financeur pouvant intervenir au titre de la formation (AGEFIPH, etc.).

Article 4.8

Articulation avec le CIF

Les salariés qui mobilisent leur CPF dans le cadre d'une demande de congé individuel de formation (CIF) bénéficient d'une priorité sur toute autre demande de CIF.

Dans le cas d'une mobilisation d'un CPF avec un CIF, il reviendra au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) de prendre en charge les frais pédagogiques. Les autres frais seront financés par l'OPACIF.

Article 5

Congés individuel de formation (CIF), de bilan de compétences et de VAE

Article 5.1

Objectifs

Le congé individuel de formation (CIF) est un droit d'accès à la formation pour les salariés.

Indépendamment des actions de formation prévues dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, le CIF a pour objet de permettre à tout salarié ayant un projet professionnel argumenté, en CDI ou en CDD, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel une voire des actions de formation de son choix, devant notamment lui permettre :

- de se reconverter ou de changer d'activité ou de profession ;
- d'accéder à un niveau supérieur de certification ;
- d'élever son niveau culturel ou de s'ouvrir à la vie sociale.

Ces actions s'accomplissent en tout ou partie pendant le temps de travail. Elles peuvent également s'exercer en totalité en dehors du temps de travail conformément aux dispositions légales.

Article 5.2

Individualisation des parcours

Pour qu'un dossier CIF soit pris en charge, il est impératif que l'individualisation du parcours ait été faite par l'OPACIF en tenant compte des dispenses et allègements dont le demandeur peut bénéficier.

Article 5.3

CIF CDI période transitoire

Les partenaires sociaux décident de faire évoluer le système actuel de gestion des demandes de financement du CIF. Pour tenir compte des demandes en cours, les nouvelles règles seront appliquées à tous les dossiers concernant une formation qui débute en 2016. Pour les formations débutant au cours de l'année 2015, les règles existantes avant l'entrée en vigueur de l'accord s'appliquent.

A compter de l'entrée en vigueur du présent accord, le salarié dont le dossier est inscrit sur la liste d'attente devra confirmer sa demande de financement d'un CIF auprès de l'OPACIF.

L'OPACIF aura l'obligation d'informer les salariés concernés de la nécessité de confirmer leur demande de financement au titre du CIF, lorsque leur projet est toujours d'actualité.

Article 5.4

Critères de sélection des dossiers CIF CDI

L'attribution des demandes de CIF (hors VAE et bilan de compétences) ne s'effectue plus sur ordre d'arrivée mais sur une base de cotation des dossiers en fonction de critères de priorité. Les salariés ne peuvent déposer qu'une demande de financement d'un CIF sur 1 année civile.

Les dossiers non financés à l'issue d'une commission CIF sont conservés jusqu'à chaque fin d'année et sont réétudiés lors de la commission CIF suivante.

Tous les dossiers non financés à l'issue de l'année civile de référence sont annulés.

Chaque dossier est coté, la cotation du dossier est mise à disposition du salarié sur un onglet dédié dans le système d'information de l'OPACIF. Le salarié y accède avec un code personnel. Il a aussi accès au score moyen des dossiers acceptés.

Article 5.5

Enveloppes financières CIF CDI

Trois enveloppes financières sont définies :

- la première consacrée aux formations qualifiantes (visées à l'article L. 6314-1 du code du travail), post jury compris, à hauteur de 70 % des moyens dévolus au CIF CDI ;
- la deuxième consacrée aux formations non qualifiantes à hauteur de 10 % des moyens dévolus au CIF CDI ;
- la troisième consacrée aux bilans de compétences et à la VAE à hauteur de 20 % des moyens dévolus au CIF CDI.

Article 5.6

Conditions d'instruction des demandes de CIF CDI

Les demandes de CIF sont instruites par les services techniques de l'OPACIF, à compter de leur réception, sur la base des critères cumulatifs de cotation répertoriés à l'article 5.7.1, appréciés au moment de l'étude du dossier et de la lettre de motivation, expliquant le projet professionnel du salarié et la place de la formation dans ce projet. Cette lettre constitue une pièce à part entière de son dossier de demande.

Puis un état récapitulatif des dossiers cotés est présenté, tous les trois mois, par les services techniques aux délégations régionales paritaires de l'OPACIF.

Concernant les dossiers instruits par les services techniques qui sont cotés *ex aequo*, la DRP étudie les dossiers afin de les départager sur la base des critères cumulatifs de cotation énoncés à l'article 5.7.2 et de la lettre de motivation susvisée.

Les dossiers sont examinés et font l'objet d'une décision de prise en charge au plus tard à la fin de chaque trimestre. Un demandeur de CIF doit avoir une réponse définitive au plus tard lors de la deuxième réunion trimestrielle de la délégation régionale paritaire qui suit le dépôt de son dossier et être informé de la cotation de son dossier.

Lorsque l'entrée en formation est conditionnée par la réussite aux épreuves de sélection, la prise en charge par l'OPACIF est conditionnée à la réussite de ces épreuves dans les 10 mois suivant la notification de l'accord de principe donné par l'OPACIF.

Article 5.7

Critères de cotation CIF CDI

Article 5.7.1

Critères de cotation à titre principal

Bénéficient de la cotation correspondante les formations visant :

Salarié n'ayant jamais bénéficié d'un CIF	10 points
Reconversion hors métier du secteur d'un salarié s'engageant ou s'étant engagé dans une reconversion	15 points
Reconversion d'un salarié dans le secteur hors de sa filière métier initiale	7 points
Salarié de niveau <i>infra</i> V ou V visant une formation de niveau V ou IV	9 points
Salarié de niveau <i>infra</i> V ou V visant une formation de niveau IV, III ou II du secteur social, médico-social ou sanitaire	5 points
Salarié visant une formation de niveau I	5 points
Salarié reconnu porteur d'un handicap ou ayant un avis d'aptitude délivré par la médecine du travail comportant des réserves, n'ayant pas de possibilité d'accès à un financement de l'OETH ou de l'AGEFIPH	10 points

Salarié mobilisant l'intégralité de son CPF	7 points
Salarié ayant été accompagné dans une prestation CEP ou bilan de compétences	4 points
Salarié en risque de rupture professionnelle dont l'établissement est engagé dans un licenciement pour motif économique	15 points
Salarié antérieurement sur liste d'attente :	
– salarié ayant attendu 4 ans et plus	4 points
– salarié ayant attendu entre 2 ans et moins de 4 ans	3 points
– salarié ayant attendu entre 1 an et moins de 2 ans	2 points
– salarié ayant attendu moins de 1 an	1 point

Il est prévu que l'ensemble des points se cumule et donne le rang prioritaire du demandeur.

Article 5.7.2

Critères de cotation en cas d'ex aequo

Les dossiers instruits par les services techniques en cas d'*ex aequo* en fin de liste, pour entrer dans l'enveloppe disponible, sont présentés à la réunion la plus proche de la DRP, sur la base des critères suivants et de la lettre de motivation, pour départage :

Salarié dont le dossier bénéficie d'un cofinancement	5 points
Salarié ayant un niveau de formation inférieur ou égal au baccalauréat	10 points
Salarié n'ayant jamais bénéficié d'un CIF	10 points
Salarié mobilisant l'intégralité de son CPF	10 points
Salarié dont la formation est égale ou inférieure à 1 an (s'il s'agit d'un stage continu à temps plein) ou à 1 200 heures (s'il s'agit d'un stage à temps partiel ou comportant des enseignements discontinus)	5 points
Salarié reconnu porteur d'un handicap ou ayant un avis d'aptitude délivré par la médecine du travail comportant des réserves, n'ayant pas de possibilité d'accès à un financement de l'OETH ou de l'AGEFIPH	10 points
Salarié visant une certification enregistrée ou éligible de droit au RNCP	3 points
Salarié de plus de 45 ans	10 points
Salarié ayant plus de 4 ans d'ancienneté chez le même employeur	5 points
Prise en compte des années d'attente pour toute demande antérieure à janvier 2015 :	
– salarié ayant attendu 7 ans ou plus	5 points
– salarié ayant attendu 6 ans	4 points
– salarié ayant attendu 5 ans	3 points
– salarié ayant attendu 4 ans	2 points
– salarié ayant attendu 3 ans	1,5 point
– salarié ayant attendu 2 ans	1 point
– salarié ayant attendu 1 an	0,5 point

Article 5.8

Congés de bilan de compétences (CBC)

Tout salarié en contrat à durée indéterminée (CDI) peut bénéficier d'un congé d'une durée de 24 heures, consécutives ou non, pour réaliser un bilan de compétences, quel que soit l'effectif de

son entreprise. Il doit toutefois justifier de 5 années de salariat (consécutives ou non), dont 1 dans l'entreprise.

La demande du salarié doit parvenir à l'employeur au moins 60 jours avant le début du bilan de compétences. Elle doit préciser les dates et durée du bilan ainsi que le nom de l'organisme prestataire choisi par le salarié.

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours pour faire connaître soit son accord, soit les raisons de service motivant le report (pour 6 mois au plus) de l'autorisation d'absence.

Dès lors que le salarié remplit les conditions requises, l'employeur ne peut pas refuser le congé. Le salarié peut demander le financement de la rémunération et du coût du bilan à l'OPACIF dans les mêmes conditions que pour un congé individuel de formation. S'il suit le bilan intégralement en dehors de son temps de travail, il n'est pas nécessaire de présenter une demande d'autorisation d'absence ni d'informer l'employeur. La demande de prise en charge des coûts du bilan peut directement être adressée à l'OPACIF.

Article 5.9

Congés de validation des acquis de l'expérience (CVAE)

Les salariés souhaitant engager une démarche de VAE peuvent bénéficier d'un congé VAE d'une durée de 24 heures pour pouvoir passer les épreuves qui seraient nécessaires à l'obtention de la certification, y compris le passage devant le jury. Cette étape peut également être réalisée en dehors du temps de travail. Les conditions et modalités de congé de VAE sont identiques à celles du congé de bilan de compétences.

Article 5.10

Instruction des demandes de CBC et de CVAE

La décision de prise en charge par l'OPACIF est prise au regard de l'ordre de réception du dossier. Aucune liste d'attente ne peut être constituée d'une année sur l'autre.

Article 5.11

Bilan

L'OPACIF s'engage à faire une évaluation de l'efficacité des règles de gestion du CIF concernant les dossiers instruits l'année N au cours du premier trimestre de l'année N + 1.

Les partenaires sociaux s'engagent, sur la base des bilans transmis par l'OPACIF, à réviser par avenant les règles de gestion du CIF susvisées, dans l'hypothèse où leur efficacité ne serait pas avérée.

Article 5.12

Montant des prises en charge CIF CDI

La prise en charge par l'OPACIF des coûts du CIF s'effectue :

- à 100 % pour la prise en charge du salaire pour les 3 années de formation, et selon le barème déterminé par le conseil d'administration paritaire de l'OPACIF pour les coûts pédagogiques et les frais annexes (transport, repas, hébergement), pour les salariés dont le niveau de qualification est inférieur ou égal à IV ;
- dans le respect du barème suivant pour les salariés dont le niveau de qualification est supérieur à un niveau IV.

Pour la première année de formation :

SALAIRE du demandeur	PRISE EN CHARGE du salaire	COÛTS pédagogiques	FRAIS ANNEXES (transport, repas, et hébergement)
Inférieur ou égal à 2 Smic	100 %	A déterminer par le conseil d'administration paritaire de l'OPACIF	A déterminer par le conseil d'administration paritaire de l'OPACIF
Supérieur à 2 Smic	80 % sans pouvoir être inférieur à 2 Smic	A déterminer par le conseil d'administration paritaire de l'OPACIF	A déterminer par le conseil d'administration paritaire de l'OPACIF

Pour les deuxième et troisième années de formation :

SALAIRE du demandeur	PRISE EN CHARGE du salaire	COÛTS pédagogiques	FRAIS ANNEXES (transport, repas, et hébergement)
Inférieur ou égal à 2 Smic	80 % sans pouvoir être inférieur au Smic	A déterminer par le conseil d'administration paritaire de l'OPACIF	A déterminer par le conseil d'administration paritaire de l'OPACIF
Supérieur à 2 Smic	70 % sans pouvoir être inférieur à 2 Smic	A déterminer par le conseil d'administration paritaire de l'OPACIF	A déterminer par le conseil d'administration paritaire de l'OPACIF

La prise en charge financière des CIF, congés bilan de compétences et congés VAE réalisés intégralement en dehors du temps de travail ne concerne que les coûts pédagogiques et les frais annexes (transport, repas, hébergement).

Lorsque la formation débouche sur une certification inscrite au RNCP ou un CQP dont le référentiel de certification prévoit la réalisation d'un stage pratique obligatoire, celui-ci doit être pris en charge dans les conditions décrites ci-dessus :

- s'il ne correspond pas aux fonctions occupées par le salarié ;
- s'il se déroule chez un autre employeur ;
- si la durée maximale n'excède pas la durée prévue au référentiel de la certification.

Article 5.13

CIF CDD

Article 5.13.1

Objectifs du CIF CDD

Toute personne qui a été titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD) peut bénéficier d'un congé individuel de formation (CIF) selon des conditions spécifiques.

Relevant de la seule initiative individuelle du salarié, le CIF permet de réaliser, le plus souvent au terme d'un CDD, un projet personnel de formation à caractère professionnel, de changer d'activité, d'obtenir un diplôme ou une nouvelle qualification, d'acquérir de nouvelles compétences, de se reconverter, d'élargir ses compétences. Les activités de loisir ou de développement personnel ne peuvent être financées dans le cadre du CIF CDD.

Article 5.13.2

Conditions d'accès au CIF CDD

Pour bénéficier d'un CIF, le salarié sous CDD doit avoir travaillé :

- 24 mois consécutifs ou non, en qualité de salarié au cours des 5 dernières années, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs ;

- dont 4 mois, consécutifs ou non, sous CDD au cours des 12 derniers mois, dans une ou plusieurs entreprises. Ne sont pas pris en compte dans le calcul des 4 mois : les contrats d'apprentissage ou de professionnalisation, les contrats aidés CUI-CAE, les contrats conclus avec des jeunes au cours de leur cursus scolaire ou universitaire, les CDD qui se poursuivent par des CDI.

Article 5.13.3

Déroulement et durée du CIF CDD

Le congé correspond à la durée de l'action de formation.

La formation doit débuter au plus tard 12 mois après le terme du CDD.

En principe, le CIF se déroule en dehors de la période d'exécution du CDD.

Toutefois, à la demande du salarié, la formation peut être suivie, après accord de l'employeur, en tout ou partie avant le terme du CDD.

La formation doit durer au minimum 35 heures.

Article 5.13.4

Procédure du CIF CDD

A l'embauche ou au plus tard à l'expiration du CDD, l'employeur doit remettre au salarié un bordereau individuel d'accès à la formation (BIAF), qui comprend notamment l'adresse de l'OPACIF compétent et les conditions d'exercice du droit au CIF.

Le salarié doit adresser sa demande de prise en charge à l'OPACIF dont relève l'entreprise dans laquelle il a exécuté son dernier CDD. Il joint à sa demande le(s) BIAF, son ou ses contrats de travail et ses bulletins de salaire pour justifier de son ancienneté.

En cas de rejet de la demande de prise en charge, le salarié est informé des raisons ayant motivé ce rejet. Il peut alors déposer dans un délai de 2 mois un recours gracieux auprès de l'OPACIF.

Article 5.13.5

Statut des bénéficiaires du CIF CDD

Le salarié en CIF CDD est considéré comme stagiaire de la formation professionnelle. Il cesse d'être inscrit comme demandeur d'emploi à la date de son entrée en CIF. Le versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) est interrompu et le temps de formation est assimilé à du temps de travail (capitalisation de droits pour l'assurance chômage).

Il bénéficie du maintien de la protection sociale qui lui était assurée lorsqu'il était salarié en CDD, en matière de sécurité sociale, d'assurance chômage et de retraite complémentaire.

Article 5.13.6

Prise en charge du CIF-CDD

La prise en charge de la formation ne peut excéder 1 an en continu à temps plein ou 1 200 heures à temps partiel ou en discontinu. Dans tous les cas, elle ne peut se dérouler sur plus de 3 ans.

Si le dossier est recevable et si des fonds sont disponibles, l'OPACIF prend en charge les frais pédagogiques plafonnés, dans les conditions prévues par le CAP.

L'OPACIF prend en charge durant le temps de la formation 100 % du salaire moyen perçu au cours des 4 derniers mois sous contrat à durée déterminée ayant ouvert les droits s'il est inférieur à deux fois le Smic et au moins deux fois le Smic dans les autres cas. Pour certaines formations qualifiantes, des stages obligatoires (hors de l'établissement de l'ancien employeur ou hors de l'organisme de formation) peuvent être rémunérés.

Les partenaires sociaux de la branche décident, par exception, que lorsque la demande porte sur :

- un diplôme national du ministère de l'éducation nationale ou de l'enseignement supérieur ;

- un diplôme de profession de santé ou de profession sociale ;
- un diplôme d'enseignement technologique ;
- une formation retenue par une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP) et inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- une formation de niveau inférieur ou égal à II,

l'OPACIF prend en charge les éventuels frais d'inscription et autres frais annexes (hébergement, transport, repas).

Article 5.13.7

Financement du CIF CDD

La cotisation légale est fixée à 1 % de la masse salariale brute annuelle de l'ensemble des contrats conclus en CDD au cours de l'année antérieure.

Les adhérents de la branche versent obligatoirement cette participation à l'OPACIF désigné par la branche. Celui-ci leur délivre, en retour, un reçu libératoire.

Lorsqu'un CDD s'est poursuivi en CDI et que la cotisation a été versée, l'OPACIF effectue un reversement à l'entreprise.

Article 6

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les salariés souhaitant engager une démarche de VAE peuvent bénéficier :

1. Du conseil en évolution professionnelle (CEP) mis en œuvre notamment par l'OPACIF pour définir leur projet et les accompagner dans le choix de la certification visée ;

2. D'un accompagnement VAE dans le cadre du plan de formation, du compte personnel de formation et/ou pour bénéficier d'un appui à la rédaction du dossier de VAE et d'une préparation au passage devant le jury. Cet accompagnement peut éventuellement inclure une formation ayant pour objet l'acquisition d'un bloc de compétences de la certification recherchée. Cet accompagnement est réalisé par un organisme déclaré au titre de la formation professionnelle continue, mais pas nécessairement par l'organisme certificateur. Il est assujéti aux durées maximales de formation dans le cadre du compte personnel de formation, soit 150 heures ;

3. D'un accompagnement VAE renforcé dans le cadre du dispositif de soutien de la branche à la VAE (DSB VAE) comprenant un diagnostic des compétences du salarié et la formalisation du parcours de formation à entreprendre (apports méthodologiques, stages, modules de formation...) dans la limite d'une durée maximale de 240 heures. La fixation de la liste des diplômes visés et sa révision est confiée à la CPNE-FP ;

4. D'un congé VAE d'une durée de 24 heures pour pouvoir passer les épreuves qui seraient nécessaires à l'obtention de la certification, y compris le passage devant le jury. Cette étape peut également être réalisée en dehors du temps de travail. Les conditions et modalités de congé de VAE sont identiques à celles du congé bilan de compétences.

Article 7

Périodes de professionnalisation

Article 7.1

Objectifs

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser, par des actions de formation alternant enseignements théoriques et pratiques, le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée, en contrat unique d'insertion (CDD ou CDI) et travaillant dans des structures

d'insertion par l'activité économique (CDDI), en d'autres termes les contrats aidés existants et à venir.

Il y a professionnalisation lorsqu'il est constaté que le salarié ne possède pas l'ensemble des compétences requises pour la fonction exercée ou visée et que la formation a pour objet de combler cet écart.

Les périodes de professionnalisation doivent pouvoir s'articuler avec d'autres dispositifs de formation afin d'assurer globalement l'acquisition d'une certification ou qualification, d'où la nécessité de définir des priorités compatibles entre elles.

Les périodes de professionnalisation ont pour objectif l'acquisition :

- d'une certification inscrite au RNCP ou reconnue dans les classifications d'une CCN de la branche ;
- d'une certification reconnue par un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- d'une certification figurant dans l'inventaire établi par la CNCP.

Elles peuvent également avoir pour objectif le suivi d'une formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret.

Article 7.2

Durée

Les formations organisées dans le cadre des périodes de professionnalisation ont une durée minimale de 70 heures réparties au maximum sur 12 mois calendaires, quelle que soit la taille de l'entreprise.

Cette durée minimum ne s'applique pas :

- aux actions permettant aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience ;
- aux actions qui viennent en complément de l'utilisation du compte personnel de formation du salarié ;
- aux formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire établi par la CNCP.

Afin de prendre en considération la spécificité de la branche professionnelle, les signataires décident que pour les actions de formations prioritaires, visées à l'article 7.5 :

- la durée de la période de professionnalisation est portée, si nécessaire, jusqu'à 24 mois ;
- elle est limitée à 18 mois maximum pour les formations d'AMP (aide médico-psychologique) ;
- la durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignements généraux, professionnels et technologiques tant théoriques que pratiques est portée si nécessaire jusqu'à 2 200 heures en demeurant dans la limite maximale de la certification visée.

Article 7.3

Mise en œuvre

La période de professionnalisation peut être organisée à l'initiative de l'employeur ou du salarié sous réserve de l'accord de l'employeur.

Les périodes de professionnalisation peuvent se dérouler dans le cadre du plan de formation en articulation avec les différents dispositifs, dont le CPF, dès lors que le salarié le propose, pour favoriser le financement de l'intégralité d'un parcours ou d'un projet professionnel. Le régime applicable au temps de formation est celui applicable à ces dispositifs dans les conditions définies par le présent accord.

Lorsque la formation a lieu, pour tout ou partie, en dehors du temps de travail et qu'elle consiste en une action de développement des compétences (action de type II) l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels il souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Article 7.4

Tutorat

Pour les périodes de professionnalisation, la branche recommande la désignation d'un tuteur.

Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Le tutorat s'exerce dans les conditions prévues à l'article 11 du présent accord.

Sous réserve de remplir les conditions d'expérience et de qualification, dans les structures de moins de 10 salariés, l'employeur bénévole peut assurer la fonction de tuteur non indemnisé.

Article 7.5

Financement

Les périodes de professionnalisation, en complément de l'utilisation du compte personnel de formation, sont prioritairement financées par l'OPCA.

Le cas échéant, d'autres formations ouvrant droit à un financement prioritaire par l'OPCA seront définies sur proposition de la CPNE-FP.

Le montant du forfait de prise en charge des périodes de professionnalisation prioritaires est fixé à 14 € par heure.

Le montant du forfait de prise en charge des périodes de professionnalisation non prioritaires est fixé à 11 € par heure.

Si la détermination du montant du forfait horaire de prise en charge des périodes de professionnalisation prioritaires et non prioritaires est inadaptée au regard des ressources de l'OPCA, les partenaires sociaux de la branche délèguent à l'OPCA la capacité de minorer ou de majorer le forfait horaire, dans la limite d'un montant forfaitaire plancher fixé à 9,15 € et d'un montant forfaitaire plafond fixé à 30 €.

Si, une fois cette variation effectuée, le montant du forfait horaire de prise en charge des périodes de professionnalisation prioritaires et non prioritaires demeure insuffisant ou inadapté, l'OPCA saisira la commission paritaire de branche. Celle-ci devra alors impérativement se réunir et apporter, par avenant au présent accord, une réponse sous 45 jours.

L'OPCA a compétence pour mettre en œuvre, dans la limite des moyens dont il dispose, la présente section et produira annuellement un rapport d'évaluation qualitatif et quantitatif à destination de la CPNE-FP et de la branche professionnelle.

Article 8

Contrats de professionnalisation

Les partenaires sociaux affirment la volonté de la branche de faciliter le mode de formation en alternance au travers des contrats de professionnalisation.

Le contrat de professionnalisation donne lieu à la construction d'un parcours de formation personnalisé alternant les périodes de formation et une activité professionnelle en relation avec la qualification/certification préparée.

Le contrat de professionnalisation est un contrat à durée déterminée ou indéterminée.

Un décret fixe le pourcentage minimal des ressources perçues au titre de la professionnalisation que l'OPCA doit consacrer aux contrats de professionnalisation.

Les partenaires sociaux considèrent que la mise en œuvre des contrats de professionnalisation et des contrats d'apprentissage doit s'effectuer en évitant une concurrence entre ces deux dispositifs d'accès à la formation, dans les termes précisés à l'article 9.1.

Article 8.1

Objectifs

Le contrat de professionnalisation a pour objectif l'acquisition :

- d'une certification professionnelle enregistrée au RNCP ;
- d'une qualification reconnue par une convention collective ;
- d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) reconnu par la CPNE-FP, enregistré au RNCP, ou d'un certificat de qualification professionnelle interbranche (CQPI),

afin de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Article 8.2

Publics

Les contrats de professionnalisation s'adressent :

- aux jeunes de moins de 26 ans ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ou aux salariés reconnus travailleurs handicapés ;
- aux bénéficiaires de l'allocation de parent isolé et aux bénéficiaires du RMI dans les DOM ;
- aux personnes sorties du système scolaire avant validation du second cycle de l'enseignement secondaire et non titulaires d'un diplôme technologique ou professionnel.

Les partenaires sociaux de la branche préconisent par ailleurs aux établissements de contractualiser avec les demandeurs d'emploi de 45 ans et plus, ainsi qu'avec les publics entrant dans les critères définis par le Fonds social européen (FSE), titulaires d'un niveau de formation *infra* V, V ou IV.

Pour l'ensemble des contrats de professionnalisation au bénéfice de ces publics, des partenariats notamment avec Pôle emploi et le FPSPP seront recherchés. Ce travail d'approche est confié à l'OPCA.

Article 8.3

Formations prioritaires

Sont prioritaires les actions de formation dont l'objet est :

- de favoriser l'acquisition d'une première qualification professionnelle ;
- de compléter la formation initiale quel qu'en soit le niveau pour pouvoir accéder au métier souhaité ;
- d'acquérir un titre ou diplôme afin de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Les formations prioritaires dans le cadre des contrats de professionnalisation sont définies par la CPNE-FP.

La CPNE-FP détermine la liste des certifications éligibles aux contrats de professionnalisation en veillant au principe de non-concurrence avec les certifications éligibles à un contrat d'apprentissage.

Article 8.4

Durées de formation

Afin de prendre en considération la spécificité de la branche professionnelle, les signataires décident que pour les actions de formations prioritaires et pour les publics visés aux articles 8.2 et 8.3 :

- la durée du contrat de professionnalisation est portée, si nécessaire, jusqu'à 24 mois ;
- elle est limitée à 18 mois maximum pour les formations d'AMP (aide médico-psychologique) ;

- la durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignements généraux, professionnels et technologiques est portée si nécessaire jusqu'à 2 200 heures.

Les partenaires sociaux de la branche mandatent l'OPCA pour moduler ces durées en fonction des qualifications visées et de la réglementation afférente, en tenant compte des dispositions relatives à la VAE et aux allègements ou dispenses de formation.

Pour les publics et formations non prioritaires, les dispositions de droit commun s'appliquent, à savoir :

- durée du contrat de professionnalisation comprise entre 6 et 12 mois ;
- actions d'évaluation et d'accompagnement, enseignements généraux, professionnels et technologiques d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures ;
- prise en charge des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sur la base du forfait horaire fixé par décret.

Article 8.5

Rémunération

La rémunération du salarié en contrat de professionnalisation est fixée comme suit :

- pour les salariés non titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau inscrit ou éligible de droit au RNCP ou bien figurant sur la liste établie par la CPNE-FP :
 - les salariés âgés de moins de 21 ans : 60 % du Smic ;
 - les salariés âgés de 21 ans et moins de 26 ans : 75 % du Smic ;
- pour les salariés titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau inscrit ou éligible de droit au RNCP :
 - les salariés âgés de moins de 21 ans : 70 % du Smic ;
 - les salariés âgés de 21 ans et moins de 26 ans : 85 % du Smic.

Les salariés âgés de 26 ans et plus perçoivent une rémunération qui ne peut être inférieure ni au Smic ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions conventionnelles dont relève l'employeur.

Article 8.6

Financement

Les contrats de professionnalisation sont financés par les fonds collectés au titre de la professionnalisation.

Le montant du forfait horaire de prise en charge des contrats de professionnalisation prioritaires est fixé à 27 € pour une certification visée de niveau V, à 13 € pour une certification visée de niveau IV et à 11,50 € pour les autres certifications.

Le montant du forfait horaire de prise en charge des contrats, de professionnalisation non prioritaires, quel que soit le niveau de certification visé, est fixé à 9,15 €.

Ces montants sont de 15 € par heure pour les contrats prioritaires ou non, entrant dans le cadre de l'article L. 6325-1-1 du code du travail.

Si, la détermination du montant du forfait horaire de prise en charge des contrats de professionnalisation prioritaires et non prioritaires est inadaptée au regard des ressources de l'OPCA de branche, les partenaires sociaux de la branche délèguent à l'OPCA la capacité de minorer ou de majorer le forfait, dans la limite d'un montant forfaitaire plancher fixé à 9,15 € et d'un montant forfaitaire plafond fixé à 30 €.

Si, une fois cette variation effectuée, le montant du forfait horaire de prise en charge des contrats de professionnalisation prioritaires et non prioritaires demeure insuffisant, l'OPCA saisira la commission paritaire de branche. Celle-ci devra alors impérativement se réunir et apporter, par avenant au présent accord, une réponse sous 45 jours.

L'OPCA de branche a compétence pour mettre en œuvre, dans la limite des moyens dont il dispose, la présente section relative aux contrats de professionnalisation.

Il produira annuellement un rapport d'évaluation qualitatif et quantitatif à destination de la CPNE-FP de la branche, qui l'analysera et transmettra ses conclusions et préconisations à la commission paritaire de branche.

Article 9

Contrat d'apprentissage

Les entreprises de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif ne sont pas, très majoritairement, assujetties à la taxe d'apprentissage et ne disposent par conséquent pas des moyens financiers nécessaires à une politique de développement.

Toutefois, considérant les enjeux liés à la formation des jeunes, à leur insertion professionnelle et aux besoins de formation dans la branche, les signataires prennent la décision politique de mettre en place un développement quantitatif et qualitatif de l'apprentissage.

A ce titre, les signataires décident, en sus des engagements pris par la branche en matière d'emplois aidés, de conduire un effort particulier en matière d'apprentissage.

Cet effort prend la forme :

- d'une affectation d'une partie des ressources de la professionnalisation au financement de l'apprentissage afin de pallier l'absence de taxe d'apprentissage. Cette affectation est définie dans le présent accord ;
- d'un engagement de mettre en place tous les moyens d'information, d'accompagnement, de promotion et d'intervention financière pour garantir au minimum un maintien du nombre d'apprentis recrutés par la branche ;
- d'actions de promotion et de développement de l'apprentissage auprès des jeunes et des familles. A cet effet, l'OPCA conclura dès son agrément en qualité d'OCTA une convention avec le ministère de l'éducation nationale ;
- d'une politique de labellisation d'un CFA par région conformément aux dispositions du présent accord ;
- d'une formation obligatoire des maîtres d'apprentissage ;
- d'une reconnaissance de la fonction de maître d'apprentissage.

Article 9.1

Formations éligibles au financement de l'apprentissage

Les signataires considèrent que la mise en œuvre des contrats de professionnalisation et des contrats d'apprentissage doit s'effectuer en évitant une concurrence entre ces deux dispositifs d'accès à la formation.

A cet effet, lorsque des places sont disponibles en apprentissage sur les métiers prioritaires définis au niveau régional, et à défaut au niveau national, l'OPCA ne peut financer de contrats de professionnalisation.

En tenant compte des offres régionales de formation par la voie de l'apprentissage, les formations éligibles aux contrats d'apprentissage sont définies par la CPNE-FP, sur la base des propositions des DR CPNE-FP. A défaut, les priorités nationales définies par le conseil d'administration paritaire de l'OPCA s'appliquent.

Les DR CPNE-FP proposent des priorités dans les 6 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord. Les priorités régionales sont adressées avant le terme de ce délai à la CPNE-FP.

Article 9.2

Financement

Une contribution égale au maximum à 1/5 du montant des contributions relatives au financement de la professionnalisation est affectée au financement de l'apprentissage.

Article 9.3

Rémunération des apprentis

La rémunération des apprentis préparant les diplômes visés à l'article 9.1 du présent accord est fixée comme suit :

a) Pour les jeunes âgés de 16 à 17 ans :

- 30 % du Smic pendant la première année d'exécution de leur contrat ;
- 45 % du Smic pendant la deuxième année d'exécution de leur contrat.

b) Pour les jeunes âgés de 18 à moins de 21 ans :

- 50 % du Smic pendant la première année d'exécution de leur contrat ;
- 60 % du Smic pendant la deuxième année d'exécution de leur contrat ;
- 70 % du Smic pendant la troisième année d'exécution de leur contrat.

c) Pour les jeunes de 21 ans et plus :

- 65 % du minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé sans être inférieur à 65 % du Smic pendant la première année d'exécution de leur contrat ;
- 75 % du minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé sans être inférieur à 75 % du Smic pendant la deuxième année d'exécution de leur contrat ;
- 85 % du minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé sans être inférieur à 85 % du Smic pendant la troisième année d'exécution de leur contrat.

Article 9.4

Labellisation des CFA

La branche mandate la CPNE-FP pour labelliser un CFA sanitaire et social par région. Lorsque ce CFA n'existe pas, et dans l'attente de sa mise en place, la branche mandate la CPNE-FP pour labelliser d'autres CFA, afin d'assurer la mise en œuvre concrète des formations par apprentissage définies comme prioritaires par la branche.

Dans l'attente de la mise en place du CFA sanitaire et social régional, la labellisation de ces CFA est accordée pour 3 ans, renouvelables.

La convention labellisant les CFA précisera les obligations des parties à l'égard des apprentis, des maîtres d'apprentissage et des entreprises.

Le ou les CFA labellisés mettent en œuvre les formations par apprentissage, en priorité avec les organismes de formation qui adhèrent à une des composantes de l'UNIFED.

Dans le cas où les organismes de formation dispensant les formations prioritaires du présent accord n'existent pas dans la branche, le ou les CFA labellisés mettent en œuvre lesdites formations avec les organismes de formation initiale en capacité de le faire.

Article 10

Rupture de contrat, arrêt de formation, suspension, redoublement, échec à l'examen final pour les contrats de professionnalisation ou d'apprentissage

Rupture de contrat

Contrats de professionnalisation

Conformément aux dispositions de l'article L. 6332-14 du code du travail, il est prévu la prise en charge par l'OPCA des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation des bénéficiaires du contrat de professionnalisation dans les cas de rupture du contrat définis aux articles L. 1233-3 et L. 1243-4 du code du travail et dans les cas de redressement ou de liquidation judiciaires de l'entreprise.

Contrats d'apprentissage

Le statut de stagiaire de la formation professionnelle peut être accordé, pour une durée maximale de 3 mois, aux jeunes qui suivent une formation en CFA, après que leur contrat d'apprentissage aura été rompu sans qu'ils soient à l'origine de cette rupture. Durant cette période, la prise en charge des coûts pédagogiques est prévue par l'OPCA.

Arrêt de formation, suspension, redoublement, échec à l'examen final

Contrats de professionnalisation

Conformément aux dispositions de l'article L. 6325-7 du code du travail, le contrat de professionnalisation peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification prévue du fait d'un échec aux épreuves d'évaluation, d'un congé de maternité, d'un congé maladie, d'un congé pour accident du travail ou maladie professionnelle ou d'une défaillance de l'organisme de formation.

La prise en charge des coûts pédagogiques est prévue par l'OPCA afin de mener à bonne fin la formation suivie dans la limite d'un redoublement par bénéficiaire.

Contrats d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage peut être renouvelé ou prolongé en cas d'échec à l'examen ou de suspension du contrat de travail indépendante de la volonté de l'apprenti dans les conditions prévues aux articles L. 6222-11 et L. 6222-12 du code du travail.

La prise en charge des coûts pédagogiques est prévue par l'OPCA afin de mener à bonne fin la formation suivie dans la limite d'un redoublement par bénéficiaire.

Article 11

Tuteurs et maîtres d'apprentissage

Article 11.1

Mise en place et désignation des tuteurs

Pour chaque titulaire d'un contrat de professionnalisation, l'employeur désignera un tuteur qu'il pourra choisir parmi les salariés qualifiés de la structure.

La personne choisie pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 3 ans dans le domaine ayant un lien direct avec la qualification visée.

Article 11.2

Mise en place et désignation des maîtres d'apprentissage

Pour chaque titulaire d'un contrat d'apprentissage, l'employeur désignera un maître d'apprentissage qu'il pourra choisir parmi les salariés qualifiés de la structure.

La personne choisie pour être maître d'apprentissage doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans le domaine ayant un lien direct avec la qualification visée. Les conditions réglementaires posées par l'article R. 6223-24 du code du travail doivent également être remplies.

Article 11.3

Encadrement des salariés

Le salarié ne pourra exercer ses fonctions de maître d'apprentissage ou de tuteur simultanément à l'égard de plus de deux salariés au total quelle que soit la forme de contrat concernée.

Ce nombre pourra être exceptionnellement porté à trois après accord de la CPNE-FP ; pour ce faire, l'employeur devra demander une dérogation écrite à la présidence paritaire de la CPNE-FP. L'employeur permettra au maître d'apprentissage ou au tuteur de disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.

Article 11.4

Exercice de la fonction de maître d'apprentissage et de tuteur

Pour permettre l'exercice des missions de maître d'apprentissage ou de tuteur tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, l'employeur a l'obligation de laisser au maître d'apprentissage ou au tuteur le temps nécessaire à l'exercice des missions qui lui sont confiées pour le suivi des salariés formés au titre des contrats et périodes de professionnalisation ou d'apprentissage, y compris les relations avec les prestataires de formation. L'employeur a aussi obligation de libérer le temps nécessaire à la formation du tuteur ou du maître d'apprentissage. Il sera tenu compte de ces nouvelles compétences dans le cadre du parcours professionnel des tuteurs ou maîtres d'apprentissage bénéficiaires de ces formations.

Le tuteur ou le maître d'apprentissage devra être formé en amont ou pendant la réalisation du contrat de professionnalisation ou du contrat d'apprentissage. Lorsque la formation est réalisée au cours du contrat, elle doit avoir lieu dans le premier tiers de la durée du contrat de professionnalisation ou du contrat d'apprentissage.

Les actions de formation tutorale sont optionnelles pour les tuteurs dont les emplois sont réglementés en la matière.

La branche confie à la CPNE-FP le soin de revoir le référentiel professionnel de la fonction de tuteur pour les personnes titulaires de diplômes qui identifient déjà cette mission dans leurs référentiels d'activités ainsi que le soin d'en réviser la durée dans une perspective tant collective que d'individualisation.

La branche confie à la CPNE-FP la labellisation des centres de formation préparant à la formation tutorale et le soin de s'assurer d'une offre existante sur l'ensemble du territoire.

Pour assurer la fonction tutorale ou celle de maître d'apprentissage, l'intéressé doit avoir un rôle :

- d'écoute, de conseil, d'aide, d'accompagnement et de présentation de la profession et de l'entreprise auprès du salarié dans le cadre des contrats de professionnalisation et de l'apprentissage ;
- d'accompagnement dans l'élaboration et la mise en œuvre du projet professionnel du salarié ;
- de contribution 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 participation à l'évaluation des compétences acquises dans le cadre de la formation pratique ;
- de contrôle de l'assiduité et de la qualité du travail du salarié ;
- de rencontre et de débat avec le centre de formation ;
- de participation aux différents bilans du salarié.

L'ensemble des temps consacrés à sa mission est du temps de travail effectif.

Le salarié tuteur ou maître d'apprentissage percevra, en plus de sa rémunération, une indemnité de fonction de 70 € brut par mois complet de mission de tutorat ou de maître d'apprentissage et par salarié encadré.

Cette indemnité est versée pendant toute la durée de formation de la personne « tutorée » dans le cadre des dispositifs de professionnalisation ou de l'apprenti dans le cadre de l'apprentissage. En cas de mois incomplet de mission de tutorat ou de maître d'apprentissage (début ou fin de la fonction d'encadrement en cours de mois), l'indemnité de fonction sera calculée *pro rata temporis*. Pour les tuteurs dans le cadre du contrat de professionnalisation, cette indemnité est finançable dans le cadre de l'investissement formation de l'entreprise. Elle peut faire l'objet d'un remboursement par l'OPCA dans le cadre d'une obligation conventionnelle ou d'un versement volontaire.

Article 11.5

Financement des actions de tutorat

Les actions de tutorat pour les contrats de professionnalisation sont prises en charge au titre de 4/5 de la contribution dite de professionnalisation.

Les actions de tutorat pour les maîtres d'apprentissage sont prises en charge au titre de 1/5 de la contribution dite de professionnalisation.

Article 12

Plan de formation

Article 12.1

Objectifs du plan de formation

L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences.

Le plan de formation fait partie des moyens qui permettent à l'employeur d'assurer la mise en œuvre de cette obligation mais il n'en est pas le moyen exclusif. Toute action contribuant à la professionnalisation des salariés, et notamment celles qui entrent dans le champ de l'investissement formation en application du présent accord, peuvent s'articuler au service du développement professionnel des salariés et de la qualité des services rendus par l'organisation.

Article 12.2

Catégories d'actions de formation dans le cadre du plan

Le plan de formation peut contenir deux types d'actions de formation :

- des actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi ;
- des actions de développement des compétences.

Les catégories d'actions ne concernent, conformément aux dispositions législatives, que le plan de formation.

Les institutions représentatives du personnel sont consultées sur l'ensemble des éléments constituant l'investissement formation de l'entreprise, dont le plan de formation.

Article 12.3

Actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi

Toute action de formation suivie par le salarié dans le cadre du plan de formation pour assurer l'adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution de l'emploi ou au maintien dans l'emploi se

déroule pendant le temps de travail et donne lieu pendant sa réalisation au maintien de la rémunération et, en cas de dépassement de la durée légale du travail ou de la durée contractuelle, à paiement des heures supplémentaires ou complémentaires.

Ces actions correspondent à l'acquisition de compétences utilisables dans le cadre de la qualification du salarié et des emplois qu'elle permet d'occuper.

Article 12.4

Actions de développement des compétences

Les actions de développement des compétences sont celles qui conduisent à l'acquisition de compétences qui ne peuvent être mises en œuvre dans le cadre de la qualification du salarié et des emplois qu'il pourrait occuper avec cette qualification.

Ces actions peuvent se dérouler sur le temps de travail. Elles peuvent également se dérouler en dehors du temps de travail effectif aux conditions suivantes :

- un accord écrit doit être conclu entre le salarié et l'employeur, qui peut être dénoncé dans les 8 jours de sa conclusion. Le refus du salarié de participer à des actions de formation réalisées en dehors du temps de travail ou sa renonciation dans les 8 jours de l'accord ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement ;
- la durée de la formation effectuée en dehors du temps de travail est plafonnée à 80 heures par an et par salarié (ou pour les salariés en forfait en jours ou en forfait annuel à 5 % du forfait).

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'employeur d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné selon les dispositions réglementaires.

Cette allocation ne constitue pas une rémunération ni au sens du code du travail ni du code de la sécurité sociale. Elle est exonérée de cotisations sociales, exclue de l'assiette de la CSG et de la CRDS, soumise à l'impôt sur le revenu, mais le salarié continue de bénéficier de la couverture sociale, du risque accident du travail et maladie professionnelle.

Pour les salariés qui suivent des actions de développement des compétences pendant ou en dehors du temps de travail, l'employeur doit prévoir avant le départ en formation :

- une priorité d'accès aux fonctions disponibles correspondant aux compétences acquises ;
- une reconnaissance des efforts accomplis par le salarié.

Les engagements de l'employeur sont subordonnés au fait que le salarié doit être assidu à sa formation et avoir satisfait aux évaluations prévues et portent sur un délai de 1 an à l'issue de la formation suivie par le salarié.

Article 12.5

Financement des actions du plan de formation

Les actions du plan de formation sont financées dans le cadre de l'investissement formation de l'entreprise.

PARTIE III

Dispositions financières

Les dispositions financières prévues au présent accord sont applicables à l'ensemble des employeurs de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif, situés en territoire métropolitain et DOM. Elles doivent permettre de conduire une politique d'investissement formation permettant de prendre en compte les besoins des établissements et des salariés en articulation avec le développement de politiques d'intérêt général.

Article 13

Investissement global formation des employeurs de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif

Conformément au préambule du présent accord, les partenaires réaffirment leur attachement à l'investissement en formation.

L'investissement global formation des employeurs de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif est fixé à 2 % de la masse salariale brute annuelle.

Il est constitué par les trois éléments suivants :

1. Une contribution légale, d'un montant de 1 % de la masse salariale brute annuelle, sous réserve des règles particulières pour les employeurs de moins de 10 salariés ou de la conclusion d'un accord de gestion directe du financement du CPF, entièrement versée à l'OPCA-OPACIF et intégralement mutualisée. Cette contribution légale sert principalement à développer la qualification et les actions prioritaires de la branche ;

2. Une obligation conventionnelle mutualisée, destinée à développer la formation professionnelle continue dans les entreprises, quel que soit le seuil de l'effectif, et prenant la forme d'un versement conventionnel obligatoire à l'OPCA, représentant 0,35 % de la masse salariale brute annuelle ;

3. Une obligation d'investissement formation d'un montant de 0,65 % de la masse salariale brute annuelle, dont les entreprises peuvent s'acquitter selon les modalités prévues à l'article 16.

Au-delà de ces obligations, tous les moyens consacrés au développement de la formation professionnelle font partie de l'investissement global de l'employeur. Cet investissement peut être géré par les entreprises directement ou donner lieu à un versement sur une base volontaire à l'OPCA, sur la base de l'article L. 6332-1-2 du code du travail.

L'obligation conventionnelle mutualisée d'un montant de 0,35 % de la masse salariale brute annuelle et l'obligation d'investissement formation d'un montant de 0,65 % de la masse salariale brute annuelle sont destinées au financement de toutes actions de formation telles que définies par le code du travail ainsi qu'au financement du développement de la formation professionnelle continue tel que défini par la liste ci-dessous :

1. Les actions de formation qualifiantes ;
2. Le développement professionnel continu des personnels (DPC) de santé (médicaux et paramédicaux) tant pour la partie formation que pour l'analyse de pratiques ;
3. Les colloques, journées d'étude, congrès, séminaires, symposiums, conférences portant sur des sujets spécifiques et techniques, constituant un réel moyen de perfectionnement des compétences et connaissances des professionnels. Ces actions, congrès, conférences, séminaires, journées d'étude sont dispensés par des intervenants dont la compétence dans le domaine concerné est avérée. La production d'actes (capitalisation des acquis du contenu du colloque) et la restitution des acquis de la part du salarié vers son équipe ou son collectif de travail sont requises ;
4. L'indemnité tutorale ;
5. Les actions de formation à la prévention et à la gestion des risques : toute action de formation à la prévention et à la gestion des risques destinée à la sécurité collective du public accueilli ;
6. Les actions de formation relatives aux risques psychosociaux : toute action de prévention et de gestion des risques psychosociaux auxquels le salarié est confronté dans son activité professionnelle ;
7. Les actions de formation intégrées aux situations de travail : toute action qui répond à des obligations de certification, de mise en conformité avec des normes techniques ou juridiques, de développement de démarche qualité, de GPEC... ;
8. Les préparations aux concours ;

9. Les actions de formation dont l'objectif porte sur l'encadrement des activités de loisirs et de sensibilisation à une technique dans le cadre du projet d'entreprise, de structure ou d'établissement, dont toute action qui s'inscrit dans le cadre du projet d'établissement ou de service pour les salariés en situation d'accompagnement, d'animation dans l'établissement, ou à l'occasion d'un séjour avec les personnes accompagnées à l'extérieur ;

10. Les actions de formation de développement personnel en lien avec l'activité professionnelle, dont toute action dont les techniques de développement personnel acquises lors de la formation sont utilisées par les salariés dans le cadre de leurs missions ayant un lien direct ou indirect avec le public accueilli ;

11. Les actions de formation relatives aux pratiques non conventionnelles à visées thérapeutiques, sous contrôle des instances mises en place par l'OPCA : comités d'éthique, commission paritaire d'harmonisation (CPH), commission paritaire nationale de recours gracieux (CPNRG) et de la mission interministérielle de lutte et de vigilance contre les dérives sectaires (Miviludes) ;

12. Les actions de développement professionnel, liées au bien-être, dès lors qu'elles visent la professionnalisation ou le développement des compétences ;

13. Les actions de formations réalisées en interne, organisées par une entreprise au bénéfice exclusif de ses salariés et dispensées par un ou plusieurs de ses salariés, sur la base d'un programme, d'un budget prévisionnel, impliquant un processus d'évaluation et la délivrance d'une attestation ;

14. Les actions financées au titre du CPF, la part conventionnelle pouvant être mobilisée en complément de tout ou partie du crédit d'heures acquis par le salarié dans le cadre du CPF, utilisé à l'initiative du salarié, avec l'accord de l'employeur.

La liste des actions ci-dessous sont éligibles exclusivement à un financement sur la part d'investissement formation de 0,65 % de la masse salariale brute annuelle :

1. L'analyse des pratiques professionnelles permettant un apprentissage collectif à partir de l'analyse de situations. Plus précisément, il s'agit d'un espace et d'un temps donnés, pendant lesquels un expert dans une discipline précise, ayant la qualité de prestataire extérieur à l'entreprise, encadre un groupe de professionnels spécifiques au sein d'un établissement, réunis pour échanger sur une situation de travail, l'analyser, identifier les difficultés rencontrées et faire ainsi évoluer les pratiques. Il s'agit d'un processus de transformation des pratiques professionnelles, élaboré dans une logique de co-construction entre les salariés et l'expert, permettant l'acquisition de connaissances et de compétences, dans une perspective d'amélioration des pratiques ;

2. La supervision de pratiques professionnelles visant à améliorer la qualité de l'acte professionnel, consistant en un ensemble d'opérations critiques par lesquelles un tiers expert, ayant la qualité de prestataire extérieur, vise à améliorer la qualité de l'acte professionnel des personnes, à réguler leur savoir-faire, de façon à assurer la plus grande cohérence possible entre les référentiels et les pratiques ;

Le comité d'entreprise examinera les actions 3 et 4 dans le cadre des consultations annuelles sur le plan de formation ;

3. Les dépenses de fonctionnement inhérentes aux actions concourant au développement de la formation professionnelle continue, notamment celles liées à l'information et à la gestion de la formation, telles que les coûts de structure et de personnels mobilisés par les entreprises. Pour la contribution conventionnelle obligatoire, ces actions peuvent être financées dans la limite de 12 %.

4. La formation des dirigeants bénévoles ayant un mandat spécifique au sein d'un conseil d'administration ou d'un bureau, la formation suivie devant être en lien avec l'exercice de ce mandat. Pour la contribution conventionnelle obligatoire, ces actions peuvent être financées dans la limite de 5 %.

Pour les listes des actions éligibles ci-dessus, les contenus et méthodes pédagogiques doivent bénéficier d'une reconnaissance d'une communauté de professionnels ou être tombés dans le domaine public scientifique.

L'ensemble des actions figurant dans les deux listes ci-dessus sont éligibles à un financement dans le cadre des moyens consacrés au développement de la formation professionnelle allant au-delà des obligations fixées par l'accord.

Article 14

Contributions légales au financement de la formation conformément au décret en vigueur

Article 14.1

Employeurs occupant au minimum 300 salariés

Pour les structures employeuses de 300 salariés et plus, la contribution légale au financement de la formation professionnelle est fixée à 1 % de la masse salariale brute annuelle.

Cette contribution est composée comme suit :

- 0,2 % destiné au financement du congé individuel de formation ;
- 0,2 % destiné au financement du compte personnel de formation ;
- 0,4 % destiné au financement de la professionnalisation ;
- 0,2 % versé au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

L'ensemble de ces contributions est versé à l'OPCA-OPACIF, sous réserve de la conclusion d'un accord de gestion directe du financement du CPF.

Article 14.2

Employeurs occupant de 50 à 299 salariés

Pour les entreprises de 50 à 299 salariés, la contribution légale au financement de la formation professionnelle est fixée à 1 % de la masse salariale brute annuelle.

Cette contribution est composée comme suit :

- 0,2 % destiné au financement du congé individuel de formation ;
- 0,2 % destiné au financement du compte personnel de formation ;
- 0,1 % destiné au financement du plan de formation ;
- 0,3 % destiné au financement de la professionnalisation ;
- 0,2 % versé au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

L'ensemble de ces contributions est versé à l'OPCA-OPACIF sous réserve de la conclusion d'un accord de gestion directe du financement du CPF.

Article 14.3

Employeurs occupant de 10 à 49 salariés

Pour les structures employeuses de 10 à 49 salariés, la contribution légale au financement de la formation professionnelle est fixée à 1 % de la masse salariale brute annuelle.

Cette contribution est composée comme suit :

- 0,15 % destiné au financement du congé individuel de formation ;
- 0,2 % destiné au financement du compte personnel de formation ;
- 0,2 % destiné au financement du plan de formation ;
- 0,3 % destiné au financement de la professionnalisation ;
- 0,15 % versé au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

L'ensemble de ces contributions est versé à l'OPCA-OPACIF sous réserve de la conclusion d'un accord de gestion directe du financement du CPF.

Article 14.4

Employeurs occupant moins de 10 salariés

Pour les entreprises de moins de 10 salariés, la contribution légale au financement de la formation professionnelle est fixée à 0,55 % de la masse salariale brute annuelle.

Cette contribution est composée comme suit :

- 0,4 % destiné au financement du plan de formation ;
- 0,15 % destiné au financement de la professionnalisation ;

L'ensemble de ces contributions est versé à l'OPCA.

Article 14.5

Règles communes

Pour favoriser l'accompagnement de l'investissement formation des employeurs de la branche, les fonds versés au titre du plan de formation, dans le cadre de la contribution légale, sont intégralement mutualisés sans remise à disposition automatique aux adhérents de l'OPCA. Ces fonds seront prioritairement utilisés en complément de financement d'actions rentrant dans le cadre de projets d'établissement.

Article 15

Obligation conventionnelle mutualisée

Les partenaires sociaux de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif décident de créer une obligation conventionnelle de financement de la formation professionnelle continue de 0,35 % de la masse salariale brute annuelle intégralement mutualisée et destinée :

- à hauteur de 0,1 % minimum au financement de la qualification ;
- à hauteur de 0,19 % maximum au financement du développement de la formation professionnelle continue des salariés ;
- à hauteur de 0,06 % au financement des services rendus par l'OPCA à l'ensemble des entreprises et des salariés.

Article 16

Obligation d'investissement en formation

Compte tenu du caractère essentiel que revêt le développement de la formation professionnelle continue, afin de garantir un accompagnement et des soins de qualité aux personnes accueillies, il est créé une obligation d'investissement formation pour toute entreprise à hauteur de 0,65 % de sa masse salariale brute annuelle.

Cet investissement formation peut être géré par chaque entreprise selon les modalités suivantes :

- soit une gestion interne, l'ensemble des actions et coûts listés à l'article 13 pouvant être pris en compte, ainsi que les rémunérations chargées des personnels pendant le temps consacré à ces actions ;
- soit un versement volontaire à l'OPCA qui ne fait pas l'objet d'une mutualisation et qui peut être utilisé dans les conditions définies ci-dessus ;
- soit une combinaison de ces deux possibilités.

En cas de versement volontaire à l'OPCA de tout ou partie de l'investissement formation de 0,65 % de la masse salariale brute annuelle, une participation au financement des services rendus par l'OPCA sera appliquée.

Il est rendu compte chaque année aux représentants du personnel de l'investissement en formation de l'employeur. Son utilisation doit obligatoirement faire l'objet d'éléments détaillés dans la BDES (base de données économiques et sociales) de l'année concernée.

Les entreprises devront justifier du montant de leur investissement formation par attestation d'un expert-comptable ou d'un commissaire aux comptes. Cette attestation devra être communiquée à l'OPCA de la branche.

Lorsqu'il subsiste un reliquat au bout de 1 an, le montant de l'investissement formation non utilisé sera versé à l'OPCA de la branche.

PARTIE IV

Dispositions relatives aux instances (CPNE-FP, observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences, OPCA-OPACIF)

Article 17

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP)

Les organisations d'employeurs représentatives de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif sont signataires de quatre conventions collectives nationales et d'une convention collective d'entreprise, qui concernent 800 000 salariés.

Elles sont fortement attachées à la négociation des évolutions nécessaires en matière d'emploi, de formation, de professionnalisation et de certification dans la branche professionnelle, tant sur le plan quantitatif que qualitatif.

Ce dialogue social peut nécessiter la mise en place de groupes de travail paritaires sectoriels emploi-formation, qui travailleraient sur des sujets exigeant des compétences spécifiques, en amont de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Article 17.1

Création et objet de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle est créée par le présent accord.

Les missions attribuées à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle sont les suivantes :

A. – Analyse et préconisation à la commission paritaire de la branche (CPB) sur les sujets relevant de la formation professionnelle, de la certification, de l'emploi et du développement des études nationales. Cet apport se traduira notamment par :

Pour la formation professionnelle :

- la définition d'actions de formation prioritaires, dans le cadre de la professionnalisation (contrats et périodes de professionnalisation), du compte personnel de formation et de l'apprentissage ;
- la transmission des orientations politiques emploi-formation en amont de la définition du PNA (programme national d'actions) par l'OPCA ;
- la labellisation des organismes de formation ;
- l'établissement d'une liste des formations qualifiantes ;
- la participation à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, publics et privés, existant pour les différents niveaux de qualification, et recherche avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés des moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement ;

- un renforcement de la liaison structure/centre de formation, afin de permettre une meilleure adéquation de la formation initiale aux besoins réels des entreprises et de valoriser les métiers de la branche ;
- la veille du suivi et de la mise en application des accords conclus dans la branche en matière de formation professionnelle ;
- la modélisation de l'entretien professionnel, son format, la définition des interlocuteurs, la nature de ses conclusions, ses modes de contestation ;
- la promotion de la politique de formation ;
- la conclusion de conventions de partenariat avec les fédérations et les représentants des organismes de formation.

Pour la certification :

- recenser les besoins en connaissances et compétences des métiers de la branche ;
- le cas échéant, traduire les besoins recensés en certifications ;
- proposer les certifications pouvant nécessiter un positionnement dans la classification ;
- répondre devant la CNCP des besoins de certifications de la branche ;
- instaurer, suivre et actualiser semestriellement toutes listes permettant l'accès aux certifications par le compte personnel de formation.

Pour l'emploi :

- l'examen périodique de l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications dans la branche sur la base des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences. Les résultats de cet examen, les conclusions et recommandations tirées par la CPNE-FP seront mis à disposition de la CPB ;
- l'étude sur l'évolution des différentes activités de la branche et l'information sur tous les projets de licenciements économiques collectifs de plus de 10 salariés appartenant au même établissement ;
- la production d'un rapport d'analyse intermédiaire annuel sur l'emploi et d'un rapport triennal de synthèse.

Pour le développement des études nationales :

- la CPNE-FP demande des études thématiques à l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences.

B. – Consultation de la CPNE-FP par les partenaires institutionnels :

- consultation de la CPNE-FP sur le contenu et les conditions de mise en œuvre des contrats d'objectifs préalablement à la signature entre les régions et l'UNIFED visant au développement coordonné des différentes voies de formation professionnelle initiale et continue, notamment l'apprentissage, les contrats de professionnalisation et les périodes de professionnalisation ;
- participation de la CPNE-FP, par délégation à ses délégations régionales, à l'élaboration des plans régionaux de développement de la formation professionnelle (PRDFP) et schémas régionaux de la formation professionnelle.

Pour mener à bien l'ensemble de ses missions, la CPNE-FP s'appuie sur des groupes de travail paritaires sectoriels emploi-formation (sanitaire, social et médico-social), mis en place lorsque les sujets à traiter impliquent la mise en œuvre de compétences spécifiques, et sur les services techniques de l'OPCA.

C. – Lien et modalités de fonctionnement avec l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences de la branche

L'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences assure, par délégation de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP), une

veille prospective sur l'évolution des activités, des emplois, des qualifications et des compétences au niveau de la branche, afin d'anticiper les besoins de professionnalisation.

A ce titre, le comité paritaire de pilotage de l'observatoire diligente des études dans le cadre des orientations politiques emploi-formation de la CPNE-FP, voire suite à une demande précise de la CPNE-FP.

Par ailleurs, les contributions de l'observatoire (données annuelles, enquêtes emplois...) permettent à la CPNE-FP de déterminer les orientations politiques de l'emploi et de la formation.

La CPNE-FP s'appuiera sur les travaux de l'observatoire afin de compléter la liste des certifications établie au titre du CPF.

D. – Relations de la CPNE-FP avec l'OPCA

Les orientations en matière de formation, d'emploi et de certification de la CPNE-FP sont adressées au conseil d'administration paritaire de l'OPCA, qui en prend connaissance et en tient compte dans l'établissement des règles de prise en charge.

La CPNE-FP est informée régulièrement des actions menées par l'OPCA, et réciproquement.

Article 17.2

Composition, organisation et périodicité des réunions

Article 17.2.1

Réunions plénières

La CPNE-FP comprend deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative, l'UNIFED désignant globalement autant de représentants du collège employeurs que ceux désignés par le collège salariés.

Cette composition pourra, le cas échéant, être revue compte tenu des évolutions en matière de représentativité syndicale.

Chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche désigne deux délégués titulaires et deux délégués suppléants. Chaque titulaire peut, en cas d'empêchement, se faire remplacer par un suppléant. La présence des deux représentants titulaires ne fait pas obstacle à la présence d'un représentant suppléant par organisation syndicale de salariés.

Le collège employeurs désigne autant de titulaires et de suppléants. La présence de tous les représentants titulaires ne fait pas obstacle à la présence des représentants suppléants du collège employeurs, pouvant siéger pour un nombre égal à celui des représentants suppléants du collège salariés.

Le nombre de réunions plénières est fixé à deux réunions par semestre.

En cas de saisine par l'UNIFED ou par une des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche, le bureau peut décider de la convocation de réunions supplémentaires.

Les convocations sont adressées par le secrétariat administratif et technique de la CPNE-FP et signées par le président et le président adjoint.

Article 17.2.2

Préparation des réunions plénières

Chaque représentant des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche a droit à un forfait annuel de 4 demi-journées (soit 1 demi-journée par réunion) dont l'objet est la préparation des réunions plénières.

Article 17.2.3

Bureau

Chaque collège désigne, pour un mandat de 2 ans, un bureau constitué d'un président, d'un président adjoint, auxquels s'ajoutent un membre du collège salariés et un membre du collège employeurs, soit au total quatre représentants. Afin de permettre un tuilage dans la fonction de président et la poursuite de l'action sur les dossiers en cours, le deuxième représentant de chaque collège au bureau est le président sortant qui intègre le bureau élargi.

La présidence est exercée de manière alternée par le président et le président adjoint, une année chacun.

Le bureau, convoqué paritairement par le président et le président adjoint, se réunit avant chaque réunion plénière. Il arrête l'ordre du jour de celle-ci, traite les affaires courantes et prend les décisions urgentes entre deux séances plénières.

Il est en relation régulière avec les autres instances de la branche (CPB, bureaux de l'OPCA et de l'observatoire), en vue d'assurer une cohérence dans la prise des décisions sur des sujets communs aux différentes instances.

Article 17.2.4

Groupes paritaires de travail

La CPNE-FP ou son bureau, sur décision paritaire, peut mettre en place des groupes de travail paritaires restreints (un représentant par organisation syndicale représentative au niveau de la branche) pour mener divers travaux et réflexions, commandés en réunion plénière, dans la limite de 5 jours ou 10 demi-journées par an.

Article 17.2.5

Missions de représentation

Le président et le président adjoint représentent la CPNE-FP auprès des pouvoirs publics, des organismes de la branche ou des organismes hors branche chaque fois que sa représentation est requise et justifiée. Ils rendent compte de cette activité à chaque séance plénière.

En cas d'empêchement, ils peuvent donner mandat à un autre membre de leur collège respectif pour les remplacer.

Le président et le président adjoint disposent chacun annuellement d'un maximum de six missions de représentation.

Article 17.2.6

Secrétariat administratif et technique

L'UNIFED, en lien avec la présidence de la CPNE-FP, assure le secrétariat administratif et technique de la CPNE-FP via, notamment, les missions suivantes :

- préparation des réunions plénières ;
- préparation des réunions de la présidence paritaire ;
- préparation des réunions des groupes de travail paritaires ;
- accompagnement ou représentation par délégation de la présidence paritaire à certaines réunions institutionnelles (ministères, DGCS, ARF...) ;
- traitement des demandes de dérogation tutorale ;
- traitement des courriers adressés à la CPNE-FP ;
- élaboration des conventions de labellisation avec les CFA ;
- élaboration des certificats de qualification professionnelle de la branche ;

- élaboration des attestations de réussite aux formations dont notamment celles de « surveillant(e) de nuit qualifié(e) », « maître(sse) de maison », « maître d'apprentissage » et « moniteur d'atelier » ;
- référent par délégation de la présidence paritaire auprès des organismes de formation ;
- relation avec les groupes de travail paritaires sectoriels emploi-formation et les services techniques de l'OPCA sur les chantiers en cours ;
- mise en place d'outils (tableaux de bord...) ;
- assistance technique de la présidence paritaire ;
- suivi des plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) avec les employeurs et les services techniques des délégations régionales paritaires (DRP) de l'OPCA ;
- suivi des relations du bureau national avec les délégations régionales de la CPNE-FP ;
- suivi des relations avec l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences ;
- veille juridique sur l'actualité légale et réglementaire de la formation professionnelle continue et la formation initiale ;
- suivi des dispositifs de branche avec les organismes de formation labellisés (apprentissage, DSB-VAE...).

Article 17.3

Modalités de prise des décisions

Les décisions de la CPNE-FP sont paritaires et sont prises à la majorité qualifiée de 155 mandats, sachant que le collège employeurs et le collège salariés disposent respectivement de 103 mandats de vote.

Pour le collège salariés, chaque organisation syndicale représentative a un nombre de mandats correspondant à son pourcentage (arrondi au chiffre entier supérieur) de représentativité fixé par l'arrêté de représentativité en cours de validité.

En cas d'absence d'une ou de plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés, et en l'absence de mandat de représentation donné par une organisation absente à une organisation présente, les décisions ne sont pas prises à la majorité qualifiée de 155 mandats mais à la majorité qualifiée représentant 75 % de l'ensemble des mandats détenus par l'UNIFED et les organisations syndicales de salariés présentes ou représentées en séance.

Ces décisions sont formalisées dans le compte rendu rédigé à l'issue de chaque réunion plénière par le secrétariat administratif et technique.

Article 17.4

Modalités de prise en charge des dépenses engagées pour les réunions plénières, du bureau, des missions de représentation et des groupes de travail

Frais de transport, d'hébergement et de repas

Les frais de déplacement, d'hébergement et de repas donnent lieu à une indemnisation de 240 € pour chacun des représentants titulaires (ou des représentants suppléants lorsque ces derniers siègent en cas d'absence d'un représentant titulaire) des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche pour chacune des réunions plénières de la CPNE-FP, des réunions du bureau, des missions de représentation (six par an) et des réunions des groupes de travail (dans la limite de 5 jours ou 10 demi-journées par an), cela sur la base d'un exemplaire original des feuilles de présence de ces réunions qui sera adressé au secrétariat administratif et technique de la CPNE-FP.

La revalorisation du montant de l'indemnisation est indexée sur l'indice des prix à la consommation.

Cette indemnité fait l'objet d'un versement annuel par l'UNIFED à chaque organisation syndicale de salariés au cours du dernier trimestre de l'année civile.

Maintien et prise en charge des salaires des représentants du collège salariés

Le temps consacré par les représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche aux réunions prévues aux articles 17.2.1, 17.2.3, 17.2.4 et 17.2.5, tout comme le temps de préparation accordé dans les conditions définies ci-dessus (réunions plénières), est assimilé à du temps de travail effectif.

Les employeurs ont la possibilité de demander auprès de la CPNE-FP la prise en charge des salaires des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche siégeant aux réunions plénières de la CPNE-FP, au bureau, aux groupes de travail et aux missions de représentation. Les demandes sont accompagnées de la copie du bulletin de salaire du mois au cours duquel s'est tenue la réunion plénière, la réunion du bureau, du groupe de travail ou la mission de représentation. Cette indemnisation est calculée sur la base de 1/30 du salaire brut mensuel chargé du mois d'absence, dans la limite d'un plafond journalier chargé de 175 €. Cette prise en charge se fait sur la base des feuilles de présence de ces réunions, qui seront adressées au secrétariat administratif et technique de la CPNE-FP.

Les demandes d'indemnisation, pour être prises en compte, doivent être adressées par courrier en recommandé avec avis de réception au secrétariat administratif et technique de la CPNE-FP avant le 31 décembre de l'année civile concernée, la date figurant sur le courrier d'envoi de la demande faisant foi.

Article 18

Délégations régionales de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (DR CPNE-FP)

Article 18.1

Installation et rôle de la délégation régionale

Est installée une délégation régionale par région administrative au sens du découpage administratif en vigueur. Un avenant au présent accord sera négocié avant la fin de l'année 2015 pour prendre en compte la nouvelle organisation administrative.

En lien avec les orientations de la CPNE-FP, la délégation régionale :

- représente auprès des partenaires institutionnels ayant attribution en matière d'emploi et de formation professionnelle dans la région les intérêts de la branche ;
- dans le cadre des orientations nationales arrêtées par la CPNE-FP, définit les orientations régionales emploi-formation en vue de leur traduction opérationnelle par l'OPCA au titre du plan régional d'actions, sous forme d'actions collectives ;
- informe la CPNE-FP des évolutions des activités des associations de la branche et de leurs établissements, de l'emploi et de la formation dans sa région ;
- veille à la mise en place et assure le suivi des dispositifs de formation et d'accompagnement de la branche en région et en fait la promotion auprès des partenaires institutionnels ;
- assure la promotion régionale en matière d'apprentissage, au regard des besoins régionaux ;
- participe à l'élaboration et suit les listes CPF régionales, en relation avec les partenaires sociaux et institutionnels siégeant aux COPAREF/CREFOP dans le but de faire valoir les besoins de la branche en région ;
- assure des délégations spécifiques attribuées par la CPNE-FP ;
- relaie la CPNE-FP dans le cadre du concours sollicité, le cas échéant, par l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences pour le développement des études régionales et notamment en cas de mise en œuvre d'une politique d'observation partagée par les ins-

tances régionales. Elle peut également proposer des thèmes d'études à l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences.

La délégation régionale rend compte régulièrement à la CPNE-FP de ses rencontres et démarches dans les conditions prévues dans le règlement intérieur.

Article 18.2

Composition de la délégation

La délégation régionale de la CPNE-FP est composée comme suit :

- un représentant titulaire par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche qui peut, en cas d'empêchement, se faire remplacer par un suppléant ;
- un nombre de représentants titulaires des employeurs désignés par l'UNIFED identique au nombre de représentants titulaires désignés par les organisations syndicales de salariés. Les titulaires peuvent, en cas d'empêchement, se faire remplacer par des suppléants.

Cette composition pourra, le cas échéant, être revue compte tenu des évolutions en matière de représentativité syndicale.

Article 18.3

Désignation

L'UNIFED et les organisations syndicales de salariés représentatives désignent leurs représentants auprès du secrétariat administratif et technique de la CPNE-FP, qui informe le président et le président adjoint de la CPNE-FP, lesquels assurent la mise en place de la délégation et informent les autorités politiques et administratives de la région.

Chaque collègue de la délégation régionale désigne pour un mandat de 2 ans un président et un président adjoint.

La présidence est exercée de manière alternée par le président et le président adjoint, une année chacun.

Article 18.4

Fonctionnement

Article 18.4.1

Organisation des réunions plénières régionales

Le nombre de réunions plénières régionales est fixé à quatre par an de 1 demi-journée chacune.

Le président et le président adjoint de la délégation régionale de la CPNE-FP arrêtent l'ordre du jour, fixent la date et le lieu de la réunion.

La convocation est adressée aux membres de la délégation régionale par le président ou le président adjoint au moins 15 jours avant la réunion, afin qu'ils puissent la communiquer à leurs employeurs.

Article 18.4.2

Préparation des réunions plénières régionales

Chaque représentant des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche a droit à un forfait annuel de 4 demi-journées (soit 1 demi-journée par réunion) dont l'objet est la préparation des réunions plénières.

Article 18.4.3

Modalités de prise de décisions

Les décisions en DR CPNE-FP sont paritaires et sont prises à la majorité qualifiée de 155 mandats, sachant que le collège employeurs et le collège salariés disposent respectivement de 103 mandats de vote.

Pour le collège salariés, chaque organisation syndicale représentative a un nombre de mandats correspondant à son pourcentage (arrondi au chiffre entier supérieur) de représentativité fixé par l'arrêté de représentativité en cours de validité.

En cas d'absence d'une ou de plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés, et en l'absence de mandat de représentation donné par une organisation absente à une organisation présente, les décisions ne sont pas prises à la majorité qualifiée de 155 mandats mais à la majorité qualifiée représentant 75 % de l'ensemble des mandats détenus par l'UNIFED et les organisations syndicales de salariés présentes ou représentées en séance.

Article 18.4.4

Modalités de prise en charge des dépenses engagées pour les réunions plénières régionales

Frais de transport

Les frais de déplacement des représentants des organisations syndicales de salariés donnent lieu à une indemnisation de 90 € par représentant des organisations syndicales de salariés au niveau de la branche pour chaque réunion plénière régionale de la CPNE-FP (quatre par an).

La revalorisation du montant de l'indemnisation est indexée sur l'indice des prix à la consommation.

Cette indemnité fait l'objet d'un versement annuel par l'UNIFED à chaque organisation syndicale de salariés au cours du dernier trimestre de l'année civile.

Maintien et prise en charge des salaires des représentants du collège salariés

Le temps consacré par les représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche aux réunions plénières régionales (4 demi-journées par an) tout comme leur préparation (4 demi-journées par an) est assimilé à du temps de travail effectif.

Les employeurs ont la possibilité de demander auprès de la CPNE-FP la prise en charge des salaires des représentants des organisations syndicales de salariés siégeant aux réunions plénières régionales. Les demandes doivent être accompagnées de la copie du bulletin de salaire du mois au cours duquel s'est tenue la réunion plénière régionale tout comme de la feuille d'émargement attestant de la présence du salarié à ladite réunion. Cette indemnisation de la demi-journée est déterminée sur la base de 50 % de 1/30 du salaire brut mensuel chargé du mois d'absence, dans la limite d'un plafond journalier chargé de 87,50 € (soit 50 % de 175 €).

Les demandes d'indemnisation, pour être prises en compte, doivent être adressées par courrier en recommandé avec avis de réception au secrétariat administratif et technique de la CPNE-FP avant le 31 décembre de l'année civile concernée.

Article 18.5

Compte rendu d'activité

Chaque délégation régionale de la CPNE-FP établit annuellement un compte rendu d'activité faisant état des réunions organisées, des thèmes abordés tout comme des rencontres auxquelles ses membres ont participé.

Ce compte rendu d'activité devra être adressé au cours du premier semestre de l'année suivante (N+ 1) au secrétariat administratif et technique de la CPNE-FP.

Article 19

Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences

L'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences est créé en tant qu'instance de l'OPCA, qui assure pour le compte de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP), et dans le cadre de ses orientations, une veille prospective sur l'évolution des activités, des emplois, des qualifications et des compétences au sein de la branche, afin d'anticiper les besoins de professionnalisation. Son action vise à favoriser une démarche politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les établissements de la branche.

Il est piloté par un comité paritaire de pilotage, dénommé COPIL de l'observatoire.

Article 19.1

Missions

A ces fins, il exerce les missions suivantes :

- collecter et synthétiser les informations sur les métiers, les emplois et les qualifications, afin de les mettre à disposition de la branche ;
- contribuer à identifier les facteurs risquant d'affecter les métiers de la branche par une mise à disposition d'outils de veille sociale et d'aide au diagnostic ou d'études ciblées sur les métiers en émergence ou en forte mutation ;
- constituer une instance de réflexion prospective et de partage d'information et d'analyses autour des métiers de la branche ;
- conduire des études ponctuelles visant à permettre une politique prospective des emplois et notamment des études démographiques ;
- produire des données annuelles à destination de la CPB et de la CPNE-FP ;
- transmettre aux organisations de la branche les priorités qui seraient nécessaires tant en termes de publics à cibler que de formations. Cette contribution devra permettre aux partenaires sociaux de la branche d'engager la négociation triennale sur la formation professionnelle et à la CPNE-FP d'élaborer les orientations de la formation professionnelle ;
- être force de proposition sur les évolutions et les moyens de correction nécessaires ainsi que sur les thèmes de réflexion et les travaux d'observation auxquels la branche doit s'attacher, et veiller à leur réalisation.

Il entretient la base de données de l'emploi dans la branche afin de permettre à l'OPCA de réaliser, à un rythme quinquennal, une enquête emploi prenant en compte tant les éléments quantitatifs que qualitatifs afin de développer une vision prospective de l'emploi, des métiers, des besoins de la branche. L'observatoire décline ses travaux régionalement.

Au-delà, les partenaires de la branche mandatent l'observatoire pour analyser les parcours types emploi-formation. Ils invitent aussi l'observatoire à réaliser ces travaux, en partenariat avec les autres observatoires de branches, en harmonisant leurs procédures afin que les données puissent être amalgamées et couvrir l'ensemble de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale, et à travailler avec les structures d'observation existantes (tels les CARIF, OREF...).

Article 19.2

Saisine du comité paritaire de pilotage de l'observatoire

Le comité paritaire de pilotage de l'observatoire (COPIL de l'observatoire) peut être saisi :

- par la CPB et/ou la CPNE-FP, et/ou le CAP de l'OPCA ;

- par les délégations régionales de la CPNE-FP dès lors que la demande porte sur des déclinaisons régionales des missions nationales de la CPNE-FP ;
- par les délégations régionales paritaires de l'OPCA.

La saisine du comité paritaire de pilotage de l'observatoire par les DR CPNE-FP et les DRP de l'OPCA intervient conformément à la procédure arrêtée conjointement par le COPIL de l'observatoire et la CPNE-FP.

Dans le cadre des liens régionaux DRP de l'OPCA/DR CPNE-FP et/ou DR CPNE-FP/partenaires extérieurs (conseil régional, CARIF/OREF...), si ces partenaires ont des demandes spécifiques, ils saisissent le comité paritaire de pilotage de l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences ou la DR CPNE-FP, qui, en lien avec la CPNE-FP, valide ou invalide la demande.

Dès lors qu'une demande a reçu un avis favorable et quels qu'en soient les demandeurs : la demande et les résultats des travaux réalisés sont transmis à l'ensemble des partenaires composant la branche, la CPNE-FP, les DR CPNE-FP ou les DRP de l'OPCA selon la nature de la demande et des travaux.

Article 19.3

Composition et fonctionnement du comité paritaire de pilotage de l'observatoire

Le comité paritaire de pilotage de l'observatoire est composé paritairement de deux représentants par organisation syndicale représentative dans la branche et d'autant de représentants des employeurs.

Les décisions du comité paritaire de pilotage de l'observatoire sont paritaires et sont prises à la majorité qualifiée de 155 mandats, sachant que le collège employeurs et le collège salariés disposent respectivement de 103 mandats de vote.

Pour le collège salariés, chaque organisation syndicale représentative a un nombre de mandats correspondant à son pourcentage (arrondi au chiffre entier supérieur) de représentativité fixé par l'arrêté de représentativité en cours de validité.

En cas d'absence d'une ou de plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés, et en l'absence de mandat de représentation, donné par une organisation absente à une organisation présente, les décisions ne sont pas prises à la majorité qualifiée de 155 mandats mais à la majorité qualifiée représentant 75 % de l'ensemble des mandats détenus par l'UNIFED et les organisations syndicales de salariés présentes ou représentées en séance.

Il se réunit au moins deux fois par an. Il met en place un bureau composé paritairement de quatre membres :

- un président et un vice-président ;
- un trésorier et un trésorier adjoint.

La durée de mandat du bureau est fixée à 2 ans.

Les fonctions s'exercent alternativement, tous les ans, entre les représentants des employeurs et des organisations de salariés.

Ses modalités de fonctionnement sont précisées par les statuts de l'OPCA.

Article 19.4

Missions du comité paritaire de pilotage de l'observatoire

Le comité paritaire de pilotage élabore et propose les orientations de l'observatoire selon un protocole triennal révisable annuellement sur avis de la CPNE-FP.

Il met en place par décision paritaire toute commission susceptible d'accompagner les missions qu'il définit.

Le protocole triennal met en œuvre les travaux d'observation au niveau régional ou territorial nécessaires à une analyse prospective de l'évolution des emplois et des qualifications pour que les partenaires sociaux puissent définir les objectifs et priorités de la formation tout au long de la vie professionnelle.

Article 19.5

Financement de l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences

Le financement de l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences est assuré dans les conditions prévues par la réglementation et conformément aux dispositions de la convention d'objectifs et de moyens conclue entre l'OPCA et l'Etat. Au titre de son fonctionnement, il établit, dans le cadre de son comité de pilotage, un budget prévisionnel transmis pour validation au conseil d'administration paritaire de l'OPCA.

L'OPCA, auquel il appartient, liquidera les engagements financiers relatifs aux frais de fonctionnement et aux frais d'études engagés par le comité paritaire de pilotage.

Les frais de fonctionnement concernant les dépenses afférentes à l'administration de l'observatoire et les dépenses relatives à la tenue des réunions du comité paritaire de pilotage et des diverses commissions mises en œuvre seront pris en charge dans les conditions prévues par les statuts de l'OPCA.

L'observatoire produit chaque année à l'attention de la CPNE-FP et de la CPB un rapport qui reprend les divers travaux effectués ou en cours. Il veille à la diffusion de ses travaux, notamment auprès des entreprises pour les aider à nourrir leur base de données unique dans le domaine prévisionnel.

Article 20

OPCA, OPACIF, OCTA

Article 20.1

Champ d'application OPCA, OPACIF, OCTA

Les signataires demandent l'agrément de l'OPCA, de l'OPACIF et de l'OCTA de la branche dans le champ professionnel visé au présent accord pour l'ensemble du territoire national comprenant la métropole et les DOM.

Dans les départements d'outre-mer, la branche sanitaire sociale et médico-sociale affirme sa volonté d'assurer une présence politique et technique. Pour l'île de La Réunion, elle prendra la forme d'une DRP dans les conditions définies à l'article 20.6 du présent accord. Pour les Antilles et la Guyane, des groupes techniques paritaires sont mis en place. La constitution de ces groupes, leur fonctionnement et leurs missions seront définis par le conseil d'administration de l'OPCA en concertation avec les représentants paritaires locaux en tenant compte des spécificités locales. Les services techniques de l'OPCA seront ajustés en fonction du nombre d'adhérents de chaque département et du montant de la collecte.

Article 20.2

Agrément d'UNIFAF

Conformément aux dispositions de l'article L. 6332-1 du code du travail, les signataires demandent l'agrément par l'Etat :

- de l'OPCA au titre du plan de formation des entreprises, du compte personnel de formation et de la professionnalisation ;
- de l'OPACIF au titre du congé individuel de formation ;

- de l'OCTA en tant qu'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA) sur le même champ géographique et professionnel.

Les parties décident de désigner UNIFAF en tant qu'OPCA, OPACIF et OCTA, dès l'entrée en vigueur du présent accord.

Article 20.3

Fonds d'assurance formation

UNIFAF est un fonds d'assurance formation, conformément aux dispositions de l'article L. 6332-7 du code du travail, et est constitué sous la forme d'une association régie par les dispositions de la loi du 1^{er} juillet 1901.

Article 20.4

Missions

L'OPCA, OPACIF et OCTA a compétence pour :

- mettre en place toute action contribuant au développement de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage ;
- collecter, gérer et redistribuer les fonds destinés à la formation professionnelle et à la professionnalisation des salariés, quels que soient les dispositifs utilisés ;
- collecter, gérer et redistribuer la taxe d'apprentissage ;
- mutualiser les fonds pour en optimiser l'utilisation et la répartition entre les établissements adhérents, afin de financer le plus grand nombre d'actions de formation et de professionnalisation pour les salariés de la branche ;
- concourir à l'information, à la sensibilisation et à l'accompagnement des entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- assurer un service de conseil aux salariés en matière d'élaboration de leurs projets de formation tant professionnels que personnels, sur tous les dispositifs permettant d'y concourir, ainsi qu'un conseil aux institutions représentatives du personnel qui en formulent la demande ;
- assurer un service de proximité en priorité au bénéfice des très petites (moins de 10 salariés), petites et moyennes entreprises (10 à moins de 300 salariés) ;
- développer des services adaptés aux besoins des entreprises de taille intermédiaire (300 à 4 999 salariés) et des grandes entreprises (5 000 salariés ou plus) ;
- accompagner les entreprises dans la réalisation de leurs diagnostics RH ;
- garantir la qualité des formations qu'il finance.

L'OPCA, OPACIF et OCTA intervient également pour mettre en œuvre les politiques définies par la branche et dans le respect des missions des CPNE-FP, DR CPNE-FP et de l'observatoire de branche.

Dans ce cadre, l'OPCA, OPACIF et OCTA s'attache nationalement et régionalement à développer des partenariats avec les différents acteurs de l'emploi et de la formation pour répondre aux problématiques et besoins de la branche.

Les missions de l'OPCA, OPACIF et OCTA sont prioritairement :

1. La mise en œuvre des orientations de la branche et de la CPNE-FP en matière de formation des personnels ;
2. Le développement de la formation professionnelle continue et de l'alternance ;

3. Les services rendus aux établissements, dont l'accompagnement et le conseil, dans le cadre des politiques, objectifs et moyens mis en place par la branche ;

4. Le conseil aux salariés pour leur permettre d'élaborer un projet professionnel et identifier les moyens pouvant être utilisés pour sa réalisation ;

5. La recherche de financements complémentaires, notamment auprès du FPSPP, de l'Etat et des conseils régionaux. L'OPCA, OPACIF et OCTA s'attachera à nouer des partenariats permettant de démultiplier les possibilités de formation, entre autres, avec les institutions européennes dans le cadre des cofinancements du FSE, l'Etat dans un contrat d'objectifs et de moyens, les différentes composantes ministérielles et leurs services déconcentrés en région, les collectivités territoriales, en particulier les conseils régionaux ;

6. La construction et l'expérimentation de projets innovants au niveau national et en région, notamment dans le cadre de partenariats nationaux ou locaux ;

7. La prise en charge des coûts de diagnostic dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 20.5

Conseil d'administration paritaire (CAP)

Le conseil d'administration paritaire est composé, suite à la publication de l'arrêté de représentativité des organisations syndicales de salariés, de deux membres dûment mandatés par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche, et d'autant de représentants d'employeurs.

Cette composition pourra, le cas échéant, être revue compte tenu des évolutions en matière de représentativité syndicale.

Les décisions du conseil d'administration paritaire sont paritaires et sont prises à la majorité qualifiée de 155 mandats, sachant que le collège employeurs et le collège salariés disposent respectivement de 103 mandats de vote.

Pour le collège salariés, chaque organisation syndicale représentative a un nombre de mandats correspondant à son pourcentage (arrondi au chiffre entier supérieur) de représentativité fixé par l'arrêté de représentativité en cours de validité.

En cas d'absence d'une ou de plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés, et en l'absence de mandat de représentation donné par une organisation absente à une organisation présente, les décisions ne sont pas prises à la majorité qualifiée de 155 mandats mais à la majorité qualifiée représentant 75 % de l'ensemble des mandats détenus par l'UNIFED et les organisations syndicales de salariés présentes ou représentées en séance.

Le CAP a pour missions principales :

- la mise en œuvre de la politique de formation définie par la commission paritaire de branche (CPB) et les orientations politiques emploi-formation définies par la CPNE-FP ;
- la définition et la coordination des modalités d'action des délégations régionales paritaires (DRP) ;
- la fixation des budgets, des comptes de résultat et des bilans de l'OPCA/OPACIF/OCTA ;
- la prise de toutes mesures propres à assurer l'information des DRP et des adhérents.

Les conditions afférentes au nombre de réunions du CAP, à la composition et au fonctionnement du bureau et aux commissions et groupes de travail sont définies dans les statuts.

Article 20.6

Délégations paritaires

Les délégations régionales paritaires (DRP) sont composées à l'identique du conseil d'administration paritaire (CAP).

Est installée une DRP par région administrative au sens du découpage administratif en vigueur. Un avenant au présent accord sera négocié avant la fin de l'année 2015 pour prendre en compte la nouvelle organisation administrative.

Les décisions de la délégation paritaire régionale sont paritaires et sont prises à la majorité qualifiée de 155 mandats, sachant que le collège employeurs et le collège salariés disposent respectivement de 103 mandats de vote.

Pour le collège salariés, chaque organisation syndicale représentative a un nombre de mandats correspondant à son pourcentage (arrondi au chiffre entier supérieur) de représentativité fixé par l'arrêté de représentativité en cours de validité.

En cas d'absence d'une ou de plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés, et en l'absence de mandat de représentation donné par une organisation absente à une organisation présente, les décisions ne sont pas prises à la majorité qualifiée de 155 mandats mais à la majorité qualifiée représentant 75 % de l'ensemble des mandats détenus par l'UNIFED et les organisations syndicales de salariés présentes ou représentées en séance.

Elles se réunissent au minimum six fois par an.

Les DRP ont pour missions principales :

- la représentation de l'OPCA, OPACIF et OCTA en région auprès des établissements et de leurs salariés et les relations avec les différents acteurs de la formation professionnelle, et notamment les COPAREF ;
- la mise en œuvre au niveau régional des orientations de la branche, de la CPNE-FP et de leurs DR CPNE-FP et de l'OPCA en respectant les cadrages nationaux ;
- la recherche de financements complémentaires auprès des services extérieurs de l'Etat et des collectivités territoriales notamment ;
- l'identification des formations qui pourraient être considérées comme prioritaires pour les différents dispositifs de formation. Ce travail s'effectue en relation avec les DR CPNE-FP ;
- la gestion d'enveloppes financières déléguées par le conseil d'administration paritaire de l'OPCA.

Les conditions afférentes à la composition et au fonctionnement du bureau et aux groupes de travail sont définies dans les statuts.

Article 20.7

Moyens financiers

Les ressources de l'OPCA/OPACIF/OCTA sont composées par :

- les contributions légales destinées à la formation professionnelle continue et à l'apprentissage ;
- les contributions conventionnelles mises en place par la branche destinées au développement de la formation professionnelle continue ;
- les versements volontaires effectués par les entreprises soit en application de l'obligation d'investissement formation de la branche, soit au-delà de cette obligation ;
- toute ressource compatible avec son objet social ;
- les revenus de placements financiers ;
- toute autre ressource autorisée par la réglementation.

La branche consacre à la formation et au développement professionnel des moyens supérieurs à ses strictes obligations financières en matière de formation.

Cet effort particulier doit être consacré à des actions d'intérêt général pour la branche, à l'accompagnement des établissements dans leur politique de développement des compétences et à l'accompagnement des projets professionnels des salariés. Ces différents niveaux doivent bénéficier de moyens identifiés et garantis.

Enfin, doivent être prises en compte les règles en matière de fonctionnement des OPCA, particulièrement en ce qui concerne les frais de gestion et frais de mission.

Article 20.8

Frais de gestion et de mission de l'OPCA-OPACIF

Les frais de gestion et de mission doivent tenir compte de la convention d'objectifs et de moyens conclue avec l'Etat mais également des taux maximum fixés par le présent accord pour les versements conventionnels.

Ils sont fixés par le conseil d'administration.

Seront distingués par le conseil d'administration :

- les frais de gestion correspondant à la productivité de l'OPCA pour la gestion des financements (prises en charge, remboursements...);
- les frais de mission correspondant aux services rendus à la branche, aux entreprises et salariés sous forme de services directs tels que le conseil, l'information et l'accompagnement ou le travail d'ingénierie se traduisant par des outils ou informations mis à disposition de la branche et des entreprises, y compris les travaux issus du comité paritaire de pilotage de l'observatoire.

Article 20.9

Statuts et règlement intérieur

Les statuts et le règlement intérieur de l'OPCA, OPACIF et OCTA font l'objet d'une adoption par le conseil d'administration paritaire à la majorité qualifiée de 155 mandats, sachant que chaque collège dispose de 103 mandats de vote. Pour le collège salariés, chaque organisation syndicale représentative a un nombre de mandats correspondant à son pourcentage (arrondi au chiffre entier supérieur) de représentativité fixé par l'arrêté de représentativité en cours de validité.

En cas d'absence d'une ou de plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés, et en l'absence de mandat de représentation donné par une organisation absente à une organisation présente, les décisions ne sont pas prises à la majorité qualifiée de 155 mandats mais à la majorité qualifiée représentant 75 % de l'ensemble des mandats détenus par l'UNIFED et les organisations syndicales de salariés présentes ou représentées en séance.

Les statuts peuvent également être modifiés à l'initiative de tout membre lorsque la modification est rendue nécessaire par une modification de droit ou de fait qui rend une ou plusieurs dispositions des statuts caduques.

Les modalités précises de fonctionnement des instances et les moyens mis à leur disposition sont fixés par le règlement intérieur.

Article 20.10

Exercice des fonctions d'administrateur

Pour préparer leur participation aux réunions statutaires et pour s'y rendre, ces représentants bénéficient également des autorisations d'absence suivantes avec maintien de salaire :

- 3 jours pour chaque réunion du conseil d'administration paritaire au niveau national ;
- 2 jours pour chaque bureau national ;
- 2 jours pour chaque réunion plénière de la délégation régionale paritaire.

Règles communes aux temps de préparation et de réunion

Les fonctions d'administrateur ne sont pas rémunérées. Les administrateurs ont droit au remboursement de leurs frais de déplacement et de séjour. Ces sommes sont réglées par l'OPCA.

Le temps passé aux réunions et le temps de préparation prévus par le présent accord donnent lieu à autorisation d'absence et à maintien de salaire.

Les salaires et charges afférentes des administrateurs sont maintenus pendant les absences pour la part correspondant à leur activité pour l'OPCA, sous réserve d'un engagement préalable de l'organisation mandataire (employeurs ou salariés) de procéder aux remboursements de l'employeur dans un délai de 1 mois suivant chaque absence.

Les convocations aux réunions statutaires sont adressées à leurs employeurs au moins 10 jours avant la date prévue.

Article 20.11

Conseillers des organisations ayant une mission d'assistance technique

Chaque membre du conseil d'administration paritaire a la possibilité de bénéficier du concours d'un conseiller désigné par son organisation.

Ces conseillers bénéficient des mêmes autorisations d'absence que le membre qu'ils conseillent. Leurs salaires et charges afférentes sont maintenus pendant les absences pour la part correspondant à leur activité pour l'OPCA, sous réserve d'un engagement préalable de l'organisation mandataire (employeurs ou salariés) de procéder aux remboursements de l'employeur dans un délai de 1 mois suivant chaque absence. Ce remboursement se fait sur l'enveloppe perçue par chaque organisation, versée par le nouveau fonds paritaire de financement du paritarisme.

Les conseillers ne participent pas aux prises de décision du conseil d'administration paritaire.

Les conseillers peuvent participer aux commissions institutionnelles soit en tant que conseillers, soit en tant que membres.

Les conseillers ne peuvent pas participer aux réunions de bureau ni aux réunions des délégations régionales paritaires prévues par le présent accord.

Article 20.12

Formation des administrateurs

Les représentants des organisations syndicales (employeurs et salariés) bénéficient de 5 jours de formation par an.

Pour suivre ces formations, ils bénéficieront d'autorisations d'absences rémunérées, et d'un délai de route par session de formation, dans la limite de 1 journée, lorsque le lieu de formation nécessite plus de 3 heures de transport (base SNCF).

Leurs salaires et charges afférentes sont maintenus pendant les absences, sous réserve d'un engagement préalable de l'organisation mandataire (employeurs ou salariés) de procéder aux remboursements de l'employeur dans un délai de 1 mois suivant chaque absence, pour la part correspondant au temps de participation à ces formations. Ce remboursement se fait sur l'enveloppe perçue par chaque organisation, versée par le nouveau fonds paritaire de financement du paritarisme.

Les organisations syndicales (employeurs et salariés) prennent en charge directement les coûts pédagogiques et les frais annexes.

Article 20.13

Décisions du conseil d'administration paritaire

Afin de favoriser la lisibilité des règles applicables aux entreprises et aux salariés, le conseil d'administration paritaire actualisera et diffusera les décisions opposables (délibérations) avant la fin de l'année 2015 au regard des nouvelles règles légales et conventionnelles applicables.

Article 20.14

Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences

L'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences est une instance de l'OPCA, qui assure pour le compte de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP), et dans le cadre de ses orientations, une veille prospective sur l'évolution des activités, des emplois, des qualifications et des compétences au sein de la branche, afin d'anticiper les besoins de professionnalisation. Son action vise à favoriser une démarche politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les établissements de la branche.

Il est piloté par un comité paritaire de pilotage, dénommé COPIL de l'observatoire.

Ses missions, les modalités de saisine, sa composition, son fonctionnement et son financement sont précisés à l'article 20 du présent accord, complétés par les dispositions des statuts et du règlement intérieur.

Article 20.15

Commissions institutionnelles

Les commissions paritaires institutionnelles de l'OPCA/OPACIF sont les suivantes :

1. Commission financière ;
2. Commission paritaire d'harmonisation (CPH) ;
3. Comité d'éthique ;
4. Commission paritaire nationale de recours gracieux (CPNRG).

Les commissions sont composées notamment d'un représentant par organisation syndicale représentative et d'autant de représentants d'employeur.

Les décisions prises par la CPH et la CPNRG le sont selon les modalités fixées par le conseil d'administration paritaire.

Les statuts et le règlement intérieur précisent les missions, la composition et le fonctionnement de ces instances.

Article 20.16

Modalités de gestion administrative

Les partenaires sociaux de la branche décident de favoriser la logique de parcours professionnels. Pour ce faire, ils demandent à l'OPCA, OPACIF et OCTA d'organiser la mise en place de procédures et modalités de gestion des financements qui permettent de favoriser une approche par projet et non par dispositif.

Les modalités de gestion administrative nécessaires à la réalisation de cet objectif sont renvoyées aux statuts et/ou au règlement intérieur.

PARTIE V

Dispositions relatives à l'accord

Article 21

Clause de revoyure générale

Les partenaires sociaux conviennent d'instaurer une durée déterminée de 3 ans pour les articles 13, 15 et 16 du présent accord fixant la répartition entre l'obligation conventionnelle mutualisée et l'obligation d'investissement formation.

Les partenaires sociaux demanderont à l'OPCA, pour mars 2018, les études qualitatives et quantitatives concernant les effets de cette répartition afin d'envisager des ajustements si nécessaire.

Article 22

Suivi

Le suivi de l'accord se fait dans le cadre de la commission paritaire de branche après un travail mené au sein d'un comité de suivi.

Le comité de suivi est composé de deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative et signataire du présent accord et d'un nombre équivalent de représentants désignés par l'UNIFED.

L'OPCA communique chaque année les documents nécessaires aux travaux du comité de suivi, qui se réunit au cours du dernier trimestre de l'exercice.

Article 23

Révision et dénonciation

Le présent accord est révisable totalement ou partiellement au gré des parties.

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation, par l'une des parties signataires, est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec avis de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Article 24

Agrément et extension

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité légales.

Le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus sont présentés à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Il est expressément convenu que l'entrée en vigueur du présent accord est suspendue à l'obtention de son agrément ministériel, conformément aux dispositions prévues par l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Les parties conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent accord en vue de le rendre applicable à tous les établissements, entreprises et services concernés par le champ d'application.

Il prendra effet au 1^{er} janvier 2015 sous réserve de son agrément et de son extension.

Fait à Paris, le 7 mai 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UNIFED.

Syndicat de salariés :

FNSS CFDT.