

# Accord 2011-06 de révision des Accords de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

## PRÉAMBULE

### Des constats

La branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif est en constante mutation : restructuration des secteurs d'activité, modification des systèmes de tarification, nouveaux engagements dans le cadre des conventions tripartites, Contrats Pluriannuels d'Objectifs et de Moyens, évolutions modifiant profondément les équilibres et stratégies des établissements tant sur le plan économique que sur le plan des ressources humaines. Compte tenu de ces éléments, la branche se doit de redoubler d'attention dans ses fondements éthiques et déontologiques au regard de la formation en tenant, entre autres compte, des exigences réglementaires liées aux notions de qualité et de transparence.

### Des enjeux

Au regard des évolutions sociétales et structurelles constatées durant les 5 dernières années dans la Branche, notamment à travers les divers travaux et études réalisés dans le cadre de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNE-FP), de l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications (OPMQ) et du Conseil Économique, Social et Environnemental (CESE), la Branche Sanitaire, Sociale et Médico-sociale privée à but non lucratif doit répondre à des enjeux majeurs en matière :

- d'emploi, qu'il soit dans ou hors de la branche afin de favoriser la mobilité tant interne qu'externe dans le cadre de la sécurisation des parcours professionnels,
- de renouvellement des effectifs, par, entre autres, du personnel qualifié,
- de formation visant la certification, plutôt que la simple adaptation à un poste de travail,
- de sécurisation des parcours professionnels des salariés, entre autres par le soutien de l'obtention de la qualification et/ou certification requises pour les postes occupés par les personnels en place, l'accompagnement vers la VAE pour les diplômes ou titres nationaux de la branche,
- l'accession à l'emploi qualifié des publics qui en restent éloignés,
- de développement des compétences des personnels et des dirigeants mandatés des structures de la branche,
- d'adaptation et d'élaboration de projets résolument tournés vers les besoins des personnes accompagnées et prises en charge avec, en corolaire, le développement des compétences dans l'emploi et/ou vers les nouveaux emplois tenant compte de l'évolution des structures pour répondre aux besoins des personnes accompagnées,
- d'insertion des jeunes, de mobilité et place des seniors et des salariés les plus fragilisés au sein de la branche par l'accès renforcé à la certification, la pérennisation des postes chaque fois que possible.

Ces enjeux s'inscrivent dans un contexte légal, réglementaire et fiscal impacté, notamment, par les lois 2002-2 du 2 janvier 2002 portant sur la rénovation de l'action sociale et médico-sociale, 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 portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires, du 4 mai 2004 et 24 novembre 2009 relatives à l'Orientation et à la Formation Professionnelle.

Face à ces évolutions, les partenaires sociaux affichent dans, cet accord, leur volonté de mener une politique de formation ambitieuse pour répondre à ces nouveaux enjeux.

### **Une ambition**

L'action de formation est l'un des moyens privilégiés pour que les salariés développent en temps opportun des connaissances, des compétences et un savoir-faire leur procurant les capacités d'ajustement aux évolutions auxquelles ils sont confrontés. Elle contribue ainsi à la nécessaire convergence entre les besoins socio-économiques des établissements et services, et les aspirations individuelles et sociales des salariés.

Elle doit être articulée avec d'autres moyens mobilisables pour l'accès à la certification, le développement des compétences et la professionnalisation des salariés. Les partenaires sociaux de la branche souhaitent utiliser toutes les voies d'accès en complémentarité pour ce faire, ils soutiennent l'optimisation de l'ensemble des dispositifs de la Formation Professionnelle.

Conformément à l'article L. 6314-1 du code du travail, les salariés doivent pouvoir dans le cadre de cette qualification et professionnalisation progresser au cours de leur vie professionnelle d'au moins un niveau de qualification ou en acquérir une pour ceux qui en sont dépourvus.

La branche a l'ambition de mettre à la disposition des organisations un outil visant la qualification, la professionnalisation des personnels et au service de la qualité des interventions auprès des personnes accompagnées et prises en charge.

### **Des objectifs**

Le présent accord, qui s'articule avec l'accord 2011-05 consacré à UNIFAF, se donne pour objectifs de :

- promouvoir la formation comme un levier de développement des compétences ;
- faciliter l'accès à l'ensemble des dispositifs relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, en vue d'optimiser les outils existants ;
- favoriser toute recherche de partenariats et de cofinancements au plan national et régional.

Les moyens mutualisés au profit de la politique de branche doivent servir de leviers pour développer des actions au profit des établissements de la branche et de leurs salariés. Pour ce faire, les partenaires sociaux signataires du présent accord réaffirment leur volonté de développer toutes les voies et modes d'accès à la formation tant certifiante que professionnalisante.

Les partenaires sociaux expriment ainsi leur attachement à l'acquisition d'un premier diplôme ou d'une qualification professionnelle, notamment par la validation des acquis de l'expérience, mais également au développement des compétences des salariés tout au long de leur vie professionnelle :

- mettre en cohérence les objectifs de la politique de branche avec le rôle et les moyens dévolus à UNIFAF dont l'agrément sera redemandé en tant qu'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) et en tant qu'OPACIF de notre branche professionnelle ;
- rechercher des cofinancements avec des partenariats extérieurs.

En créant une contractualisation entre l'Etat et les OPCA, les OPCA et le FPSPP, les OPCA avec Pôle Emploi, l'Etat et le FPSPP, l'Etat et les Régions, la loi du 24 novembre 2009 propose un mode d'action partenarial et multipartite. La branche sera amenée à contractualiser avec des partenaires extérieurs pour financer ses actions de formation.

Les fonds d'UNIFAF doivent être articulés avec d'autres moyens financiers mobilisables pour développer les compétences et la professionnalisation des salariés. Les partenaires sociaux de la branche affirment aussi un soutien à la reconversion et à la promotion professionnelle.

C'est pourquoi, au sein de la branche, les différentes voies doivent pouvoir s'articuler pour faciliter l'élaboration de parcours et permettre d'accéder à l'ensemble des éléments de certification ou de professionnalisation.

### **Les moyens**

La branche s'engage à :

- développer le conseil tant aux employeurs qu'aux salariés en y intégrant, entre autres, le concept de parcours professionnels individuels et collectifs en lien avec les politiques pluriannuelles de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences développées au sein des structures de la branche ;
- mobiliser tous les dispositifs et tous les fonds, qu'ils soient gérés par des organismes publics ou par l'OPCA de la branche. La mise en œuvre opérationnelle de la sécurisation des parcours professionnels des salariés nécessite de travailler, tant que possible, en partenariat et/ou complémentarité avec les autres acteurs du champ de l'Emploi et de la Formation Professionnelle ;
- s'appuyer sur les travaux de l'observatoire de branche qui constitue un outil privilégié dans la définition des politiques sectorielles et territoriales de Formation Professionnelle et d'Emploi.

En conclusion, le présent accord, en complément de l'accord 2011-05 consacré à UNIFAF :

- définit les rôles de chacune des instances paritaires intervenant dans le cadre de la définition et de la mise en œuvre de la politique de branche,
- appréhende les moyens financiers mobilisés et leur répartition. A cet égard, les parties réaffirment la volonté d'avoir une politique de branche dotée de moyens propres (professionnalisation, fonds d'intervention et Fonds de la promotion professionnelle notamment),
- et précise les objectifs et finalités des différents dispositifs de formation, pour accompagner la nécessaire montée en compétences, et certifications des professionnels du secteur devant faire face à des situations de plus en plus complexes, dans un contexte de mutations sociodémographiques de grande ampleur et au regard de l'évolution des besoins exprimée dans le cadre des politiques associatives et des projets des établissements.

### **Champ d'application**

Le champ d'application du présent accord est conforme à celui défini par l'accord 2005-03 du 18 février 2005 et ses avenants n° 1 et n°2.

## CHAPITRE I

### Détermination et mise en œuvre de la politique de branche

#### Article 1 Définition et mise en œuvre de la politique de formation dans la branche

La politique de la branche, en matière de formation professionnelle est prioritairement définie par la négociation collective, notamment dans le cadre de la négociation triennale sur la formation qui fixe les objectifs et moyens de la formation professionnelle.

Elle s'exprime également au sein de la CPNE-FP dans le cadre de ses compétences légales et conventionnelles, telles que résultant de l'accord 2010-01 du 19 avril 2010 et particulièrement de son article 1-1.

Elle s'appuie sur les travaux de l'Observatoire prospectif des métiers et qualifications.

UNIFAF est chargé de la mise en œuvre opérationnelle, pour ce qui concerne son champ d'intervention et les moyens dont il dispose, des politiques ainsi définies. A ce titre, les décisions prises par le Conseil d'administration d'UNIFAF doivent être conformes aux dispositions conventionnelles de branche et aux décisions de la CPNE-FP.

S'il s'avère que l'application d'une disposition d'un accord de branche ou d'une décision de la CPNE-FP est de nature à mettre en cause la responsabilité des administrateurs d'UNIFAF, ou que ses équilibres financiers sont mis en danger, le Conseil d'administration paritaire d'UNIFAF saisit sans délai les organisations siégeant en son sein, d'une délibération motivée afin que soient prises par la négociation ou par décision en CPNE-FP selon les cas, les dispositions appropriées. Le Conseil d'administration paritaire de l'OPCA peut aussi saisir la commission paritaire de la branche et être force de proposition.

#### Article 2 Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

L'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications assure par délégation, au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi, une veille prospective sur l'évolution des métiers de la branche, afin d'anticiper leur transformation, leur naissance, leur obsolescence, ainsi qu'une veille démographique des professionnels dans le souci de favoriser une démarche politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les établissements de la branche.

A ces fins, il exerce les missions suivantes :

- Collecter et synthétiser les informations sur les métiers, les emplois et les qualifications, ainsi que les conclusions et recommandations qu'en tire la CPNE-FP en matière de formation professionnelle, afin de les mettre à disposition de la branche.
- Contribuer à identifier les facteurs risquant d'affecter les métiers du secteur 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 la branche à destination de la CPB et de la CPNE-FP.

- Transmettre à 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'élaborer les orientations triennales de la formation professionnelle.
- Etre 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 de 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 le suivi de parcours des salariés.

Ils invitent aussi l'Observatoire et l'OPCA à réaliser ces travaux, chaque fois que possible, en partenariat avec les différents OPCA en harmonisant leurs procédures afin que les données puissent être amalgamées et couvrir l'ensemble du secteur sanitaire, social et médico-social et à travailler avec les structures d'observation existantes.

### **Mode de saisine de l'observatoire**

L'observatoire peut être saisi :

- par la branche nationale et/ou la CPNE-FP,
- par chaque organisation tant syndicale que patronale le composant,
- 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.

Dans le cadre des liens régionaux DRP / DRCPNE-FP et/ou DRCPNE-FP / partenaires extérieurs (Conseil Régional, Carif / OREF...) si ces partenaires ont des demandes spécifiques, ils saisissent la DRCPNE-FP qui en lien avec le national 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 ou les DRCPNE-FP selon la nature de la demande et des travaux.

La détermination du nombre de sièges par organisation de salariés sera revue lors de la mise en place de la représentativité syndicale en tenant compte du poids respectif de chaque organisation de la ou les composante(s) représentant les salariés et ceci au plus tard dans le semestre suivant les résultats.

Le comité paritaire de pilotage de l'Observatoire est composé de 10 membres pour l'UNIFED et de 10 membres pour le collège salarié à raison de deux représentants par organisation membre de la CPNE-FP.

L'Observatoire prend ses décisions par accord entre les deux collèges.

Il se réunit au moins deux fois par an. Il met en place un bureau composé paritairement de 4 membres :

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

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

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

Le comité paritaire de pilotage peut s'adjoindre des représentants de la direction d'UNIFAF et de ses services techniques.

Le secrétariat est assuré par un représentant technique d'UNIFAF.

Le comité paritaire de pilotage fixe les orientations de l'observatoire selon un protocole triennal révisable annuellement.

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.

Le financement de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications est assuré dans les conditions prévues par l'article R. 6332-36 du Code du travail et conformément aux dispositions de la convention d'objectifs et de moyens conclue entre UNIFAF et l'Etat. Au titre de son fonctionnement, il établit dans le cadre de son comité de pilotage un budget prévisionnel qu'il transmet à l'OPCA pour validation par son CA.

Les parties signataires confient, par le biais d'une convention de gestion, la mise en œuvre opérationnelle du secrétariat permanent et des travaux décidés par le comité paritaire de pilotage de l'observatoire à UNIFAF. Celui-ci 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 concernent tout autant les dépenses afférentes à l'administration de l'observatoire que les dépenses relatives à la tenue des réunions du comité paritaire de pilotage et des diverses commissions mises en œuvre.

L'observatoire remet chaque année à la Branche et à la CPNE-FP un rapport (sous forme de tableau synthétique) qui reprend les divers travaux effectués ou en cours.

## **CHAPITRE II**

### **Mise en œuvre de la sécurisation des parcours professionnels**

#### **Article 3 Sécurisation des parcours professionnels**

La branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif contribue à l'objectif national de faire progresser les salariés d'au moins un niveau de qualification au cours de leur vie professionnelle en créant notamment le Fonds de Promotion Professionnelle. Le FPP a pour objectif le développement de la promotion professionnelle certifiante des salariés. Ce fonds est créé par une mutualisation de fonds au niveau national de l'OPCA qui en détermine les grandes lignes au regard des données de l'observatoire et de la connaissance du secteur qu'ont les membres de son conseil d'administration, les modalités d'accès en priorisant les cofinancements (plan de formation, FSE, FPSPP). Son financement est assuré dans les conditions prévues par l'accord 2011-05.

La mise en œuvre de projets professionnels conçus dans des parcours notamment formatifs, doit s'inscrire dans une logique de sécurisation des parcours professionnels. Cette démarche doit pouvoir articuler et/ou cumuler l'ensemble des dispositifs d'accès à la formation. Elle doit satisfaire la réalisation d'un projet tant professionnel que personnel. L'existence de dispositifs différenciés d'accès à la formation ne doit pas constituer un obstacle à la réalisation du projet.

La politique de formation des établissements, dans le cadre de la GPEC et de la sécurisation des parcours, tient compte de la nécessaire articulation des dispositifs de formation. Il en est

de même pour UNIFAF dont les modalités de gestion doivent favoriser l'utilisation articulée des différents dispositifs de formation tant au bénéfice des établissements que des salariés.

## **Section 1 Le plan de formation**

### **Article 4 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.

Le plan de formation comprend des actions de formation notamment les actions spécifiques de la branche, telles que définies par le présent accord. Les entreprises du secteur adhèrent à UNIFAF aux conditions suivantes : chaque adhérent s'engage à verser à l'OPCA de Branche au moins 70 % de la contribution au titre du financement de ces actions.

Les établissements peuvent librement verser les 30 % restant à UNIFAF.

### **Article 5 Catégories d'action 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.

Toutes les actions du plan doivent être imputables au titre de l'article L 6312-1 du Code du Travail ou relever des actions spécifiques définies par le présent accord.

Les deux catégories d'actions de formation qui composent le plan de formation se différencient les unes des autres par leur finalité, leur régime juridique au regard du temps de travail et la nature de la rémunération applicable.

Lors de la consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel sur le projet de plan de formation, dont les partenaires sociaux de la branche considèrent qu'elle doit se concevoir dans le cadre d'un dialogue social ouvert, l'employeur doit préciser dans les documents qu'il lui remet, la nature des actions de formation proposées en appliquant la classification susvisée.

Les catégories d'action telles que définies à la présente section ne concernent, conformément aux dispositions législatives, que le plan de formation.

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

### **Article 6 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 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 à paiement des heures supplémentaires ou complémentaires.

### **Article 7 Actions de développement des compétences**

Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent se dérouler sur le temps de travail.

Les actions de formation peuvent 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 huit 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 huit 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 60 heures par an et par salarié (ou pour les salariés en forfait jours ou en forfait annuel à 4 % du forfait).

L'acceptation ou le refus par le salarié d'une formation hors temps de travail ne saurait être un critère de discrimination.

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.

Lorsque tout ou partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail, l'employeur doit définir avec le salarié avant son départ en formation les engagements auxquels il souscrit, dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et aura satisfait aux évaluations prévues.

### **Article 8 Financement des actions du plan de formation**

Pour les actions organisées dans le cadre du plan de formation, l'établissement peut demander à UNIFAF le remboursement de ses dépenses.

UNIFAF vérifie les conditions légales d'imputabilité des actions de formation et la conformité des actions spécifiques de branche au présent accord.



L'effort supplémentaire de la branche au financement de la formation professionnelle est affecté exclusivement aux actions suivantes :

- d'une part, les actions de formation imputables prévues aux articles L. 6313-1 à 7 du Code du travail ;
- et d'autre part, les actions spécifiques de la branche :
  - Les actions de formation dont l'objectif porte sur des activités de loisir et de sensibilisation à une technique dans le cadre du projet d'établissement : 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 usagers à l'extérieur.
  - Les actions de formation de développement personnel en lien avec l'activité professionnelle : 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. Les contenus et méthodes pédagogiques doivent bénéficier d'une reconnaissance d'une communauté de professionnels et/ou être tombés dans le domaine public scientifique.
  - Les actions de formation relatives aux différents modes de prise en charge à visée de confort et d'accompagnement des usagers pour les différents personnels en lien avec leurs missions professionnelles : toute action dont les contenus et méthodes pédagogiques bénéficie d'une reconnaissance d'une communauté de professionnels et/ou être tombés dans le domaine public scientifique.
  - Les colloques, congrès, conférences, séminaires, journées d'études : toute réunion qui constitue un réel moyen de perfectionnement des compétences et connaissances des professionnels. Elles portent sur un ou des thèmes identifiés en cohérence avec : leur durée respective, le public bénéficiaire défini, le contenu formatif du programme. Elles sont dispensées par des intervenants dont la compétence dans le domaine concerné est avérée. Elles durent au moins une journée en continu sauf dans le cas de cycles « construits » (cycles de formation comportant plusieurs modules de durées différentes et étalées dans le temps). 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.
  - Les actions de formation intégrées aux situations de travail : toute action qui répond à des obligations de certifications, de mise en conformité avec des normes techniques ou juridiques, de développement de démarche qualité, de GPEC... ces actions sont immédiatement préalables à la formation du personnel et lui permettent d'acquérir des compétences et des connaissances théoriques, techniques, et méthodologiques. L'intervenant doit être formateur.
  - Les actions de formation à la prévention et 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.

- 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.
- Les actions d'analyse des pratiques professionnelles accompagnées d'un apport de connaissances. L'intervenant doit être un formateur et non pas être dans un rôle de consultant ou d'auditeur.
- Les actions de formation des membres dirigeants bénévoles de la personne morale : toute action de formation, dans le cadre des missions des dirigeants bénévoles membres des bureaux des conseils d'administration des organisations de la branche. Les associations engagent toutes les démarches en vue de financer ou d'obtenir un financement total ou partiel de l'action.  
Ces coûts sont encadrés sur la base d'une formation par mandat plafonnée dans la limite de 500 € pour les coûts pédagogiques et les frais annexes, sur la base des barèmes UNIFAF. Si le bénévole est salarié, il doit avoir préalablement formulé une demande auprès de sa direction et de son OPCA et faire preuve de refus notifiés tant sur le plan que le DIF.
- Les actions d'ingénierie de formation : toute action rattachée explicitement à une action de formation prévue au plan de formation, précédant l'action de formation dans un délai de 6 mois maximum, se limitant à un 1/5<sup>ème</sup> de la durée de la formation et ne dépassant pas le coût d'un jour de formation.  
Ces actions correspondent à une action élaborée et développée en intra. Leurs contenus et les choix pédagogiques répondent à un besoin spécifiquement déterminé de la structure et des salariés concernés.
- Les indemnités tutorales prévues par l'accord de branche.
- Les actions de formation dans le cadre du Congé de formation économique, sociale et syndicale dont les thèmes portent sur l'emploi et la formation.

Toutes ces actions spécifiques doivent répondre aux conditions suivantes :

- ❖ les prestataires intervenant sur les actions de formation spécifiques doivent exercer également une activité déclarée au titre de la formation ;
- ❖ les actions spécifiques ne doivent pas porter atteinte à l'intégrité physique ou psychique tant du salarié en formation que du public accueilli ou accompagné.

Les établissements doivent être en mesure de justifier les objectifs de développement des compétences associés à ces différentes actions.

Les actions spécifiques liées aux colloques, congrès, conférences, séminaires et journées d'études ne peuvent représenter plus de 15% de la contribution au plan de formation de l'entreprise.

Les actions spécifiques liées à la formation des dirigeants bénévoles ne peuvent représenter plus de 3% de la contribution au plan de formation des entreprises.

Ces pourcentages feront l'objet d'un examen par le comité de suivi prévu à l'article 61.

## Article 9 Moyens dévolus aux délégués syndicaux et membres des CE ou à défaut DP

Dans le cadre des missions qui leurs sont dévolues dans le domaine de la formation, en termes entres autres d'accompagnement, d'information, d'orientation des salariés les partenaires sociaux de la branche décident en application de l'article R.2241-9 3ème alinéa du code du travail, d'accorder :

Bénéficiaire	Volume
<b>Délégué syndical</b> <i>Une personne par organisation syndicale</i>	2h par mois
<b>Membre titulaire du CE</b> <i>Une personne par organisation syndicale</i>  A défaut de CE, membre titulaire de la DUP <i>Une personne par organisation syndicale</i>  Ou à défaut, membre titulaire DP <i>Une personne par organisation syndicale</i>	1h30 par mois

L'organisation syndicale locale désigne à l'employeur la personne concernée.  
Les salariés concernés ne peuvent disposer que d'une de ces dispositions non cumulables entre elles.

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

### Article 10 Ouverture du droit au DIF

Les salariés visés à l'article L. 6323-1 du code du travail, titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein et justifiant d'une année d'ancienneté bénéficient du droit individuel à la formation à hauteur de 20 heures par an.

Les partenaires sociaux s'accordent pour retenir l'année civile comme période de référence. L'ancienneté des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée s'apprécie au 1er janvier de chaque année.

La durée du droit individuel à la formation est, pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à temps partiel, calculée au prorata temporis. Toutefois, les partenaires sociaux de la branche décident de porter ce droit à la même hauteur que celui des salariés à temps complet lorsqu'ils remplissent les conditions cumulatives suivantes :

- ils ont fait une demande de temps complet sans pouvoir en bénéficier,
- ils n'exercent pas chez un autre employeur,
- ni en libéral.

Le DIF s'acquiert prorata temporis pour les salariés entrant ou sortant des effectifs en cours d'année.

Les salariés sont informés individuellement et annuellement de leurs droits acquis au titre du dispositif du droit individuel à la formation.

### **Article 11 Cumul des heures de DIF**

Le nombre d'heures que peut cumuler un salarié au titre du droit individuel à la formation s'apprécie en totalisant le nombre d'heures acquis chaque année et non utilisé par le salarié, dans la limite maximale de 120 heures, sauf accord d'entreprise plus favorable.

Lors de la suspension de l'exécution du contrat de travail du salarié (congé parental d'éducation, congé maternité, congé formation, congé maladie, congé sans solde...) ou dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique, ce dernier continue à acquérir son droit individuel à la formation.

### **Article 12 Modalités de mise en œuvre du DIF**

La mise en œuvre du droit individuel à la formation est à l'initiative du salarié. Il est possible de réaliser le DIF en tout ou partie sur le temps de travail. Les actions de formation suivies dans le cadre du droit individuel à la formation ne visent jamais les actions d'adaptation à l'emploi.

Les actions de formation suivies dans le cadre du droit individuel à la formation, peuvent être combinées avec des actions du plan de formation et/ou des périodes de professionnalisation et pourront se dérouler en tout ou partie sur le temps de travail selon des modalités fixées par accord d'entreprise ou d'établissement ou en l'absence de délégués syndicaux, par accord individuel.

La demande de DIF du salarié est formulée par écrit. Elle doit mentionner la formation envisagée, son coût et ses dates. L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation. Le commun accord du salarié et de l'employeur est formalisé par écrit précisant notamment la nature de l'action et les modalités de déroulement de l'action de formation (dates de début et de fin, coût, organisme pressenti...), les modalités de reconnaissance si le DIF s'inscrit dans une période de professionnalisation ou un parcours professionnel mobilisant si nécessaire différents dispositifs de formation validés par l'entreprise.

Conformément aux articles L. 2323-37 et D. 2323-5, l'établissement présente chaque année aux représentants du personnel sa politique de mise en œuvre du droit individuel à la formation.

### **Article 13 Désaccord persistant**

Lorsque durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'employeur ne parviennent pas à un accord, l'employeur informe le salarié qu'il peut alors adresser sa demande à l'organisme collecteur paritaire agréé au titre du congé individuel de formation (CIF). Le salarié bénéficie alors d'une priorité administrative d'instruction de son dossier CIF sous réserve que la demande corresponde aux priorités et critères d'UNIFAF et que le salarié remplisse les conditions d'accès au CIF.

600

Lorsque le salarié bénéficie d'une prise en charge de son CIF, la durée de l'action de formation s'impute en déduction du contingent d'heures disponibles au titre du DIF non utilisées à la date d'acceptation de la demande.

Si l'organisme collecteur paritaire prend une décision positive de prise en charge de la demande, alors l'employeur est tenu de verser au dit organisme, le montant de l'allocation de formation correspondant au droit acquis par l'intéressé au titre du droit individuel à la formation et les frais de formation calculés conformément aux dispositions prévues à l'article L. 6323-12 du code du travail.

## **Article 14 Abondement et anticipation**

### **Article 14.1 L'abondement**

L'abondement est la possibilité pour l'établissement d'ajouter des heures de DIF à celles dont dispose le salarié, en vue de la réalisation d'un projet de formation.

L'abondement peut être mis en place pour des heures de formation suivies dans le cadre du DIF en tout ou partie en dehors du temps de travail. Le montant de cet abondement et les conditions pour en bénéficier sont définis par accord d'entreprise ou, en l'absence d'interlocuteur pour conclure un accord collectif, par décision de l'employeur après consultation des représentants du personnel s'il en existe dans l'établissement. L'accord ou la décision doivent identifier les formations, salariés et/ou situations qui ouvrent droit à abondement.

Cet abondement vient s'ajouter au crédit DIF acquis par le salarié pour permettre le suivi de la formation sans pouvoir faire l'objet d'une capitalisation.

Cet abondement et les frais qui s'y rapportent sont financés exclusivement par le plan de formation de l'entreprise.

### **Article 14.2 L'anticipation**

L'anticipation est la possibilité pour le salarié d'utiliser son crédit d'heures au titre du DIF avant de l'avoir effectivement acquis, les heures anticipées conduisant donc à un crédit négatif.

L'anticipation peut être décidée, par accord d'entreprise ou, en l'absence d'interlocuteur pour conclure un accord collectif, par décision de l'employeur après consultation des représentants du personnel s'il en existe dans l'établissement. L'anticipation est plafonnée à 120 heures.

Elle peut être utilisée pour des formations, des salariés ou des situations identifiées comme prioritaires.

Cette consommation anticipée du droit à DIF ne donne pas lieu à régularisation ni à aucun remboursement de la part du salarié en cas de départ de l'entreprise quel qu'en soit le motif.

Les heures de DIF anticipées sont finançables sur le plan de formation par UNIFAF dans la même limite de 120 heures.

## **Article 15 Actions prioritaires pour l'accès à un financement de la branche**

Le DIF est mis en œuvre par accord entre l'employeur et le salarié sur le choix de l'action de formation, conformément aux dispositions législatives.

Pour l'accès aux financements sur le 0,5 % dit de professionnalisation au niveau de la branche, sont considérées comme prioritaires et à ce titre éligibles aux financements d'UNIFAF, tout ou partie des actions de formation suivantes :

- actions de première qualification professionnelle enregistrées ou éligibles de droit au RNCP ;
- actions de formation qualifiante professionnelle d'un niveau supérieur dont la certification figure sur la liste de la CPNE ou enregistrée ou éligible de droit au RNCP
- actions de formation ayant pour objet d'acquérir une partie de diplôme identifié, enregistré ou éligible de droit au RNCP ;
- actions de formation visant à l'acquisition de techniques et compétences spécifiques s'inscrivant dans le cadre de l'activité professionnelle exercée ;
- actions d'alphabétisation et de maîtrise des savoirs de base dont les Technologies de l'information et de la communication ;
- actions de remises à niveau pour les salariés de niveau infra V, V ou IV ;
- actions de perfectionnement aux langues étrangères s'inscrivant dans le cadre de l'activité professionnelle exercée.

## **Article 16 Financement par UNIFAF**

Le financement du DIF prioritaire, hors abondement ou anticipation, et le DIF s'inscrivant dans une période de professionnalisation est assuré par UNIFAF dans le cadre de l'enveloppe de 4/5<sup>ème</sup> de la contribution de 0.5% dite de la professionnalisation affectée au financement des contrats de professionnalisation, des périodes de professionnalisation et du DIF, pour ce qui concerne les coûts pédagogiques et les frais annexes. Les dépenses de rémunération ou d'allocation formation sont imputables au titre de la formation professionnelle et peuvent être financées dans le cadre du plan de formation.

Le DIF, hors abondement ou anticipation, peut également être financé avec toutes les ressources disponibles pour la formation professionnelle (Plan de formation, période de professionnalisation...) dès lors que les conditions d'accès à ces financements sont remplies.

## **Article 17 Dispositions relatives aux salariés en CDD**

Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée bénéficient du droit individuel à la formation prorata temporis lorsqu'ils justifient de 4 mois, consécutifs ou non, sous contrat à durée déterminée au cours des douze derniers mois conformément aux articles L. 6323-3 et D. 6323-1 du code du travail.

L'employeur est tenu d'informer le salarié de ses droits.

## **Article 18 Rupture du contrat de travail**

En cas de licenciement non consécutif à une faute lourde et si le salarié en fait la demande avant la fin du préavis, la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquis au titre

du DIF et non utilisées multipliée par un forfait de 9,15 euros, permet de financer tout ou partie d'un bilan de compétences, d'une action de VAE ou d'une action de formation. La demande du salarié est formulée par écrit. Elle doit mentionner la formation envisagée, son coût et ses dates. A défaut d'une telle demande, la somme n'est pas due par l'employeur.

En cas de faute grave, la demande du salarié doit être formulée dans un délai correspondant au délai de préavis auquel le salarié aurait pu prétendre en l'absence de faute grave.

Lorsque la formation est réalisée pendant le préavis, elle se déroule pendant le temps de travail.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du préavis.

En cas de départ à la retraite ou de mise à la retraite, le salarié perd ses droits au DIF.

### **Article 19 Portabilité du DIF**

La portabilité du DIF permet au salarié dont le contrat de travail est rompu ou est arrivé à son terme de demander, pendant son préavis ou après la cessation de ce contrat selon le cas, à bénéficier des heures acquises au titre du DIF et non utilisées pour suivre une action de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience (VAE).

L'employeur de tout salarié quittant l'établissement, quelle que soit la nature de la fin du contrat de travail, porte sur le certificat de travail la mention du crédit d'heures dont disposait le salarié à la date de fin du contrat, du budget auquel ce crédit permet de prétendre sur la base d'une valorisation à hauteur du nombre d'heures multiplié par 9,15 euros et le nom et les coordonnées d'UNIFAF.

Le droit à portabilité est ouvert en cas de rupture du contrat de travail, sauf faute lourde, ouvrant droit à l'assurance chômage dans les conditions définies par la convention UNEDIC. UNIFAF est compétent pour financer les demandes :

- Des salariés qui ont acquis des droits au DIF dans la branche;
- Des salariés qui ont acquis des droits au DIF et sont employés depuis moins de deux ans par un employeur de la branche.

Lorsque le bénéficiaire est demandeur d'emploi, sa demande est présentée à UNIFAF avec l'avis du référent de Pôle Emploi.

Lorsque le bénéficiaire est salarié chez un nouvel employeur de la branche, si la demande de DIF est acceptée par le nouvel employeur, l'entreprise présente la demande de financement à UNIFAF et prend en charge l'éventuel différentiel de coût. En cas de refus du nouvel employeur, le salarié peut présenter directement sa demande de financement à UNIFAF. Si ce financement est obtenu, la formation a lieu en dehors du temps de travail et ne donne pas lieu au versement de l'allocation formation.

## **Section 3 Le congé individuel de formation**

### **Article 20 Objectifs**

Le congé individuel de formation (CIF) est un droit d'accès à la formation pour les salariés. Il a pour objet de permettre à tout salarié, en CDI ou 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. L'action de formation doit notamment permettre aux salariés :

- de se reconverter ou 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 des articles L. 6322-2 et L. 6322-64 du code du travail.

### **Article 21 Conditions d'instruction des demandes de CIF**

Les demandes CIF sont instruites trimestriellement par les délégations régionales paritaires d'UNIFAF. Les dossiers sont examinés et font l'objet d'une décision de prise en charge à la fin de chaque trimestre. Ces nouvelles modalités de gestion et les nouvelles priorités fixées par l'accord sont applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, les demandes présentées antérieurement sont invalidées.

Toutefois, à titre exceptionnel pour l'année 2012, il pourra être décidé de financer des demandes qui ne remplissent pas tous les critères d'éligibilité au regard du présent accord en prenant en compte le projet professionnel et les délais d'attente du demandeur.

Lorsque l'entrée en formation est conditionnée à la réussite aux épreuves de sélection, la prise en charge par UNIFAF est conditionnée à la réussite de ces épreuves dans les 12 mois suivant la notification de l'accord de principe donné par l'OPACIF.

### **Article 22 Aménagement des fonds relatifs au CIF**

Les fonds relatifs aux congés individuels de formation se répartissent en deux enveloppes :

- une enveloppe principale ;
- une enveloppe spécifique.

### **Article 23 Enveloppe principale**

L'enveloppe principale correspond à 75 % des fonds dédiés au congé individuel de formation.

Cette enveloppe se décompose en :

- 60 % consacrés au financement de demandes dites prioritaires
- 15 % consacrés au financement de demandes dites non prioritaires.



## Article 23-1 Les demandes prioritaires

Sont reconnues prioritaires les demandes émanant des salariés suivants :

- Salariés de plus de 40 ans ;
- Salariés ayant un niveau de formation inférieur ou égal au baccalauréat ;
- Salariés n'ayant jamais bénéficié d'un CIF ;
- Salariés engagés ou s'engageant dans une reconversion ;
- Salariés dont la formation est égale ou inférieure à un an (s'il s'agit d'un stage continu à temps plein) ou à 1200 heures (s'il s'agit d'un stage à temps partiel ou comportant des enseignements discontinus) ;
- Salariés reconnus porteurs 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 OETH ou de l'AGEFIPH.

Chacun de ces critères fait l'objet d'une cotation sur les bases suivantes :

- 5 points pour les salariés de plus de 40 ans ;
- 10 points pour les salariés ayant un niveau de formation inférieur ou égal au baccalauréat ;
- 15 points pour les salariés engagés ou s'engageant dans une reconversion ;
- 2 points pour les salariés n'ayant jamais bénéficié d'un CIF ;
- 5 points pour les salariés dont la formation est égale ou inférieure à un an (s'il s'agit d'un stage continu à temps plein) ou à 1200 heures (s'il s'agit d'un stage à temps partiel ou comportant des enseignements discontinus) ;
- 10 points pour les salariés reconnus porteurs d'un handicap ou ayant un avis d'aptitude délivré par la médecine du travail comportant des réserves, pour lesquels aucun cofinancement OETH et AGEFIPH n'est possible.

Ces demandes doivent être accompagnées d'une lettre de motivation.

Les demandes de CIF, réalisées pendant le temps de travail, présentées par ces publics prioritaires sont prises en charge dans le cadre de l'enveloppe de 60%.

La décision de prise en charge des demandes de CIF est prise au regard de la cotation des critères susvisés. Dans l'hypothèse où la cotation de plusieurs dossiers donne le même résultat, la décision de financement est prise par la DRP en fonction du projet professionnel présentant les caractéristiques suivantes :

- projet dont le métier choisi est en correspondance avec les attentes personnelles et professionnelles du salarié ;
- projet pour lequel le salarié a une bonne représentation du métier et dont les conditions pour y parvenir sont réalistes ;
- projet dont le choix de la formation envisagée par le salarié est adapté au métier visé ;
- projet pour lequel, au regard de son profil, il existe un réel débouché pour le salarié sur le marché de l'emploi ;
- en dernier recours, en fonction de l'ordre de réception des dossiers.

## **Article 23-2 Les demandes non prioritaires correspondent aux caractéristiques suivantes :**

Les demandes considérées comme non prioritaires émanent :

- 1) soit de salariés non prioritaires (ne remplissant aucun des critères de priorité visés à l'article 22-1), pour suivre :
  - des actions de formation certifiantes ;
  - des actions de formations diverses.
- 2) soit de salariés prioritaires (remplissant l'un ou plusieurs des critères de priorité visés à l'article 22-1), pour suivre des actions de formations diverses.

Les actions de formations diverses sont considérées comme étant non certifiantes.

Au sein de l'enveloppe de 15 %, la décision de prise en charge est réalisée en fonction de l'ordre de réception du dossier.

## **Article 24 Enveloppe spécifique**

L'enveloppe spécifique correspond à 25 % des fonds dédiés au congé individuel de formation.

Cette enveloppe se décompose en 3 sous enveloppes :

- 16 % consacrés au financement de demandes de VAE dont 12 % pour les demandes de post jury VAE dans la mesure où le volume des heures de formation complémentaires prescrites par le jury ne dépasse pas 45 % de la durée totale de la formation nécessaire à l'obtention du diplôme présenté et 4 % pour les demandes de congés VAE ;
- 4 % consacrés au financement des bilans de compétences ;
- 5% consacré au financement de demandes de formation d'une durée supérieure à 120 heures et se déroulant en dehors du temps de travail.

Au sein de ces enveloppes, la décision de prise en charge est prise au regard de l'ordre de réception du dossier.

## **Article 25 Fongibilité des enveloppes**

Les sous enveloppes déterminées au sein de l'enveloppe principale et de l'enveloppe spécifique sont fongibles au sein de la même enveloppe, et totalement, entre enveloppes, au regard d'un état des lieux après les attributions du dernier trimestre si aucune demande n'entre dans les priorités.

## **Article 26 Financement**

Tout salarié ayant déposé une demande de financement au titre du congé individuel de formation reçoit une réponse définitive au plus tard à la fin du trimestre civil au cours duquel sa demande a été déposée. En cas de refus, il peut présenter un recours auprès de la Commission Paritaire Nationale de Recours Gracieux (CPNRG). Il peut également présenter une nouvelle demande sans que le nombre de demandes présentées ni la date d'antériorité de la première demande ne constituent une priorité.

## Article 27 Prise en charge financière

La prise en charge par UNIFAF des coûts du CIF s'effectue dans le respect du barème suivant :

Prise en charge	Salaires	Coûts pédagogiques	Frais de déplacements
Salaires du demandeur			
Inférieur ou égal à 2 SMIC	100 %	A déterminer par le Conseil d'administration paritaire d'UNIFAF	A déterminer par le Conseil d'administration paritaire d'UNIFAF
Supérieur à 2 SMIC	80% sans pouvoir être inférieur à 2 smic	A déterminer par le Conseil d'administration paritaire d'UNIFAF	A déterminer par le Conseil d'administration paritaire d'UNIFAF

## Article 28 CIF en dehors du temps de travail

La prise en charge financière ne concerne que les coûts pédagogiques.

## Article 29 CIF CDD

En ce qui concerne les CIF-CDD, les textes législatifs et réglementaires relatifs à ce type de contrat sont appliqués.

## Article 30 CIF et sécurisation des parcours professionnels

Le dispositif du CIF peut être utilisé dans une logique de parcours professionnel de manière articulée ou complémentaire avec les autres dispositifs d'accès à la formation (DIF, Plan, Période de professionnalisation...).

## Section 4 Périodes de professionnalisation

### Article 31 Objectifs

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser le maintien en activité des salariés en contrat à durée indéterminée ou en contrat unique d'insertion par l'accès à une nouvelle qualification ou par une professionnalisation dans la qualification possédée. Dans ce cas, il y a professionnalisation lorsqu'il est constaté que le salarié ne possède pas l'ensemble des compétences requises par la fonction et que la formation a pour objet de combler cet écart.

## Article 32 Publics bénéficiaires

Les périodes de professionnalisation visent prioritairement :

- a) Les salariés comptant quinze années d'activité professionnelle ou âgés d'au moins quarante ans et disposant d'une ancienneté de deux années dans une entreprise de la branche professionnelle avec un minimum d'une année d'ancienneté chez l'employeur ;
- b) Les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité ou d'adoption et pour les hommes et les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé parental d'éducation ;
- c) Les salariés reprenant leur activité professionnelle après au moins six mois consécutifs d'absence pour maladie, accident du travail ou congé légal ;
- d) Les salariés reprenant leur activité professionnelle après une absence pour l'exercice d'un mandat syndical d'une durée supérieure à trois ans ;
- e) Les travailleurs handicapés (article L. 5212-13 du code du travail) ;
- f) Les salariés dont le titre ou diplôme est insuffisant au regard de l'emploi occupé ;
- g) Les salariés visant un titre ou diplôme supérieur en vue d'une mobilité, d'une reconversion ou d'une promotion ;
- h) Les salariés pour lesquels un certificat de formation complémentaire est exigé réglementairement pour l'exercice de certains emplois ;
- i) Les salariés dont l'emploi occupé ou visé nécessite une actualisation ou une acquisition des compétences ;
- j) Les salariés titulaires d'un contrat unique d'insertion ;
- k) Les personnes bénéficiant du RMI ou de l'API dans les DOM.

## Article 33 Conditions liées aux formations

Les formations éligibles au titre des périodes de professionnalisation ont une durée conforme aux dispositions légales et réglementaires. Elles sont d'au moins 105 h pour les CUI CAE d'un niveau inférieur à III.

Elles peuvent être organisées sous forme de parcours modulaires associant plusieurs formations.

La durée maximale de prise en charge financière des périodes de professionnalisation est fixée selon les modalités suivantes :

1/Acquisition d'un titre, diplôme ou certification :

Formation de niveau V :

- dans la filière animation 300 h
- dans la filière sanitaire jusqu'à 700h
- dans la filière administrative et technique 300h

Formation de Niveau IV :

- dans la filière sociale et de l'animation 450 h
- dans la filière administrative et technique 400h

Formation de Niveau III :

- dans la filière sociale et de l'animation 500 h
- dans la filière sanitaire 500h
- dans la filière administrative et technique 450 h

Formation de Niveau II :

- dans la filière sanitaire et sociale :
  - les cœurs de métier - diplômes reclassés après L.M.D 600 h,
  - titres et certifications d'encadrement inscrits ou éligibles de droit au RNCP ou bien figurant sur la liste établie par la CPNE 200 h ;
- dans les filières administrative et technique, diplôme inscrit ou éligible de droit au RNCP ou bien figurant sur la liste établie par la CPNE 200h

Formation de Niveau I

Dans les filières sociale, sanitaire, administrative et technique, diplôme inscrit ou éligible de droit au RNCP ou bien figurant sur la liste établie par la CPNE 250 h.

Pour les salariés détenteurs d'un niveau de formation infra V, la prise en charge est majorée de 50 heures.

2/ Les actions non certifiantes :

La prise en charge est effectuée dans la limite de 380 heures pour les personnes non titulaires d'une certification (infra V) ou titulaires d'une certification de niveau IV ou V. La prise en charge est effectuée dans la limite de 200h pour les personnes titulaires d'un niveau de certification supérieur à IV.

#### **Article 34 Mise en œuvre**

Les périodes de professionnalisation peuvent être mises en œuvre à l'initiative de l'employeur ou du salarié.

Elles peuvent se dérouler dans le cadre du Plan de formation ou du DIF, ces deux dispositifs pouvant être articulés pour permettre de suivre l'intégralité du parcours. Le régime applicable au temps de formation est celui applicable à ces deux dispositifs dans les conditions définies par le présent accord.

Lorsque la formation a lieu en dehors du temps de travail, l'employeur définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'employeur souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

#### **Article 35 Financement**

Les dispositions de la section 4 seront prises en charge au titre des 4/5<sup>ème</sup> de la contribution dite de professionnalisation.

Lorsque le salarié fait valoir son DIF dans des actions de formation s'inscrivant dans le cadre d'une période de professionnalisation, ces actions sont prises en charge au titre des 4/5<sup>ème</sup> de la contribution dite de professionnalisation.

#### **Article 36 Forfaits**

Le montant du forfait de prise en charge des périodes de professionnalisation prioritaires est fixé à 11,50 € par heure.

Le montant du forfait de prise en charge des périodes de professionnalisation non prioritaires est fixé à 9,15 € par heure. Ces montants sont portés à 15 € par heure pour les périodes prioritaires ou non, entrant dans le cadre de l'article L.6325-1-1 du code du travail.

Les partenaires sociaux de la branche pourront revoir le montant des forfaits de prise en charge.

UNIFAF 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 de la branche professionnelle.

## **Section 5 Contrats de professionnalisation**

### **Article 37 Objectifs**

Le contrat de professionnalisation a pour objectif l'acquisition de tout ou partie :

- d'une certification professionnelle enregistrée au RNCP ;
- d'une qualification reconnue par une convention collective ;
- d'un Certificat de Qualification Professionnelle reconnu par la CPNE-FP enregistré ou éligible de droit au RNCP.

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

- a) Favoriser l'acquisition d'une première qualification professionnelle ;
- b) Compléter la formation initiale quel qu'en soit le niveau pour pouvoir accéder au métier souhaité ;
- c) Acquérir un titre ou diplôme afin de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

### **Article 38 Publics**

Les contrats de professionnalisation s'adressent :

- 1°) aux jeunes de moins de vingt-six ans ;
- 2°) aux demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans et plus ;
- 3°) 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 ;
- 4°) 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 aux établissements de contractualiser aussi avec les demandeurs d'emplois de 45 ans et plus ainsi qu'avec les femmes entrant dans les critères précités, titulaires d'un niveau de formation infra V ou V.

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

### **Article 39 Formations Prioritaires**

Sont prioritairement finançables au titre des contrats de professionnalisation :

- Les formations reconnues comme prioritaires par le présent accord
- Les formations reconnues comme prioritaires par la CPNE-FP au titre des contrats de professionnalisation.

Sont prioritaires les actions de formations conduisant au diplôme :

- BTS en économie sociale et familiale
- Diplôme de Conseiller en Economie Sociale et Familiale
- D.E. Auxiliaire de Puériculture
- D.E. Aide-Soignant
- D.E. Assistant de Service Social
- D.E. Educateur Spécialisé
- D.E. Educateur Technique Spécialisé
- D.E. Educateur de Jeunes Enfants
- D.E. Infirmier
- D.E. Moniteur éducateur
- D.E. Infirmier de bloc opératoire
- D.E. Infirmier anesthésiste,
- D.E. Infirmier puériculteur (trice)
- D.E. Technicien de l'Intervention Sociale et Familiale
- D.E Manipulateur en Electroradiologie Médicale
- DTS IMRT (radiologie thérapeutique)
- D.E Masseur Kinésithérapeute
- D.E Psychomotricien
- D.E Ergothérapeute
- D.E AMP
- Secrétaire médicale

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 définies au niveau régional, et à défaut au niveau national, UNIFAF ne peut financer de contrats de professionnalisation.

#### **Article 40 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 à l'article 37 :

- La durée du contrat de professionnalisation est portée, si nécessaire, jusqu'à vingt-quatre mois ;
- Elle est limitée à 18 mois maximum pour les formations d'AMP.
- La durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignements généraux, professionnels et technologiques est portée si nécessaire jusqu'à 2 200 heures.

Il appartiendra au Fonds d'assurance formation de moduler ces durées en fonction des diplômes ou titres nationaux visés et de la réglementation afférente, en tenant compte des dispositions relatives à la VAE et aux allègements 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 six et douze 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 41 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 ou bien figurant sur la liste établie par la CPNE :
  - 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 42 Financement

Les dispositions de la section 5 seront prises en charge au titre des 4/5e de la contribution dite de professionnalisation.

Le montant du forfait horaire de prise en charge des contrats de professionnalisation prioritaires est fixé à :

20 € pour les certifications de niveau V de publics spécifiques (CUI-CAE salariés dans les établissements ou chantier d'insertion, temps partiels non choisis)

18 € pour les certifications de niveau V sans public spécifique

13 € pour les certifications de niveau IV

11,5 € pour les autres certifications.

Le montant du forfait de prise en charge des contrats de professionnalisation non prioritaires est égal à 9,15 euros de l'heure.

Par ailleurs, dans une volonté de pérennisation des emplois dans les entreprises de la branche, les partenaires sociaux, afin de renforcer l'engagement et l'accompagnement vers des emplois durables, décident de majorer de 15% les forfaits pour les contrats de professionnalisation en CDI. Les modalités de mise en œuvre de ces priorités seront traitées par UNIFAF.

Les partenaires sociaux de la branche pourront revoir le montant des forfaits de prise en charge.



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

#### **Article 43 Rupture de contrat, arrêt de formation, redoublement, échec examen final, pour contrat 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.

###### **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 ne 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 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 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.

###### **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.

#### **Section 6 Contrat d'apprentissage**

##### **Article 44 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 définies au niveau régional, et à défaut au niveau national, UNIFAF 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 en DRCPNE-FP. A défaut, les priorités nationales s'appliquent.

Ces priorités sont constituées par les diplômes suivants :

- D.E. Aide-Soignant
- D.E. Educateur Spécialisé
- D.E. Infirmier
- D.E. Moniteur Educateur
- D.E Manipulateur en Electroradiologie Médicale

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

#### **Article 45 Financement**

Une contribution égale à 1/5ème de la contribution de 0,5 % relative au financement de la professionnalisation et du DIF est affectée au financement de l'apprentissage.

#### **Article 46 Rémunération des apprentis**

La rémunération des apprentis préparant les diplômes visés à l'article 43 du présent accord est fixée comme suit :

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

- 50 % du SMIC pendant la 1<sup>ère</sup> année d'exécution de leur contrat ;
- 60 % du SMIC pendant la 2<sup>ème</sup> année d'exécution de leur contrat.

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

- 60 % du SMIC pendant la 1<sup>ère</sup> année d'exécution de leur contrat ;
- 65 % du SMIC pendant la 2<sup>ème</sup> année d'exécution de leur contrat ;
- 70 % du SMIC pendant la 3<sup>ème</sup> 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 1<sup>ère</sup> année d'exécution de leur contrat ;
- 70 % du minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé sans être inférieur à 75 % du SMIC pendant la 2<sup>ème</sup> année d'exécution de leur contrat ;
- 78 % du minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé sans être inférieur à 78 % du SMIC pendant la 3<sup>ème</sup> année d'exécution de leur contrat, dans la limite du salaire net d'un salarié ne bénéficiant pas d'un contrat d'apprentissage.

#### **Article 47 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 trois 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 les dites formations avec les organismes de formation initiale en capacité de le faire.

## **Section 7 Tuteurs et Maîtres d'apprentissage**

### **Article 48 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 trois 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 49 Mise en place et désignation des tuteurs**

Pour chaque titulaire des contrats de professionnalisation, l'employeur désignera un tuteur qu'il pourra choisir parmi les salariés qualifiés de la structure. Pour les salariés en période de professionnalisation, l'employeur peut choisir un tuteur parmi les salariés qualifiés de la structure.

Lorsqu'il s'agit de période de professionnalisation s'inscrivant dans un parcours conduisant à l'obtention d'une qualification professionnelle, la désignation d'un tuteur est fortement recommandée.

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

### **Article 50 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 ou période concernée.

Ce nombre pourra être exceptionnellement porté à 3 après accord 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 51 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. Le temps minimal est de 10 heures mensuelles par contrat. L'employeur a aussi obligation de libérer le temps nécessaire à la formation du tuteur. Il sera tenu compte de ces nouvelles compétences dans le cadre d'une évolution de carrière des tuteurs ou maître d'apprentissage bénéficiaires de ces formations.

Le tuteur devra être formé en amont ou pendant la réalisation du contrat de professionnalisation. Lorsque la formation est réalisée au cours du contrat, elle doit avoir lieu dans le premier tiers de la durée du contrat ou de la période 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. Il est néanmoins nécessaire de différencier les emplois réglementés préparant à l'accueil de stagiaire école et le tutorat qui ne sont pas de même nature.

La branche a confié 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 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, périodes 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 débat avec le centre de formation ;
- de participation aux différents bilans du salarié.

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

A l'exception des salariés tuteurs relevant de la convention collective nationale des Centres de lutte contre le cancer du 1er janvier 1999 dont la fonction tutorale est comprise dans le référentiel de compétences, le salarié tuteur ou maître d'apprentissage percevra, en plus de

sa rémunération, une indemnité de fonction de 90 euros bruts 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 » 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 prorata temporis. Pour les tuteurs dans le cadre du contrat ou des périodes de professionnalisation, cette indemnité est imputable sur la part conventionnelle au titre du plan de formation.

#### **Article 52 Financement des actions de tutorat**

Les actions de tutorat pour les contrats et périodes de professionnalisation sont prises en charge au titre des 4/5e de la contribution dite de professionnalisation.  
Les actions de tutorat pour les maîtres d'apprentissage sont prises en charge au titre des 1/5 de la contribution dite de professionnalisation.

#### **Article 53 Tutorats autres publics**

Dans le cadre d'une application de l'article 33 de la loi du 24 novembre 2009 et de son décret d'application 2010-661 du 15 juin 2010 intitulé « dépense de tutorat vis-à-vis des jeunes », l'encadrement des jeunes de moins de 26 ans embauchés depuis moins de 6 mois en CDI ou CDD de plus de 12 mois ou pour l'encadrement des stagiaires de moins de 26 ans accueillis dans l'entreprise, le salarié désigné tuteur percevra, en plus de sa rémunération, une indemnité de fonction de 90 euros bruts par mois complet de mission de tutorat et par salarié encadré pendant 6 mois. Cette indemnité sera, à titre expérimental et jusqu'au 31/12/2011, imputée sur le plan de formation. Si cette mesure est pérennisée en matière d'imputabilité, cet article continuera à produire ses effets.

### **Section 8 Entretien professionnel de formation et passeport orientation-formation**

#### **Article 54 Entretien professionnel de formation**

Dans un entretien d'accueil ou au terme de la période d'essai, chaque nouvel embauché pourra bénéficier d'un entretien professionnel de formation spécifique. Cet entretien porte sur la formation et le parcours professionnels. Des éléments d'information sur l'OPCA, ses dispositifs et sur le conseil aux salariés lui sont aussi apportés au cours de cet entretien.

Chaque salarié ayant au moins deux années d'activité dans une même structure peut bénéficier au moins tous les deux ans, d'un entretien professionnel avec un responsable hiérarchique. Il concerne uniquement la formation professionnelle et le parcours professionnel.

Si le salarié demande l'organisation de cet entretien, ledit entretien devra être organisé dans un délai de trois mois.

Pour s'y préparer, le salarié sera prévenu de l'objet et de la date de l'entretien au moins un mois avant la dite date.

Le temps consacré à cet entretien professionnel est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

L'entretien professionnel est destiné à permettre aux salariés d'être acteurs de leur évolution professionnelle. Il a pour objet de permettre un échange entre le salarié et son responsable hiérarchique.

L'entretien doit être réalisé tant que possible de façon spécifique. S'il se déroule dans le cadre d'entretiens déjà existants dans l'entreprise, le temps qui lui est consacré doit être clairement identifié.

Un compte-rendu de cet entretien est établi.

## **Article 55 - Entretien de 2<sup>nd</sup>e partie de carrière**

### *Objectifs*

Cet entretien est destiné à permettre la sécurisation des parcours des salariés en 2<sup>nd</sup>e partie de carrière voire de les aider à élaborer leurs parcours pour une réorientation si besoin, ou à faire le point sur le parcours engagé. Il favorise un échange équilibré entre le salarié et son responsable.

### *Bénéficiaires*

Dans tous les établissements et associations de la branche l'employeur organise pour chaque salarié âgé de 40 ans ou plus un entretien professionnel au cours duquel il informe le salarié sur ses droits en matière d'accès à un bilan d'étape, un bilan de compétences ou une action de professionnalisation voire de certification.

Ces entretiens professionnels de formation et de seconde partie de carrière peuvent être réalisés dans le cadre soit d'entretiens déjà existants dans l'entreprise, soit d'entretiens spécifiques. Dès lors qu'ils sont groupés avec d'autres entretiens, il convient de les différencier.

Lorsque le salarié demande l'organisation d'un de ces entretiens, ledit entretien devra être organisé dans un délai de trois mois. Pour s'y préparer, le salarié sera prévenu de l'objet et de la date de l'entretien au moins un mois avant la dite date. Le temps consacré à ces entretiens est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Les partenaires sociaux de la branche mandatent la CPNE-FP pour élaborer un guide de l'entretien de seconde partie de carrière.

## **Article 56 Passeport orientation formation**

Chaque salarié peut, s'il le souhaite, identifier et faire certifier ses compétences et ses aptitudes professionnelles, bénévoles ou syndicales acquises soit par la formation initiale, soit par la formation professionnelle tout au long de la vie, soit du fait de ses expériences professionnelles, bénévoles ou syndicales.

A cet effet, le salarié peut, à son initiative, établir son passeport formation qui recense notamment :

- Les certifications : diplômes et les titres certificats ou habilitations obtenus,
- Les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation,
- Les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titres obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la VAE,
- La nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue ;
- Les attestations de formation et/ou de stages liées aux activités associatives bénévoles, syndicales.

## CHAPITRE III

### Dispositions finales

#### Article 57 Fongibilité

Dans le cadre de la contribution de 0.5% dite de professionnalisation, les deux enveloppes déterminées sont fongibles.

#### Article 58 Cadre juridique

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée constitue une révision des accords suivants :

- Accord 2008-01 du 31 mars 2008 relatif à la formation professionnelle ;
- Accord 2006-01 du 12 juillet 2006 relatif à l'apprentissage
- Accord 2005-06 du 22 avril 2005 relatif aux congés individuels de formation (CIF), aux congés de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience, modifié par avenant n° 1 du 18 décembre 2006
- Accord 2005-07 du 23 juin 2005 relatif à la mutualisation élargie des enveloppes de plus de 10 salariés et moins de 10 salariés en matière de formation professionnelle tout au long de la vie
- Convention UNIFAF du 14 octobre 2003 modifiée par l'avenant du 10 novembre 2006 relatif à UNIFAF.

Les dispositions du présent accord se substituent en totalité aux dispositions des accords précités qu'il révisé. Elles complètent l'accord 2011-05 relatif à UNIFAF.

#### Article 59 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 trois mois. Toute dénonciation, par l'une des parties signataires, est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

#### Article 60 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 et prendra effet au premier jour du mois civil qui suit l'obtention dudit agrément.

Les partenaires sociaux considèrent, par souci de cohérence et d'unicité, que cette condition suspensive s'appliquera à toutes les entreprises et établissements de la branche indépendamment du secteur d'activité concerné, social, médico-social ou sanitaire.

#### Article 61 Suivi de l'accord

Une commission paritaire nationale de suivi de l'accord de branche est composée de 10 membres représentant également les organisations syndicales de salariés et

d'employeurs. Elle est instituée dès la parution de l'arrêté d'agrément. Elle se réunit au moins une fois par an. Le comité de suivi élabore des préconisations, sur la base des informations transmises par les instances de la branche, afin d'ajuster les dispositions, notamment les plafonds prévus à l'article 8.

La commission paritaire de branche peut apporter des modifications à la répartition de la contribution dite de professionnalisation.

La CPB mandate la CPNE-FP pour effectuer un suivi annuel qualitatif et quantitatif des dispositifs de formation hors temps de travail.

#### **Article 62 Portée de l'accord**

Il ne peut être dérogé par accord d'entreprise ou par accord d'établissement au présent accord qui est impératif sauf dispositions plus favorables.

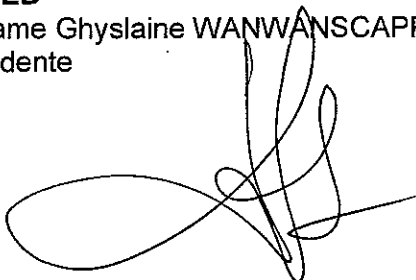
bw



Fait à Paris, le 9 septembre 2011

**UNIFED**


Madame Ghyslaine WANWANSAPPEL,  
Présidente



**Les organisations syndicales de salariés**

**CFDT**

Fédération Nationale des Syndicats des Services  
de Santé et Services Sociaux



Claudine VILLAIN

**CGT**

Fédération de la Santé et de l'Action sociale

**CFTC Santé et Sociaux**

**CFE-CGC**

Fédération Française de la Santé, de la  
Médecine et de l'Action Sociale

**Force Ouvrière-Action Sociale**

**Force Ouvrière-Santé privée**

