

Accord du 9 juillet 2007 relatif à la Formation Professionnelle tout au long de la vie  
dans la branche des Salariés du Particulier Employeur

Préambule

Champ d'application et portée

Chap. 1 – Le plan de formation

Chap. 2 – Le DIF

Chap. 3 – L'entretien professionnel

Chap. 4 – Le passeport formation

Chap. 5 – La CPNEFP

Chap. 6 – Le financement de la formation professionnelle

Chap. 7 – Vie de l'accord

**Entre :**

- la FEPEM d'une part,
- les organisations syndicales soussignées, d'autre part,

**Il est convenu ce qui suit :**

## **Préambule**

Secteur fortement créateur d'emplois<sup>1</sup>, la branche des Salariés du Particulier Employeur doit répondre à des enjeux majeurs :

- attirer et fidéliser les salariés par la mise en place de parcours favorisant leur évolution professionnelle,
- professionnaliser les salariés et leur permettre l'accès à une qualification professionnelle reconnue,
- faire face à une demande croissante de services tout en garantissant des prestations de qualité.

Considérant la formation professionnelle continue comme un outil majeur pour relever les défis auxquels la branche est confrontée, les signataires du présent accord réaffirment leur volonté d'une politique de formation dynamique et décident, dans cet objectif, de renforcer le dispositif de formation mis en place par l'accord de branche du 24 novembre 1999 relatif à la formation continue et dont l'efficacité est avérée.

Aussi, les parties signataires conviennent, dans ce cadre et dans le prolongement de la loi du 4 mai 2004, d'optimiser la formation professionnelle tout au long de la vie des Salariés du Particulier Employeur avec pour objectifs de :

- mettre en œuvre un DIF adapté aux spécificités de la branche (salariés majoritairement multi-employeurs, avec de faibles volumes d'heures de travail par employeur) et articulé avec le dispositif issu de l'accord du 24 novembre 1999,
- favoriser la construction de parcours professionnels et l'accès à la qualification, notamment par la Formation Ouverte et/ou A Distance (FOAD) et le développement de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

Les parties signataires conviennent également de faciliter le maintien dans l'emploi, en particulier des personnes fragilisées du fait notamment de leur état de santé ou de leur situation sociale.

## **Champ d'application et portée**

Le champ d'application du présent accord est celui de la Convention Collective Nationale des Salariés du Particulier Employeur du 24 novembre 1999 (arrêté d'extension 02/03/2000).

Le présent accord annule et remplace l'accord du 24 novembre 1999 relatif à la formation continue, figurant en annexe V de la CCN susvisée.

---

<sup>1</sup> La croissance des effectifs est évaluée à 5 % par an. Actuellement, 40 % des salariés ont au moins 50 ans. Seuls 6 % sont titulaires du baccalauréat ou d'un diplôme de niveau supérieur (*source : Rapport CAS/Dares «les métiers en 2015 »*).

# Chapitre 1

## Le plan de formation

### Article 1.1 Définition

Le plan de formation est constitué des formations dont l'objectif est l'acquisition ou l'approfondissement des techniques professionnelles ainsi que le développement des compétences liées au métier exercé.

Ces actions sont organisées à l'initiative de l'employeur. Elles peuvent également être réalisées à la demande du salarié qui mobilise les droits acquis au titre du DIF défini aux articles 2.1 et 2.2 du présent accord.

### Article 1.2 Ancienneté.

Aucune ancienneté dans l'emploi n'est retenue pour l'accès à la formation (présentation du contrat de travail, d'une fiche de paie ou d'une attestation d'emploi).

### Article 1.3 Rémunération du temps complémentaire.

Le temps complémentaire se définit comme suit :

- heure de formation dépassant le cadre habituel du travail normalement accompli par l'intéressé pour le compte de son ou ses employeurs.

Il est rémunéré sur la base du SMIC.

### Article 1.4 Statut du salarié.

Compte tenu de certaines spécialités propres à la profession (multiplicité d'employeurs, généralisation du temps partiel, alternance de périodes travaillées et non travaillées), les parties signataires conviennent d'apporter une attention toute particulière aux conséquences juridiques du départ en formation d'un salarié à l'initiative de l'employeur réputé " porteur " de l'action.

En conséquence, les dispositions ci-après - qui correspondent aux différents types de situations pratiques susceptibles de se rencontrer au sein de la branche professionnelle des Salariés du Particulier Employeur - doivent permettre de garantir le statut de " salarié " ainsi que le maintien d'une protection sociale durant la totalité du déroulement de l'action, y compris pour la partie réalisée le cas échéant hors temps habituel de travail de l'intéressé.

#### a) Mono-employeur temps plein

L'action de formation qu'est appelé à suivre le salarié ayant vocation à se dérouler sur le temps habituel de travail, aucun aménagement du contrat de travail initial n'est ici nécessaire.

Celui-ci continue à produire normalement tous ses effets durant le temps de la formation, le salarié percevant durant le stage une rémunération calculée conformément au taux horaire de travail prévu au contrat compte tenu de la durée initialement convenue.

#### b) Mono-employeur temps partiel

Si l'action de formation doit être réalisée partiellement hors temps habituel de travail, l'employeur s'engage à présenter à la signature du salarié, avant le début du stage, un avenant au contrat de travail initial étendant, sous réserve de l'alinéa ci-après, les effets de celui-ci aux périodes de formation non couvertes par l'horaire de travail prévu au contrat.

L'employeur recherchera le plus possible, avec le salarié, des aménagements de l'horaire de travail.

La rémunération du temps de la formation est assurée au salarié :

- d'une part, selon le taux horaire habituel pour les heures de formation coïncidant avec l'horaire de travail prévu au contrat initial ;
- d'autre part, selon un taux défini conventionnellement pour les seules heures de formation dépassant le cadre habituel de travail de l'intéressé.

### **c) Multiemployeur et formation sur le temps de travail**

L'action de formation qu'est appelé à suivre le salarié ayant vocation à se dérouler sur le temps habituel de travail qu'il consacre au service de plusieurs employeurs, l'employeur porteur du projet de formation s'engage à présenter, avant le début du stage :

- d'une part, à la signature du salarié un avenant au contrat de travail initial étendant les effets de celui-ci aux seules périodes de formation coïncidant avec l'horaire de travail normalement accompli au service des autres employeurs ;
- d'autre part, à la signature du salarié et des autres employeurs susceptibles d'être affectés par le départ en formation du salarié, un modèle d'avenant à leur contrat initial suspendant leurs effets respectifs durant les seules heures de formation coïncidant avec l'horaire effectivement prévu dans le cadre de ces contrats.

La rémunération de la totalité des heures de formation est assurée conformément au taux horaire de travail prévu dans le cadre du contrat initial conclu avec l'employeur porteur du projet de formation.

### **d) Multiemployeur et formation se déroulant à la fois sur le temps de travail et hors temps de travail**

Si l'action de formation doit être réalisée partiellement hors temps habituel de travail que le salarié accomplit au service de plusieurs employeurs, l'employeur porteur du projet de formation s'engage à présenter, avant le début du stage :

- d'une part, à la signature du salarié un avenant au contrat de travail initial étendant, sous réserve de l'alinéa ci-après, les effets de celui-ci aux périodes de formation coïncidant avec l'horaire de travail normalement accompli au service des autres employeurs et aux heures de formation réalisées en dehors de tout temps normal de travail ;
- d'autre part, à la signature du salarié et des autres employeurs susceptibles d'être affectés par le départ en formation du salarié, un modèle d'avenant à leur contrat initial suspendant leurs effets respectifs durant les heures de formation coïncidant avec l'horaire de travail effectivement prévu dans le cadre de ces contrats et à celles réalisées en dehors de tout temps normal de travail.

## Chapitre 2 Le Droit Individuel à la Formation (DIF)

### Article 2.1 Condition d'ouverture du droit

Un DIF d'une durée de 20 heures par an, cumulables sur 6 ans, est ouvert à tout salarié en contrat à durée indéterminée à temps complet justifiant d'une ancienneté d'au moins un an auprès de l'employeur. Le volume des droits ainsi acquis est limité à 120 heures.

Toute période de suspension du contrat de travail (maladie, congés...) est prise en compte pour le calcul du DIF, dans les conditions prévues par le code du travail.

La date d'acquisition du quota d'heures est la suivante :

- Salariés travaillant chez l'employeur avant le 8 mai 2004 : le 7 mai de chaque année.
- Salariés embauchés à compter du 8 mai 2004 : date anniversaire du contrat de travail.

Le salarié est informé par l'employeur des droits disponibles au titre du DIF selon le cas, chaque année au mois de mai ou à la date anniversaire de son contrat de travail.

Les salariés en contrat à durée déterminée bénéficient du DIF dans les conditions définies par le code du travail.

#### *Salariés à temps partiel*

Prenant acte de la pratique largement répandue dans la branche, du travail à temps partiel – souvent pour de courtes durées hebdomadaires – les signataires du présent accord, soucieux d'assurer l'efficacité du DIF, décident ce qui suit :

- le DIF s'acquiert par contrat de travail. Un salarié employé par plusieurs particuliers employeurs acquiert donc un DIF au titre de chacun des contrats de travail.
- les droits sont acquis selon le barème suivant, dans la limite de 120 heures :

Durée du travail hebdomadaire	Droits acquis par an
Moins de 7 heures	3 h
de 7 heures à moins de 15 heures	7 h
De 15 heures à moins de 21 heures	10 h
De 21 heures à moins de 27 heures	13 h
De 27 heures à moins de 33 heures	16 h
33 heures et plus	20 h

#### *Garde partagée*

Par avenant du 10 octobre 2002 (arrêté d'extension du 16 mai 2003 Jo 29 mai 2003), les partenaires sociaux ont organisé la garde partagée laquelle se définit par le caractère indissociable des deux contrats de travail qui la fondent<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> Il est ainsi prévu :

- chacun des deux contrats de travail comporte une clause faisant le lien avec l'autre famille,
- la rupture de l'un des contrats entraîne une modification substantielle de l'autre,
- en matière de congés payés, la date est fixée par les deux employeurs d'un commun accord, « de telle sorte que le salarié bénéficie d'un congé légal réel ».

Enfin, la garde partagée est reconnue dans la classification de la CCN comme un emploi à part entière.

Dans ce cadre, il est décidé que le DIF est acquis par emploi de garde partagé, et non par contrat de travail :

- à raison de 20 heures par an pendant 6 ans, pour une durée de travail à temps complet,
- au prorata temporis lorsque le salarié est à temps partiel.

Le volume des droits acquis ne peut pas excéder 120 heures par emploi partagé.

## Article 2.2 Mise en oeuvre

Le DIF est mis en oeuvre pour les actions prioritaires visées à l'article 2.3.

Le DIF peut être mis en oeuvre pour les actions prévues au chapitre 1 (plan de formation) du présent accord. Lorsqu'il est mobilisé pour des actions relevant du plan de formation, le DIF est mis en oeuvre dans les conditions prévues aux articles 1.3 et 1.4 du présent accord. Sous réserve de l'acceptation de l'employeur et de la validation de l'OPCA, l'action demandée peut être prise en charge même si le nombre d'heures acquises au titre du DIF est insuffisant.

### *Garde partagée*

La mise en oeuvre du DIF est subordonnée à l'accord commun des deux employeurs sur le choix de la formation.

## Article 2.3 Actions prioritaires

Sont définies comme prioritaires au titre du DIF :

- les actions visant une qualification reconnue par la CPNEFP,
- les actions de préparation à la VAE,
- les modules organisés dans le cadre des parcours complémentaires à la VAE, définis pour l'accès aux certifications reconnues par la CPNEFP,
- les actions de pré-professionnalisation définies par la CPNEFP,
- les formations aux savoirs de base.

### Article 2.3.1 salarié mono-employeur et garde partagée

#### • Principes

##### *Salarié mono-employeur*

Le DIF est utilisé dans les conditions prévues par le code du travail<sup>3</sup> :

- sa mise en oeuvre relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur sur le choix de l'action envisagée. La demande est formulée par écrit.
- l'employeur dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse. Le choix de l'action est arrêté par accord écrit entre les parties. L'absence de réponse de l'employeur dans le délai requis vaut acceptation de la demande du salarié.

##### *Garde partagée*

L'utilisation du DIF obéit aux mêmes conditions que celles définies pour le salarié mono-employeur. Toutefois, elle doit être précédée d'un commun accord entre les deux employeurs sur le choix de la formation.

#### • Statut du salarié

- La rémunération de la totalité des heures de formation coïncidant avec les horaires habituels de travail est assurée conformément au taux horaire de travail prévu dans le cadre du contrat conclu avec l'employeur ou dans le cadre de la garde partagée.
- Les heures réalisées en dehors des horaires habituels de travail donnent lieu au versement de l'allocation de formation, calculée – conformément aux dispositions du code du travail<sup>4</sup> – sur la base des salaires versés par l'employeur.

---

<sup>3</sup> Article L 933-3 du code du travail.

<sup>4</sup> L'allocation de formation est égale à 50 % de la rémunération de référence ainsi déterminée :

Rémunération nette des 12 derniers mois précédant le début de la formation

Nombre total d'heures rémunérées au cours des 12 derniers mois précédant le début de la formation

## Article 2.3.2 salarié multi-employeur

Le DIF peut être utilisé selon l'une des deux modalités suivantes :

### A/ DIF "cas général"

- **Principe**

Le salarié adresse à l'employeur de son choix, la demande de DIF. Le salarié conserve le DIF acquis chez les autres employeurs. Le DIF est utilisable pour toute action définie comme prioritaire.

- **Modalités de mise en œuvre**

Le DIF est utilisé dans les conditions prévues par le code du travail :

- la mise en œuvre du droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur sur le choix de l'action envisagée. La demande est formulée par écrit.
- l'employeur dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse. Le choix de l'action est arrêté par accord écrit entre les parties. L'absence de réponse de l'employeur dans le délai requis vaut acceptation de la demande du salarié.

- **Statut du salarié**

- La rémunération de la totalité des heures de formation coïncidant avec les horaires habituellement travaillés est assurée conformément au taux horaire de travail prévu dans le cadre du contrat conclu avec l'employeur.
- Les heures réalisées en dehors des temps habituellement travaillés donnent lieu au versement de l'allocation de formation, calculée – conformément aux dispositions du code du travail<sup>4</sup> – sur la base des salaires versés par l'employeur.

### B/ DIF "consolidé"

Conscients que la situation de salarié « multi-employeurs » entraîne nécessairement la constitution de plusieurs contingents DIF, chacun de faible volume, et soucieux de permettre au plus grand nombre de Salariés du Particulier Employeur d'accéder à une qualification reconnue, les signataires du présent accord décident de créer le DIF consolidé.

- **Principe du DIF consolidé**

Permettre l'utilisation cumulée des heures de DIF acquises auprès de tout ou partie des employeurs du salarié concerné. Le DIF consolidé est exclusivement réservé aux actions ayant pour objectif l'acquisition d'une qualification professionnelle reconnue par la CPNEFP.

- **Modalités de mise en œuvre**

A l'instar du dispositif mis en œuvre dans le cadre du plan de formation, et dont l'efficacité est largement démontrée, la mise en œuvre du DIF consolidé est assurée grâce à un « employeur porteur ».

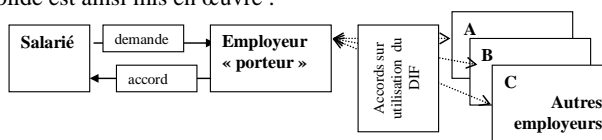
Lorsqu'il souhaite bénéficier d'un DIF consolidé, le salarié demande à l'employeur de son choix d'assurer le rôle d' « employeur-porteur ». En cas d'acceptation, cet employeur s'engage à présenter, avant le début de l'action, à la signature du ou des autres employeurs, un modèle d'accord sur le choix de l'action pour laquelle la mise en œuvre du DIF consolidé est demandée. Les heures DIF ainsi utilisées sont imputées sur les droits acquis auprès des employeurs. Le total des heures imputées ne peut dépasser la somme des heures réellement utilisées<sup>5</sup>.

- **Statut du salarié**

- Action se déroulant sur les horaires habituels de travail

L'employeur porteur s'engage à présenter, avant le début de l'action :

<sup>5</sup> Schématiquement, le DIF consolidé est ainsi mis en œuvre :



#### Exemple

Un salarié dispose au titre du DIF de :

- 6 heures chez l'employeur « porteur »,
- 14 heures chez A,
- 3 heures chez B,
- 20 heures chez C.

total : 43 heures mobilisables si l'employeur « porteur » donne son accord et obtient celui des autres employeurs. Chez chacun d'entre eux, le compteur DIF est débité à hauteur des heures consommées.

- d'une part, à la signature du salarié un avenant au contrat de travail initial étendant les effets de celui-ci aux seules périodes de formation coïncidant avec l'horaire de travail normalement accompli au service des autres employeurs ;
- d'autre part, à la signature du salarié et des autres employeurs susceptibles d'être affectés par la mise en œuvre du DIF consolidé, un modèle d'avenant à leur contrat initial suspendant leurs effets respectifs durant les seules heures de formation coïncidant avec l'horaire effectivement prévu dans le cadre de ces contrats.

La rémunération de la totalité des heures de formation est assurée conformément au taux horaire de travail prévu dans le cadre du contrat initial conclu avec l'employeur porteur du projet de formation.

- Action se déroulant en partie sur les horaires habituellement non travaillés par le salarié

L'employeur porteur s'engage à présenter, avant le début de l'action :

- d'une part, à la signature du salarié un avenant au contrat de travail initial étendant les effets de celui-ci aux seules périodes de formation coïncidant avec l'horaire de travail normalement accompli au service des autres employeurs ;
- d'autre part, à la signature du salarié et des autres employeurs susceptibles d'être affectés par la mise en œuvre du DIF consolidé, un modèle d'avenant à leur contrat initial suspendant leurs effets respectifs durant les seules heures de formation coïncidant avec l'horaire effectivement prévu dans le cadre de ces contrats.

La rémunération de la totalité des heures de formation coïncidant avec les horaires habituellement travaillés est assurée conformément au taux horaire de travail prévu dans le cadre du contrat initial conclu avec l'employeur porteur du projet de formation. Les heures réalisées en dehors des temps habituellement travaillés donnent lieu au versement de l'allocation de formation, calculée – conformément aux dispositions du code du travail<sup>4</sup> – sur la base des salaires versés par l'employeur porteur.

## Article 2.4 Liquidation du DIF

### ● Licenciement

Sauf faute grave ou lourde, l'employeur qui licencie doit informer le salarié, dans la lettre de notification du licenciement, de ses droits en matière de DIF et de la possibilité de demander, pendant le préavis, à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis ou de formation.

Si le salarié demande pendant le préavis à utiliser son droit, les heures DIF disponibles sont converties en allocation de formation. La somme correspondante à ce montant doit permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

En cas de licenciement, le DIF consolidé ne peut pas être mis en œuvre avec l'employeur auteur du licenciement.

### *Garde partagée*

Sauf faute grave ou lourde, la rupture d'un contrat de travail par l'un des employeurs autorise le salarié à liquider ses droits dans les conditions prévues ci-dessus.

### *Décès de l'employeur*

Conformément à l'article 13 de la CCN du 24 novembre 1999, le décès de l'employeur met fin *ipso facto* au contrat de travail. La date du décès détermine le point de départ du préavis. Pendant la durée du préavis fixée à l'article 12 a) 2. de la CCN ou, si elle est plus favorable, la durée prévue par son contrat de travail, le salarié peut exercer son droit au DIF dans les conditions fixées au présent article et ce, même si le préavis n'est pas effectué.

### ● Démission

Le DIF est utilisable si l'action est engagée avant la fin du préavis.

### ● Départ ou mise à la retraite

Le DIF n'est pas utilisable.



## **Chapitre 3**

### **L'entretien professionnel**

Considérant que l'accès à la formation professionnelle est favorisé par le dialogue, les signataires du présent accord engagent chaque employeur à organiser au moins une fois par an, un entretien professionnel avec le salarié.

Cet entretien permet de faire le point sur les moyens d'améliorer et/ou de faire évoluer les activités professionnelles en tenant compte des souhaits du salarié et de ses besoins en formation. A cette occasion, les conditions de réalisation d'une action de formation, notamment dans le cadre du DIF, peuvent être étudiées.

## **Chapitre 4**

### **Le passeport formation**

Afin de faciliter la construction de parcours professionnels, l'accès à la validation des acquis et aux certifications, chaque salarié dispose d'un passeport formation.

Le passeport formation reste la propriété du salarié qui en garde la responsabilité d'utilisation.

Les conditions de mise en œuvre du passeport formation sont définies par la CPNEFP.

## **Chapitre 5**

### **La CPNEFP**

Les partenaires sociaux confirment la mise en place d'une commission paritaire nationale emploi formation professionnelle des Salariés du Particulier Employeur (CPNEFP - art. 25 de la convention collective nationale de travail des Salariés du Particulier Employeur).

Cette CPNEFP a pour objet de :

- définir les priorités et orientations en matière de formation professionnelle de la branche ;
- contribuer au développement de formations qualifiantes et encourager les salariés à s'engager dans une formation ;
- prendre des initiatives afin d'obtenir des pouvoirs publics les engagements nécessaires au développement de la formation professionnelle ;
- mettre en place des moyens d'information à l'intention des employeurs et des salariés sur les actions de formation mises en œuvre ;
- établir chaque année un rapport qui dresse un bilan des actions de formation engagées par la branche au cours de l'année écoulée et définir les objectifs pour l'année à venir.

#### **• Composition**

La CPNEFP est composée paritairement d'un membre par organisation syndicale de salariés signataire du présent accord et d'un nombre équivalent de représentants de la FEPEM. Il y aura autant de membres suppléants par organisation que de membres titulaires.

Les représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés sont dûment mandatés par leur organisation respective.

La CPNEFP élit un président et un vice-président n'appartenant pas au même collège.

La présidence et la vice-présidence changent de collège tous les 2 ans.

#### **• Fonctionnement**

La CPNEFP se réunit autant de fois que les parties l'estimeront nécessaire et au minimum 2 fois par an. Elle décide de l'attribution de la charge de son secrétariat. Elle est mandatée pour établir toute liaison et coordination nécessaires avec les instances publiques, professionnelles ou privées ayant des attributions dans les domaines de l'emploi et de la formation. L'ordre du jour de chaque réunion est arrêté par le président en fonction des propositions faites par les signataires du présent accord.

- **Délibérations**

Au sein de la CPNEFP, chaque collège dispose d'un nombre équivalent de droits de vote. Les représentants du collège des salariés disposent d'un droit de vote par organisation. Ils sont attribués aux membres titulaires.

Les représentants du collège des employeurs disposent du même nombre de droits de vote attribués dans les mêmes conditions.

Tout titulaire dans l'incapacité de participer à une réunion de la commission peut se faire représenter par son suppléant ou en cas d'empêchement de celui-ci par un membre appartenant au même collège. Un pouvoir sera donné à cet effet et sera remis au secrétariat.

Le nombre de pouvoirs est limité à deux par membre présent.

Afin de garantir une continuité de débats, il est demandé aux organisations signataires de veiller à une représentation la plus constante possible.

La CPNEFP peut délibérer dès lors que la majorité absolue des titulaires est présente ou représentée.

Un compte-rendu des débats tenus en séance est élaboré par le secrétariat. Il est proposé pour approbation lors de la réunion suivante.

Les votes se font par collège.

Le vote d'un collège est acquis à la majorité des votants du collège.

En cas de désaccord entre les collèges, un second vote est nécessaire. La majorité des votants est alors requise.

Selon l'importance de la décision et le calendrier des réunions, il est organisé au cours de la prochaine réunion ou lors d'une réunion supplémentaire programmée sous un mois.

## **Chapitre 6**

### **Le financement de la formation professionnelle**

- En vue d'assurer le financement des actions de formation et conformément à l'accord préliminaire du 20 janvier 1995 sur la formation professionnelle, une cotisation de 0,15 % de la masse salariale sera versée par chaque employeur pour financer cette formation.

Les parties signataires désignent AGEFOS PME comme organisme paritaire collecteur agréé pour collecter les contributions patronales dues au titre de la formation professionnelle de la branche.

- Afin d'amplifier les moyens disponibles pour la formation professionnelle dans la branche, les partenaires sociaux décident de la mise en place d'une contribution patronale complémentaire de 0,10 %, conformément à l'article L 952-6 (alinéa 1) du code du travail. Cette contribution, destinée au financement des actions prioritaires définies dans le cadre du présent accord, est versée à l'OPCA désigné ci-dessus.

Cette contribution sera applicable aux salaires versés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009, sous réserve de l'extension de cet accord.

- Les priorités de formation établies par la CPNEFP sont adressées au conseil d'administration de l'OPCA ainsi qu'aux représentants de la branche dans les instances de cet organisme. La CPNEFP est informée de la politique menée par l'OPCA et réciproquement.

## **Chapitre 7**

### **Vie de l'accord**

Le présent accord est soumis à la procédure d'extension.

Il est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la parution au journal officiel de son arrêté d'extension.

Les parties conviennent de se revoir, au plus tard dans le délai de trois ans à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord, afin de dresser un bilan de son application et d'engager, en tant que de besoin, les négociations utiles à son évolution.

Fait à Paris le 4 février 2008

**La Fédération Nationale des Particuliers Employeurs  
FEPEM,**

**La Fédération des services C. F. D. T.,**

**La Fédération C. F. T. C. Santé et Sociaux,**

**La Fédération des personnels du commerce de distribution et des services  
C.G.T.,**

**La Fédération Générale des Travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture,  
et des secteurs connexes F. G. T. A. / F. O.,**