

# ACCORD COLLECTIF DU 14 NOVEMBRE 2011 PORTANT MODIFICATION DE LA CONVENTION DE CREATION D'UNIFORMATION DU 28 JUIN 1972

Modifiée par avenants les :

- 28 novembre 1979
- 8 novembre 1985
- 18 septembre 1990
- 24 juin 1992
- 12 mars 1996
- 20 juin 2005
- 24 mai 2011

TL  
CJF  
FH HV  
1.  
Ja 1 J B  
T-R

**ACCORD COLLECTIF DU 14 NOVEMBRE 2011 PORTANT  
MODIFICATION DE LA CONVENTION DE CREATION  
D'UNIFORMATION DU 28 JUIN 1972**

**Employeurs signataires du présent accord :**

- **USGERES (Union de Syndicats et Groupements d'Employeurs Représentatifs dans l'Economie Sociale)**

Hugues VIDOR



- **UCANSS (Union des caisses nationales de sécurité sociale)**

Pierre BURBAN



- **USH (Union Sociale pour l'Habitat)**

Thierry REPERTEIN



**Organisations syndicales de salariés signataires du présent accord :**

- **CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (CFDT)**

Bernadette CRISINEL



- **CONFEDERATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT CGC (CFE-CGC)**

François KONNERL



- **CONFEDERATION FRANCAISE DES TRAVAILLEURS CHRETIENS (CFTC)**

Jean Pierre Faucheux



- **CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (CGT)**

Thierry LEPAON



- **CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL FORCE OUVRIERE (CGT-FO)**

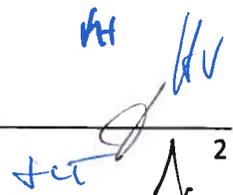
S. LARON



- **UNION NATIONALE DES SYNDICATS AUTONOMES (UNSA)**



Po Jean Marie Truffet



TZ

BC

T-R

## **TITRE I : CONSTITUTION ET OBJET DE L'OPCA UNIFORMATION**

Les parties signataires du présent accord - conformément à l'article L.6332-1 du Code du travail - conviennent ce qui suit :

### **Article I CHAMP DE L'OPCA**

*L'article I de la convention est ainsi modifié.*

Conformément à l'article I de l'accord paritaire signé le 28 juin 1972 créant UNIFORMATION sous la forme d'un FAF, UNIFORMATION est un OPCA dont l'accord a été modifié par les avenants du 28 novembre 1979, du 8 novembre 1985, du 18 septembre 1990, du 24 juin 1992, du 12 mars 1996, du 20 juin 2005 et du 24 mai 2011.

Organisme paritaire collecteur agréé au plan national (métropole et DOM), son champ d'intervention est ainsi défini par les accords collectifs suivants :

- CCN des organismes d'aide à domicile ou de maintien à domicile de 1983 ;
- CCN des personnels des organismes de travailleuses familiales de 1970 ;
- CCN des associations d'aide à domicile en milieu rural de 1970 ;
- Protocole d'accord UNACSS de 1993 ;
- Accord de la branche de l'aide à domicile relatif à la formation tout au long de la vie et à la politique de professionnalisation du 16 décembre 2004 ;
- CCN de l'animation de 1989 ;
- CCN des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs de 2004 ;
- CCN du golf de 1999 ;
- CCN du sport de 2006 ;
- CCN du tourisme social et familial de 1980 ;
- CCN de la mutualité de 2001 ;
- CCN des ateliers et chantiers d'insertion de 2010 ;
- CCN des missions locales/PAIO de 2001 ;
- CCN des institutions de retraite complémentaire élargie aux institutions de prévoyance de 1994 ;
- CCN du régime social des indépendants de 2008 ;
- CCN de Pôle Emploi de 2009 ;
- Accord des personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM de 2006 ;
- Accord collectif national sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans les offices publics de l'habitat de 2007 ;
- CCN des acteurs du lien social et familial : centres sociaux et culturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local de 1983 ;
- Accord national relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie dans les régies de quartier de 2004 ;
- CCN des personnels des sociétés coopératives d'HLM de 1990 ;
- CCN des personnels PACT et ARIM de 1988 ;
- Accord collectif national sur la formation professionnelle tout au long de la vie au sein des organisations professionnelles de l'habitat social de 2006 ;
- CCN des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (CAUE) de 2008 ;

TH AV 1 Be  
TU J 3 T. 12

- Convention nationale des organismes de sécurité sociale de 1957 ;
- Convention nationale des agents de direction et des agents comptables des organismes de sécurité sociale et d'allocations familiales de 1968 ;
- Convention nationale des praticiens conseils du régime général de sécurité sociale de 2006.

Les entreprises, structures, établissements et groupements cotisant sont, notamment, des entreprises associatives, mutualistes, coopératives, des organismes sociaux ainsi que des structures agissant pour l'habitat social. Elles sont porteuses des valeurs de solidarité, de démocratie, d'égalité et d'intérêt général.

L'OPCA a vocation à collecter les contributions de toutes entreprises entrant dans le champ défini au présent article.

## Article II OBJET ET MISSIONS

*L'article II de la convention est ainsi modifié.*

L'OPCA UNIFORMATION est habilité à :

- **Collecter et gérer les fonds destinés au développement de la Formation Professionnelle Continue, tels que prévus aux articles L. 6331-3 et suivants du Code du travail. Compte tenu de ses agréments, UNIFORMATION assure la collecte des contributions légales et conventionnelles dues au titre :**
  - o Du plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés,
  - o Du plan de formation des entreprises de 10 à moins de 50 salariés,
  - o Du plan de formation des entreprises de 50 salariés et plus,
  - o De la professionnalisation,
  - o Du congé individuel de formation (CIF) CDI,
  - o Du congé individuel de formation (CIF) CDD.

Les contributions des entreprises sont notamment destinées à financer :

- o Les actions relevant du plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés,
  - o Le plan de formation des entreprises de 10 à moins de 50 salariés,
  - o Le plan de formation des entreprises de 50 salariés et plus,
  - o Les congés individuels de formation (CIF), de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience (VAE) des salariés en CDI,
  - o Les congés individuels de formation (CIF), de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience (VAE) des salariés en CDD,
  - o Les dispositifs de professionnalisation (contrats, périodes, droit individuel de formation {DIF}, tutorat, préparation opérationnelle à l'emploi (POE) et alternance).
- **Organiser la mutualisation des contributions conformément aux dispositions conventionnelles, légales et réglementaires.**
  - **Décider des conditions de prise en charge des actions de formation sur propositions des sections paritaires professionnelles formulées dans le cadre des orientations définies par les CPNEFP.**
  - **Contribuer au développement de la formation professionnelle tout au long de la vie.**

TL  
 E J  
 FH HV  
 Be  
 T-R  
 4  
 1.

## Ses missions :

- Collecter, mutualiser les contributions dues par les entreprises adhérentes au titre de la formation professionnelle continue et financer des actions de formation en tenant compte des orientations et critères définis par les branches professionnelles et les accords collectifs ;
- Répondre aux objectifs de formation tout au long de la vie, de qualification professionnelle et aux besoins de formation des entreprises et des personnes ;
- Assurer un conseil et un accompagnement de proximité auprès de ses adhérents et notamment aux TPE / PME et leurs salariés ;
- Accompagner la réalisation des parcours professionnels et toutes les actions permettant de sécuriser les parcours professionnels des personnes ;
- Mettre en œuvre et coordonner des actions notamment en faveur :
  - o des populations les plus fragiles,
  - o des demandeurs d'emploi,
  - o des salariés ayant un bas niveau de qualification,
  - o des salariés en contrat d'insertion,
  - o des personnes en situation de handicap,
  - o des publics majoritairement représentés au sein de l'OPCA.
- Orienter et accompagner les salariés dans la réalisation de leurs projets de formation et professionnels (insertion professionnelle, maintien/évolution dans l'emploi, reconversion professionnelle, création ou reprise d'entreprises, sortie de l'emploi) ;
- Mettre à disposition de ses adhérents un service d'information et des outils dématérialisés conformément à la législation ;
- Informer, sensibiliser et accompagner les 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 ainsi qu'à la définition des besoins collectifs et individuels au sein des branches et des entreprises adhérentes, dans le respect des accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ;
- Mettre en place des actions collectives et un catalogue de formation à usage des branches professionnelles et des adhérents ;
- Veiller à la qualité de l'offre de formation et des actions réalisées ;
- Rechercher :
  - o des synergies et des coopérations politiques et techniques avec les acteurs régionaux,
  - o des financements complémentaires à ceux de l'OPCA (Etat, Collectivités territoriales, Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels {FPSPP}, Fonds social européen {FSE} ...).
- Renforcer les solidarités multi-professionnelles et interbranches par la mutualisation des contributions versées par les entreprises adhérentes pour garantir le développement de la formation professionnelle continue ;
- Accompagner les branches professionnelles dans la mise en place et le fonctionnement de leur observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

TL  
e J  
FH  
A.  
Be  
5  
T. R



## **TITRE II : RESSOURCES DE L'OPCA UNIFORMATION**

### **Article V RESSOURCES**

*L'article V de la convention est ainsi modifié.*

Les ressources de l'OPCA proviennent :

- a) Des contributions légales et conventionnelles versées par les adhérents,
- b) Des versements libératoires, définis par la réglementation, qui sont obligatoirement affectés aux objectifs auxquels ils sont destinés,
- c) Des participations financières et subventions de l'Etat, des Collectivités Territoriales,
- d) Des participations financières et subventions du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP),
- e) Des participations financières et, notamment, des subventions de l'Union Européenne (Fonds Social Européen ...),
- f) Et de toutes autres ressources autorisées par la loi.

### **Article VI UTILISATION DES RESSOURCES**

*L'article VI de la convention est ainsi modifié.*

Les ressources de l'OPCA sont engagées pour la réalisation des objectifs tels que décrits à l'article II du présent accord.

Elles sont utilisées conformément aux dispositions conventionnelles, légales et réglementaires et selon les règles définies par le Conseil d'Administration de l'OPCA.

Les signataires du présent accord affirment leur volonté d'utiliser les ressources de l'OPCA pour permettre la mise en place d'actions de solidarité transversales et de sécurisation des parcours professionnels, dans le respect des dispositions légales et réglementaires.

TL  
e J  
KH KV 1.  
Be  
I-R

## **TITRE III : ADMINISTRATION, FONCTIONNEMENT DE L'OPCA UNIFORMATION**

### **Article VII SIEGE**

*L'article VIII devient l'article VII de la convention.*

Le siège d'UNIFORMATION est situé : 43, Boulevard Diderot, Paris 12<sup>ème</sup>.

Il peut être transféré à tout autre endroit en France par décision du Conseil d'Administration de l'OPCA.

### **Article VIII CONSEIL D'ADMINISTRATION**

*L'article IX devient l'article VIII de la convention et est ainsi modifié.*

#### **Composition :**

Le Conseil d'Administration de l'OPCA est composé paritairement de 48 membres :

- 24 représentants du collège « Employeurs »,
- 24 représentants du collège « Salariés ».

Les représentants du collège « Employeurs » sont désignés selon un accord entre les organisations patronales signataires du présent accord.

Les représentants du collège « Salariés » sont désignés par les organisations syndicales signataires du présent accord à raison de 4 représentants par organisations syndicales.

Les administrateurs sont désignés pour une durée de deux ans. Le mandat des administrateurs est bénévole et renouvelable.

Le mandat d'administrateur de l'OPCA s'exerce dans les conditions prévues à l'article L.6332-2-1 du Code du travail. Le Règlement Intérieur Général de l'OPCA fixe les conditions de désignation et d'exercice du mandat.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur, il est pourvu à son remplacement par l'organisation « employeurs » ou « syndicale » l'ayant désigné pour la durée du mandat restant à courir.

### **Article IX CONSEIL D'ADMINISTRATION**

*L'article X devient l'article IX et est ainsi modifié.*

#### **Attributions :**

Le Conseil d'Administration se réunit au moins quatre fois par an et a, principalement, pour missions de :

- Arrêter les orientations générales et la stratégie de l'OPCA, dont la politique régionale.
- Organiser, en application des politiques de branche, une mise en œuvre territoriale visant à renforcer auprès des entreprises et des salariés le service de proximité.

TL  
e-3  
A  
Be  
8  
T-R

- Décider de la mise en place de :
  - o Sections paritaires professionnelles ainsi que des règles communes de fonctionnement qui leur sont applicables,
  - o Commissions et groupes de travail dont la composition et les missions sont définies au Règlement Intérieur Général de l'OPCA.
- Conclure avec l'État la convention triennale d'objectifs et de moyens (COM).
- Désigner en son sein :
  - o un Président et un Trésorier adjoint,
  - o un Vice-Président et un Trésorier,
 choisis alternativement dans chacun des collèges
- Ratifier les membres du Bureau.
- Déléguer une partie de ses attributions au Président et Vice-Président et au Bureau.
- Nommer le Directeur Général de l'OPCA et lui donner les délégations nécessaires au bon fonctionnement de l'organisme. Les missions du Directeur Général étant définies au Règlement Intérieur Général de l'OPCA.
- Approuver les budgets de l'OPACIF et de l'OPCA.
- Prendre toute décision relative à la gestion, à l'organisation et au fonctionnement, des sections paritaires professionnelles et de l'OPACIF.
- Définir et mettre en œuvre dans chacune des sections financières « plan de formation » des actions de solidarité transversales, basées sur les orientations générales et la stratégie de l'OPCA, permettant l'acquisition de connaissances et de compétences facilitant la sécurisation des parcours professionnels.
- Approuver les comptes de l'exercice écoulé.
- Décider de l'ouverture des comptes financiers, lesquels fonctionnent sous la signature des personnes habilitées.
- Procéder à la désignation du Commissaire aux comptes et de son suppléant, sur proposition du Bureau.
- Valider l'état statistique et financier présenté chaque année devant les Pouvoirs publics, conformément aux articles R. 6332-30 et suivants du Code du travail.
- Décider des opérations relatives au patrimoine immobilier.
- Arrêter le planning des réunions de toutes les instances de l'OPCA.
- Adopter le Règlement Intérieur Général de l'OPCA.

Les délibérations du Conseil d'Administration font l'objet d'un procès-verbal.

Les règles de fonctionnement du Conseil d'Administration sont fixées au Règlement Intérieur Général de l'OPCA.

## Article X BUREAU

*L'article XI devient l'article X et est ainsi modifié.*

### Composition :

Le Bureau de l'OPCA est composé paritairement de 12 membres, issus du Conseil d'Administration de l'OPCA :

- 6 représentants du collège « Employeurs »,
- 6 représentants du collège « Salariés ».

Les représentants du collège « Employeurs » sont désignés selon un accord entre les organisations patronales signataires du présent accord.

Handwritten signatures and initials: *FF HV*, *1.*, *9*

*TL*

*J*

*Be*

*T.R*

Les représentants du collège « Salariés » sont désignés par les organisations syndicales, à raison d'un membre par organisation syndicale signataire du présent accord.

Ils sont désignés pour une durée de deux ans. Le mandat est bénévole et renouvelable.

Les règles de fonctionnement sont fixées au Règlement Intérieur Général de l'OPCA.

## **Article XI BUREAU**

*L'article XII devient l'article XI et est ainsi modifié.*

### **Attributions :**

Le Bureau se réunit au moins quatre fois par an.

Il a pour missions de :

- Préparer les budgets et en suivre l'exécution après approbation du Conseil d'Administration ;
- Déterminer les moyens financiers par anticipation et leurs affectations pour l'ensemble des dispositifs ;
- Préparer les orientations et les délibérations pour décisions du Conseil d'Administration ;
- Arrêter l'ordre du jour et préparer les réunions du Conseil d'Administration ;
- Délibérer sur toutes questions qui lui sont déléguées par le Conseil d'Administration ;
- Proposer au Conseil d'Administration la nomination d'un Directeur Général ainsi que celle d'un Commissaire aux comptes et de son suppléant ;
- Assurer les représentations extérieures en lien avec le Directeur Général ;
- Donner mandat pour des missions spécifiques et ponctuelles aux Président et Vice-Président, Trésorier et Trésorier adjoint ;
- Traiter les recours et toutes situations particulières ;
- Veiller au bon fonctionnement de l'OPCA.

Les réunions de Bureau font l'objet d'un relevé de décisions.

## **Article XII ATTRIBUTIONS DU PRESIDENT, DU VICE-PRESIDENT, DU TRESORIER ET DU TRESORIER-ADJOINT**

*L'article XIII devient l'article XII et est ainsi modifié.*

Le Président ou le Vice-Président préside les réunions du Conseil d'Administration et du Bureau.

### **- Le Président**

Le Président est le représentant légal de l'OPCA dans les actes de la vie civile ainsi qu'auprès des tiers. Il peut ester en justice.

TL  
FH HV S J  
1.  
10  
Be  
T.R

- **Le Vice-Président**

Le Vice-Président seconde le Président et le supplée en cas de besoin. Il est associé aux missions du Président et est destinataire de l'ensemble des informations destinées à ce dernier.

Le Président et le Vice-Président agissent dans le cadre des attributions qui leurs sont expressément conférées par le présent accord et les délégations que le Conseil d'Administration et les mandats que le Bureau jugent nécessaires de leur confier.

- **Le Trésorier**

Le Trésorier a, notamment, pour missions de :

- Veiller au fonctionnement financier de l'OPCA,
- Elaborer et suivre les budgets,
- Etablir les comptes financiers annuels,
- Contrôler la régularité des différentes opérations financières engageant l'OPCA,
- Suivre les placements financiers.

Il peut déléguer, avec l'accord du Conseil d'Administration, partie de ses attributions au Directeur Général de l'OPCA.

- **Le Trésorier-adjoint**

Le Trésorier adjoint est associé aux missions du Trésorier et est destinataire de l'ensemble des informations destinées à ce dernier. Il seconde le Trésorier dans ses missions et peut être amené à le remplacer en cas de besoin.

Le Trésorier et le Trésorier-adjoint agissent dans le cadre des attributions qui leurs sont expressément conférées par le présent accord et les délégations que le Conseil d'Administration et les mandats que le Bureau jugent nécessaires de leur confier.

Handwritten notes and signatures in blue ink at the bottom right of the page. The notes include "TL", "FH", "AV", "1.", "11", and "7-2". There are also several illegible signatures.

## **TITRE IV : LES SECTIONS PARITAIRES PROFESSIONNELLES**

### **Article XIII ATTRIBUTIONS ET FONCTIONNEMENT**

*L'article XIV devient l'article XIII et est ainsi modifié.*

Les sections paritaires professionnelles ont pour objet de proposer au Conseil d'administration les orientations et les modalités de prise en charge des actions de formation relevant de leur champ d'activité.

Le fonctionnement des sections paritaires professionnelles est assuré par un Secrétaire et un Secrétaire-Adjoint désignés alternativement dans chacun des collèges. Leurs missions sont précisées par le Règlement Intérieur Général de l'OPCA.

### **Article XIV COMPOSITION**

*L'article XV devient l'article XIV et est ainsi modifié.*

Le Règlement Intérieur Général de l'OPCA fixe la composition de chaque section paritaire professionnelle.

Cette composition intègre obligatoirement les organisations patronales et syndicales signataires du présent accord.

Le mandat des membres de la section paritaire professionnelle est d'une durée de deux ans. Il est bénévole et renouvelable.

Handwritten signatures and initials in blue ink:

- Top right: TL
- Middle right: S, J
- Bottom right: Be, T-R
- Bottom center: 12
- Bottom left: J, H, A

## **TITRE V : L'OPCA UNIFORMATION EN REGION**

Pour répondre aux besoins de ses adhérents et pour accompagner les acteurs locaux dans la mise en œuvre des politiques publiques de formation professionnelle et d'emploi, UNIFORMATION est présent en région.

### **Article XV Représentation et organisation**

*L'article XVII devient l'article XV et est ainsi modifié.*

#### **1. La représentation institutionnelle de l'OPCA**

Des Comités Paritaires Régionaux (CPR) sont mis en place sur décision du Conseil d'Administration de l'OPCA.

##### Composition :

Chaque comité est composé paritairement de représentants du collège « Employeurs » et de représentants du collège « Salariés ».

##### Missions :

Ils ont pour missions, par délégation du Conseil d'Administration, de :

- S'assurer de la mise en œuvre, au niveau d'une région, de la politique de l'OPCA en lien avec les services techniques de l'OPCA (régional et national).
- Assurer la représentation de l'OPCA auprès des acteurs institutionnels et sociaux territoriaux de l'emploi et la formation (services déconcentrés en région).
- Participer à la construction des politiques régionales en matière de formation professionnelle et d'emploi (C-PRDF...).

Les modalités de fonctionnement sont définies au Règlement Intérieur Général de l'OPCA.

#### **2. Un service de proximité régional**

L'OPCA est présent sur tout le territoire (métropole et DOM) à travers ses Délégations Régionales.

Les Délégations Régionales mettent en œuvre la stratégie de l'OPCA dans les territoires et assurent une représentation de l'OPCA auprès des entreprises et des salariés.

Les Délégations Régionales informent, conseillent, accompagnent les entreprises et les salariés dans la mise en œuvre de leur projet de formation, instruisent les dossiers et recherchent des financements complémentaires (services déconcentrés de l'Etat, collectivités territoriales, FSE, FPSPP...).

En qualité d'organisme paritaire collecteur agréé au titre du CIF (OPACIF), UNIFORMATION informe, conseille et développe des actions d'accompagnement auprès des salariés et des demandeurs d'emploi.

TL  
A.  
BE  
T-2  
13

## **TITRE VI : DISPOSITIONS PARTICULIERES RELATIVES A LA PROFESSIONNALISATION**

*Les dispositions spécifiques suivantes demeurent applicables.*

### **Article XVI Utilisation des fonds collectés pour la professionnalisation**

*L'article nouvellement créé remplace le précédent article XVI.*

#### **Dispositions relatives aux contrats et aux périodes de professionnalisation**

- Dispositions particulières liées aux sections professionnelles et aux accords de branche

Les contrats de professionnalisation conclus et les périodes de professionnalisation mises en place pour des entreprises relevant de branches ayant désigné par accord collectif UNIFORMATION pour la collecte et la gestion de leurs contributions au développement de la formation professionnelle continue, et constituées en section professionnelle ou au branche professionnelle au sein d' UNIFORMATION et ayant conclu un accord relatif à la professionnalisation, sont régis par les règles ad-hoc dans les accords signés dans le cadre de ces branches professionnelles.

Les dispositions qui suivent s'appliquent aux adhérents d'UNIFORMATION qui ne rentrent pas dans le cas de figure mentionné ci-dessus.

#### **Contrats de professionnalisation :**

Les parties signataires, considérant les attentes des entreprises, ainsi que celles des jeunes de moins de 26 ans et des demandeurs d'emploi de 26 ans et plus pour l'accès à une qualification reconnue, conviennent de favoriser l'insertion professionnelle par le biais de la formation professionnelle continue dans le cadre des contrats de professionnalisation, et attacheront une importance particulière à la mise en œuvre de la personnalisation des parcours de formation des salariés.

#### **Durée des actions de formation et assimilées :**

Les contrats de professionnalisation pris en charge par UNIFORMATION comprennent des actions de formation et assimilées (évaluation, personnalisation des parcours de formation, accompagnement externe) d'une durée minimale comprise entre 15% et 25% de la durée totale du contrat de professionnalisation, sans être inférieure à 150 heures. La durée de ces actions peut être portée jusqu'à 35% et, à titre exceptionnel, à 40% par le Conseil d'Administration d' UNIFORMATION, notamment pour les jeunes qui visent des formations qualifiantes (diplômes, titre, CQP...) et qui sont sans qualification reconnue, c'est-à-dire les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle d'enseignement secondaire ou qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel.

TL  
CZ  
A.  
Be  
T-R  
14

### Durée du contrat de professionnalisation :

Les contrats de professionnalisation pris en charge par UNIFORMATION sont des contrats de travail à durée déterminée ou indéterminée. Lorsque le contrat est à durée déterminée, il est conclu pour une durée minimale de 6 à 12 mois. Lorsque le contrat est à durée indéterminée, la durée de la période de formation durant laquelle sont mises en œuvre les actions de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois minimum.

Ces durées peuvent être portées jusqu'à 24 mois pour certaines personnes, en particulier pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue. Il en est de même pour les personnes dont la formation exige une durée supérieure à 12 mois. Ces bénéficiaires et la nature de ces qualifications sont définis par le Conseil d'Administration d'UNIFORMATION.

### Jeunes sans qualification professionnelle reconnue

Parmi les publics susceptibles de bénéficier d'une durée des actions de formation et assimilées supérieure à 25% de la durée totale du contrat ou, lorsque le contrat est à durée indéterminée, d'une durée de la période de professionnalisation allant jusqu'à 24 mois, les parties demandent au Conseil d'Administration d' UNIFORMATION d'examiner particulièrement le cas des jeunes sans qualification professionnelle reconnue.

Les parties signataires demandent au Conseil d'Administration d' UNIFORMATION d'examiner les conditions dans lesquelles serait fixé annuellement un pourcentage minimum des sommes affectées obligatoirement au financement des actions de formation destinées à la prise en compte spécifique des jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle reconnue.

### Coût horaire applicable pour les contrats de professionnalisation

Le coût horaire applicable aux contrats de professionnalisation du 4 mai 2004 est de 9,15 euros. Il est susceptible de varier selon les priorités définies par le Conseil d'Administration d'UNIFORMATION, pour tenir compte de la nature des formations et du coût des prestations.

- Dispositions spécifiques

### Périodes de professionnalisation :

Afin d'améliorer la qualification professionnelle au sein des structures de l'économie sociale, les parties signataires conviennent de promouvoir la formation professionnelle continue dans le cadre des périodes de professionnalisation et attacheront une importance particulière à la mise en œuvre de la personnalisation des parcours de formation des salariés. TL

Les périodes de professionnalisation sont destinées à favoriser le maintien dans l'emploi des salariés et l'accès à la qualification professionnelle ou bénéfice notamment : e f

Be  
T-R  
15

- Des salariés sans qualification reconnue ou dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation de travail,
- Des salariés comptant 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d' au moins 45 ans, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie, souhaitant par cette professionnalisation consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle,
- Des salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise,
- Des femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou des hommes ou des femmes après un congé parental,
- Des bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du code de travail.
- Des salariés reprenant leur activité professionnelle après une absence pour maladie ou accident de travail d'une durée de six mois ou plus.
- Des salariés reprenant une activité professionnelle après une période de suspension de celle-ci dans le cadre de l'exercice d'un mandat syndical ou électif.
- Des salariés qui occupent durablement des emplois à temps partiel ou saisonniers.

Les parties signataires décident de confier au Conseil d'Administration de l'OPCA le soin de préciser :

- La liste des publics prioritaires pour les périodes de professionnalisation.
  - La liste des qualifications au sens de l'article L.6314-1 du code du travail accessibles au titre des périodes de professionnalisation.
  - La liste des actions de formation permettant de répondre à l'objectif de professionnalisation.
- Dispositions communes aux contrats et périodes de professionnalisation

### Catégories de salariés

Le Conseil d'Administration définit les catégories de salariés pour lesquels les actions d'accompagnement et de formation liées aux contrats et périodes de professionnalisation donnent lieu en priorité à une participation financière d'UNIFORMATION. Il fixe par ailleurs le pourcentage de collecte affecté aux périodes et aux contrats de professionnalisation.

HV TC  
 C. J.  
 H N  
 JCT 16 BE  
 T.R

## **TITRE VII : DISPOSITIONS DIVERSES**

### **Article XVII REGLEMENT INTERIEUR GENERAL**

*L'article XVIII devient l'article XVII de la convention.*

Le Conseil d'Administration de l'OPCA fixe, au moyen d'un Règlement Intérieur Général, les modalités d'application du présent accord et de fonctionnement des instances de l'OPCA. Il ne peut être approuvé ou modifié qu'après une demande d'inscription à l'ordre du jour du Conseil d'Administration.

### **Article XVIII MODIFICATION DE L'ACCORD**

*L'article XIX devient l'article XVIII et est ainsi modifié.*

Les modifications à apporter au présent accord peuvent être opérées à la demande de l'une des parties signataires, dans les trois mois suivant la saisine, par voie d'avenant négocié entre les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés signataires.

### **Article XIX DISSOLUTION**

*L'article XX devient l'article XIX.*

La dissolution de l'OPCA ne peut intervenir que sur décision du Conseil d'Administration. Une réunion extraordinaire du Conseil d'Administration examinera le cas échéant et définira, si besoin, les modalités de dissolution de l'OPCA.

Le Conseil d'Administration sur cette question ne peut décider valablement la dissolution qu'à la majorité des 4/5 de ses membres.

Le Règlement Intérieur Général de l'OPCA fixe la procédure de dissolution.

## **TITRE VIII : DEMANDE D'AGRÉMENT ET DATE D'EFFET**

### **Article XX AGREMENT**

*L'article XXI devient l'article XX.*

Le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus, sont présentés à l'agrément dans les conditions fixées par la loi et le Code du travail.

### **Article XXI DATE D'EFFET**

*L'article XXII devient l'article XXI.*

Le présent accord prendra effet à compter de la date d'agrément de l'OPCA UNIFORMATION et au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Fait à Paris, le 14 novembre 2011

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "AV", "TL", "H", "A", "S", "J", "17", and "J. Q."