

Extraits de l'accord relatif à la mise en place de la réduction du temps de travail (voir FICHE 26-25)

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE 10 JUIN 1988

Convention collective nationale des organismes de formation. En vigueur le 1^{er} juillet 1989.

Étendu par arrêté du 16 mars 1989, JORF 29 mars 1989.

Mise en place de la réduction du temps de travail dans les organismes de formation.

Créé(e) par accord du 6 décembre 1999, BO conventions collectives 99-52 étendu par arrêté du 16 mai 2000, JORF 25 mai 2000.

PRÉAMBULE

Les propositions suivantes sont le fruit des travaux menés par les partenaires sociaux, au sein des groupes techniques paritaires, dès le mois de septembre 1997. Compte tenu de l'évolution du marché de la formation, il est apparu indispensable aux partenaires sociaux de moderniser les dispositions conventionnelles. Les principes qui ont régi cette modernisation s'inscrivent à la fois dans la nécessité de voir nos organisations du travail s'adapter à une demande de formation plurielle et individuelle et dans la nécessité d'accompagner, d'élargir et de reconnaître les compétences des salariés. Ces deux idées-force associées à la volonté de réduire le temps de travail devraient permettre de créer 3 % d'emplois exprimés en équivalent temps plein dans notre branche. La réalisation de cette prévision pourrait être mesurée annuellement par la CPNE de la branche et par l'Observatoire économique de la FFP. À l'exception des dispositions qui le précisent, le présent accord s'applique directement en entreprise et pour toutes les catégories de personnel. Le présent accord a pour objet de permettre aux organismes de formation d'adapter leurs horaires de travail effectif à la réglementation de la durée légale du travail fixée à 35 heures.

CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent accord national concernent les organismes de formation qui adaptent leurs horaires de travail effectif à la réglementation de la durée légale du travail fixée à 35 heures et qui sont définis par l'article 1 de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988, étendue le 16 mars 1989.

TITRE 1 - DURÉE DU TRAVAIL ET CONTINGENT D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES (MODIFICATIONS DE L'ARTICLE 10 DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ORGANISMES DE FORMATION)

TITRE 2 - RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL POUR LES SALARIÉS DE LA BRANCHE

ARTICLE 1 - RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

L'introduction dans un organisme de formation de l'aménagement du temps de travail sur la semaine, tel que prévu par le 3^e alinéa de l'article L212-2 du Code du travail ou de l'organisation du temps de travail sur l'année, telle que prévue par l'article L212-2-1 du Code du travail ou par l'article 4 de la loi du 13 juin 1998, doit être négociée avec les délégués syndicaux, dans le cadre de l'article L132-27 du Code du travail, en vue d'aboutir à un accord collectif prévoyant un régime adapté à la situation particulière de tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement. Cet aménagement doit, également, faire l'objet d'une consultation préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Toutefois, en l'absence de la conclusion d'accord, à l'issue de cette négociation, ou en l'absence de délégués syndicaux, et de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les entreprises ou établissements peuvent recourir aux régimes ci-dessous après information des salariés concernés.

ARTICLE 2 - CONDITIONS LIÉES AU NOUVEAU TEMPS DE TRAVAIL

La durée maximale quotidienne est fixée à dix heures de travail effectif. Aucune période de travail effectif ne peut excéder six heures consécutives. Chaque salarié bénéficie d'un repos quotidien minimum de onze heures consécutives. Les horaires de travail d'un salarié à temps partiel ne peuvent comporter, au cours d'une même journée, qu'une seule interruption d'activité de deux heures maximum. La durée du repos hebdomadaire est de trente-cinq heures consécutives, compte tenu des onze heures de repos quotidien. Les heures de travail doivent être décomptées sous une forme manuelle, automatisée ou informatisée.

ARTICLE 3 - DURÉE ANNUELLE DE TRAVAIL

- À l'exception des cadres forfaitisés, des cadres dirigeants et des formateurs D et E, l'horaire annuel de travail effectif correspond à 1 600 heures maximum. Cet horaire est obtenu après déduction des cinquante-deux jours de repos hebdomadaires ouvrables, des trente jours de congés payés ouvrables et des jours fériés quand ils ne coïncident pas avec un des jours de repos hebdomadaire définis par l'article L222.1 de Code du travail et dans les conditions prévues par l'article 13.1 de la convention collective.

Soit, à titre d'exemple :

- 365,25 - (52 jours de repos hebdomadaire ouvrables + trente jours de congés annuels ouvrables + neuf jours fériés) = 274,25 jours ;

- 274,25/6 (jours ouvrables hebdomadaires) = 45,70 semaines.

45,70 x 35 heures = 1 599,5 heures soit 1 600 heures de travail effectif par an.

- Pour les formateurs D et E, cette durée annuelle est de 1 565 heures maximum. Cet horaire est obtenu après déduction des cinq jours mobiles pris dans l'année à des dates fixées, individuellement ou collectivement, par l'entreprise. Cet avantage ne peut s'ajouter à un avantage de même nature préexistant dans les organismes, telle par exemple une sixième semaine de congés payés.

ARTICLE 4 - LES FORMES POSSIBLES D'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

4.1. Aménagement sur la semaine

La réduction hebdomadaire peut résulter :

- soit d'une répartition de la durée du travail sur cinq jours ou six jours par une réduction journalière de travail ;

- soit d'une répartition de la durée du travail sur quatre jours ou quatre jours et demi, conformément aux dispositions de l'alinéa 3 de l'article L212-2 du Code du travail.

4.2. Aménagement sur l'année par l'octroi de journées de repos

Les entreprises ou établissements peuvent organiser la réduction du temps de travail en deçà de trente-neuf heures hebdomadaires, sous forme de journées de repos. Les heures effectuées au-delà de trente-neuf heures, au sein d'une même semaine civile, constituent des heures supplémentaires soumises aux dispositions des articles L212-5, L212-5-1 et L212-6 du Code du travail.

4-2-1. Durée du travail

La durée annuelle de travail effectif est calculée selon les modalités définies à l'article 3 du titre 2 du présent accord.

Ces journées de repos doivent être prises impérativement au plus tard avant le terme de l'année de référence et selon un calendrier établi en début de période annuelle pour partie en fonction des souhaits des salariés et pour partie des nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

Il faut entendre par année de référence la période de douze mois commençant par la mise en place de la nouvelle organisation du travail, indépendamment de l'année ou de la période de référence des congés payés.

En cas de modification des dates fixées pour la prise des jours de repos, ce changement doit être notifié au salarié dans un délai de sept jours ouvrés.

Toutefois, ce délai peut être moindre avec un accord mutuel notamment en cas de charge de travail imprévisible.

4-2-2. Rémunération

Pour garantir tous les mois un niveau identique du salaire de base, dans les mêmes conditions que celles existant actuellement, la rémunération mensuelle des salariés permanents est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen de trente-cinq heures. Les heures d'absence non indemnisées seront déduites, au moment de l'absence, de la rémunération mensuelle lissée.

Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absence auxquels les salariés ont droit en application de stipulations conventionnelles, ainsi que les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident du travail ne peuvent faire l'objet d'une récupération par le salarié. Les absences donnant lieu à récupération doivent être décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié devait effectuer.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période d'annualisation, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période de décompte de l'horaire, sa rémunération sera régularisée sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail, par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire

de trente-cinq heures ou à l'horaire moyen contractuel, sauf dans l'hypothèse d'un licenciement économique.

4.3. Aménagement sur l'année par l'annualisation

L'utilisation de l'annualisation du temps de travail, telle que prévue par l'article L212-2-1 du Code du travail, peut contribuer conjointement à l'amélioration de la situation de l'emploi et de la performance économique des organismes de formation.

4-3-1. Durée du travail

La durée annuelle du travail effectif est calculée selon les modalités définies à l'article 3 du titre 2 du présent accord.

4-3-2. Modalité de décompte de l'horaire et répartition des horaires

Les périodes de haute et de basse activité doivent se compenser arithmétiquement de telle sorte que l'horaire hebdomadaire n'excède pas une durée moyenne de 35 heures, dans le cadre d'une période de référence de douze mois. Toutefois, cette variation d'horaire ne peut avoir pour effet de déroger à la durée maximale quotidienne fixée à dix heures de travail effectif ainsi qu'aux durées maximales hebdomadaires fixées à quarante-six heures de travail effectif par semaine et quarante-quatre heures sur toute période de douze semaines consécutives. Cette variation hebdomadaire peut donner lieu à des périodes de faible activité au cours desquelles la durée du travail peut être répartie sur une période hebdomadaire inférieure à cinq jours. Les conditions de rémunération au cours de ces périodes de faible activité sont définies au paragraphe 4-3-5 du présent accord.

4-3-3. Programme indicatif des variations d'horaire

La programmation indicative des variations d'horaire collective est communiquée aux salariés, avant le début de la période sur laquelle est calculé l'horaire et après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Cette consultation a lieu au moins deux fois par an. En outre, un bilan de la modulation doit être communiqué au moins une fois par an au comité d'entreprise.

4-3-4. Délai de prévenance

Les variations d'horaire individuel liées à des modifications de charges de travail prévisibles font l'objet d'une information auprès des salariés en respectant un délai de prévenance de sept jours ouvrés.

Toutefois, ce délai peut être moindre avec un accord mutuel notamment en cas de charge de travail imprévisible.

4-3-5. Rémunération

Pour garantir tous les mois un niveau identique du salaire de base, dans les mêmes conditions que celles existant actuellement, la rémunération mensuelle des salariés permanents est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen de trente-cinq heures. Les heures d'absence non indemnisables seront déduites, au moment de l'absence, de la rémunération mensuelle lissée.

Les absences rémunérées ou indemniées, les congés et autorisations d'absences auxquels les salariés ont droit en application de stipulations conventionnelles, ainsi que les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident du travail ne peuvent faire l'objet d'une récupération par le salarié. Les absences donnant lieu à récupération doivent être décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié devait effectuer.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période d'annualisation, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période de décompte de l'horaire, sa rémunération sera régularisée sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail, par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de trente-cinq heures ou à l'horaire moyen contractuel, sauf dans l'hypothèse d'un licenciement économique.

4-3-6. Heures supplémentaires

La modulation du temps de travail sur l'année est un régime dérogatoire au régime des heures supplémentaires. Toutefois, les heures qui excèdent une durée moyenne de trente-cinq heures par semaine sur l'année et en tout état de cause la durée annuelle fixée à l'article 3 du titre 2 sont des heures supplémentaires soumises aux dispositions des articles L212-5, L212-5-1 et L212-6 du Code du travail. Le paiement de ces heures supplémentaires et des majorations y afférentes peut être remplacé en totalité ou en partie par un repos compensateur de remplacement dans les conditions prévues à l'article 10-1 de la convention collective nationale des organismes de formation.

Pour vérifier si l'horaire moyen hebdomadaire sur la période de douze mois a été dépassé, l'horaire annuel à prendre en compte est égal à la durée de trente-cinq heures multipliée par le nombre de semaines travaillées sur cette période.

4-3-7. Chômage partiel

En cours de période, le recours au chômage partiel est possible. Il intervient selon les règles légales en vigueur.

TITRE 3 - AUTRES DISPOSITIONS RELATIVES À L'AMÉNAGEMENT ET À LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

ARTICLE 1 - LE COMPTE ÉPARGNE TEMPS

Les entreprises ont la faculté de mettre en place un compte épargne temps qui permet à tout salarié, sur la base du volontariat, d'accumuler des droits à congés rémunérés. Tout salarié en contrat à durée déterminée ayant au moins six mois d'ancienneté dans l'entreprise peut ouvrir un compte épargne temps. La demande doit être faite à l'employeur par écrit. L'alimentation et l'utilisation du compte restent à la discrétion du salarié, dans le respect de l'accord.

1.1. Alimentation du compte épargne temps

Le compte épargne temps peut faire l'objet de différents apports soit en numéraire, soit en nature, provenant du salarié ou de l'employeur. Il peut être alimenté notamment par :

- des repos compensateurs de remplacement des heures supplémentaires visé par l'article L212-5 du Code du travail ;
- des jours de repos attribués au titre de la réduction de la durée du travail dans la limite de la moitié ;
- des congés payés dans la limite de dix jours par an ;
- des primes diverses.

Toutefois, le nombre de jours reportés dans le compte épargne temps ne peut excéder vingt-deux jours par an.

1.2. Abondement

Ce compte épargne temps peut être abondé à la discrétion de l'employeur.

1.3. Modalité de conversion en temps des sommes affectées au compte

Les éléments de rémunération sont convertis en temps sur la base du taux de salaire horaire au moment de la conversion.

Le taux horaire défini ressort de la formule suivante :

Taux horaire = salaire annuel brut salarié

52 x horaire de travail hebdomadaire contractuel du salarié concerné.

1.4. Utilisation du compte

Le compte épargne temps peut être utilisé pour l'indemnisation de tout ou partie, notamment :

- du congé parental d'éducation ;
- du congé sabbatique ;
- du congé création d'entreprise ;
- du congé pour événement familial ou personnel.

Le compte épargne temps peut être utilisé pour indemniser des congés d'une durée minimale de deux mois, sauf accord des parties pour une durée inférieure à deux mois. Les congés devront être pris dans un délai :

- de quatre ans suivant l'ouverture des droits, si l'entreprise souhaite bénéficier des aides financières de l'État ;
- de cinq ans à compter du jour où le salarié aura accumulé dans le compte épargne temps la durée minimale exigée pour partir en congé.

À l'issue de son congé, le salarié retrouvera son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Une fois par an, le salarié reçoit un relevé de la situation de son compte épargne temps en jours.

1.5. Délai de prévenance

L'utilisation des jours épargnés sur le compte épargne temps doit faire l'objet d'une planification et d'un accord écrit préalable de l'employeur exprimé dans les six mois qui précèdent l'absence supérieure à deux mois. En outre, dans l'hypothèse d'une absence inférieure à deux mois, un accord entre les parties sera nécessaire.

1.6. Tenue du compte

Les droits acquis dans le cadre du compte épargne temps sont couverts par l'assurance de garanties des salaires dans les conditions de l'article L143-11-1 du Code du travail. En outre, l'employeur devra s'assurer contre le risque d'insolvabilité de l'entreprise, pour les sommes excédant celles couvertes par l'assurance de garantie des salaires.

1.7. Rémunération

Le compte épargne temps est tenu en jours. Les sommes versées au salarié à l'occasion de la prise d'un repos correspondent au maintien du salaire journalier qu'aurait perçu le salarié s'il avait travaillé. Les versements sont effectués aux échéances normales de paie ou en une seule fois et sont soumis, dans les conditions de droit commun, aux régimes fiscaux et sociaux en vigueur.

1.8. Rupture du contrat de travail ou renonciation à l'utilisation du compte

En cas de rupture du contrat de travail ou de renonciation à l'utilisation du compte, quel qu'en soit le motif, le salarié perçoit une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis dans le cadre du compte épargne temps.

Cette indemnité sera calculée de la même façon que si le compte était liquidé par une prise de congé, la base de calcul étant le salaire perçu au moment de la liquidation du compte. En cas de renonciation, le salarié doit respecter un délai de prévenance fixé à six mois.

1.9. Transmission du compte

À la demande d'un salarié muté d'un établissement à un autre ou d'une filiale à une autre, d'un même groupe, l'épargne cumulée pourra faire l'objet d'un transfert dans les comptes de l'entité d'accueil sous réserve de l'accord de cette dernière.

ARTICLE 2 - RÉMUNÉRATION

En contrepartie de la mise en œuvre de la nouvelle durée du travail effectif, les partenaires sociaux sont convenus de maintenir le niveau des minima conventionnels actuels pour tous les salariés, avec un gel des minima conventionnels sur un an, à compter de la date d'application de l'accord.

ARTICLE 3 - DISPOSITIONS RELATIVES À LA GRILLE DES QUALIFICATIONS ET DES RÉMUNÉRATIONS MINIMALES ANNUELLES DES SALARIÉS À TEMPS PLEIN

La base mensuelle de 169 heures est remplacée par une base de 151,66 heures.

ARTICLE 4 - DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES À L'ENCADREMENT ET AUX COMMERCIAUX ITINÉRANTS

Les partenaires sociaux conviennent de distinguer trois catégories de cadres : les cadres dirigeants, les cadres occupés selon l'horaire collectif et les cadres qui ne relèvent d'aucune des autres catégories.

- Dispositions relatives aux cadres dirigeants

Compte tenu de leurs initiatives et responsabilités particulières dont l'importance implique une large indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, de leur habilitation à prendre des décisions de façon largement autonome et de leur niveau de rémunération, le personnel d'encadrement dirigeant H et I n'est pas soumis à un décompte du temps de travail. Les cadres G pourraient relever de cette modalité lorsqu'ils disposent d'une large indépendance dans leur organisation du temps de travail compte tenu de leurs initiatives et responsabilités et d'une habilitation à prendre des décisions de façon largement autonome. En outre, leur rémunération doit être supérieure d'au moins 15 % du minima conventionnel de leur catégorie.

- Dispositions relatives aux cadres occupés selon l'horaire collectif

Pour les cadres occupés selon l'horaire collectif et dont la durée de travail peut être prédéterminée, une convention de forfait avec référence horaire peut être conclue, tenant compte des dépassements de la durée légale de travail.

- Dispositions relatives aux commerciaux itinérants et aux cadres qui ne relèvent d'aucune des autres catégories

Les commerciaux itinérants et les cadres qui ne relèvent d'aucune des autres catégories sont également concernés par la réduction du temps de travail. Toutefois, leur temps de travail peut être fixé par des conventions annuelles individuelles de forfaits fixant à 215 jours maximum le nombre de jours de travail effectif. Cette modalité concerne les cadres F et les cadres G et les salariés commerciaux itinérants. Les journées ou demi-journées sont décomptées sous une forme manuelle, automatisée ou informatisée. Les journées ou demi-journées de repos, qui résultent de la mise en place de ce dispositif, doivent être prises impérativement au plus tard avant le terme de l'année de référence et selon un calendrier établi en début de période annuelle pour partie en fonction des souhaits des salariés et pour partie en fonction des nécessités de fonctionnement de l'entreprise. Il faut entendre par année de référence la période de douze mois commençant par la mise en place de la nouvelle organisation du travail, indépendamment de l'année ou de la période de référence des congés payés. Un outil, éventuellement autodéclaratif, permettant le suivi annuel de l'organisation du travail, de l'amplitude des journées d'activité et de la charge de travail qui en résulte, peut être mis en place. En outre, un bilan sur l'organisation du travail et de la charge de travail des salariés concernés est communiqué au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel. Les partenaires sociaux conviennent que le repos quotidien, entre la fin d'une journée et la reprise d'une activité, est fixé à douze heures consécutives minimales. Les jours de repos peuvent être affectés sur un compte épargne temps.

TITRE 4 - DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AUX FORMATEURS D ET E

Les parties signataires conviennent, pour les organismes qui adaptent leurs horaires de travail effectif à la réglementation de la durée légale de travail fixée à trente-cinq heures, d'abroger les articles 10-2 à 10-4 inclus de la convention collective nationale des organismes de formation et d'adopter les articles suivants. Toutefois, à titre exceptionnel, les organismes qui se trouvent confrontés à l'impos-

sibilité de mettre en œuvre le dispositif retenu pour les formateurs des catégories D et E en matière de durée du travail, peuvent réfléchir à la mise en œuvre d'un accord dérogatoire soumis à la CPN. Les articles suivants de la convention collective nationale des organismes de formation sont modifiés comme suit : voir articles 10.2 10.3 ; 10.3.110.3.2 ; 10.3.3 ; 10.3.4 de la CCNOF.

TITRE 5 - DISPOSITIONS RELATIVES AU CDD D'USAGE

Les parties signataires conviennent, pour les organismes qui adaptent leurs horaires de travail effectif à la réglementation de la durée légale de travail fixée à trente-cinq heures, d'abroger les articles 5-4-1, 5-4-2, 5-4-3 et 5-4-4 (voir ces articles de la CCNOF), relatifs aux contrats de travail, de la convention collective nationale des organismes de formation et d'adopter les articles suivants. En outre, la FFP s'engage à mettre en œuvre une politique d'information de ses adhérents relative à l'usage des contrats à durée déterminée (art. L122-1-1-3 du Code du travail) dont le suivi est assuré par la CPN.

TITRE 6 - DISPOSITIONS RELATIVES AU CTPA CONVENTIONNEL

Les parties au présent accord s'engagent à négocier la mise en place d'un temps partiel annualisé au cours du premier trimestre 2000.

TITRE 7 - FORMATION PROFESSIONNELLE

Le taux de contribution affecté à la formation des salariés fera l'objet d'une négociation. Ce thème évoluera en parallèle à la réforme de la formation professionnelle, pour l'année 2000.

TITRE 8 - TEMPS PARTIEL

Le salarié à temps partiel bénéficie d'une priorité pour l'attribution de tout emploi à temps plein qui viendrait à être créé ou à devenir vacant et/ou d'une augmentation de sa durée de travail.

TITRE 9 - CDI

Les parties au présent accord s'engagent à négocier l'extension du contrat à durée indéterminée intermittent à l'ensemble des organismes de formation, selon l'article 6 de la convention collective nationale des organismes de formation.

TITRE 10 - DISPOSITIONS RELATIVES À LA REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

Les parties au présent accord s'engagent à négocier sur cet objet au cours du premier trimestre 2000.

TITRE 11 - EFFET DES DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AUX FORMATEURS D ET E

Les partenaires sociaux conviennent, pour les organismes qui adaptent leurs horaires de travail effectif à la réglementation de la durée légale de travail fixée à trente-cinq heures, que les dispositions des articles 10-2 et suivants du présent accord, relatives à la durée de travail des formateurs D et E, ont pour effet de modifier l'ensemble des articles de la convention collective nationale des organismes de formation dans lesquels il est fait référence au FFP et au PRAA, ces derniers étant remplacés par l'AF, la PR et les AC.

TITRE 12 - DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AUX JOURS FÉRIÉS

Voir l'article 13-1 alinéa 1^{er} de la CCNOF.

TITRE 13 - DURÉE DE L'ACCORD ET APPLICATION

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par les articles L132-7 et L132-8 du Code du travail. En cas de remise en cause de l'équilibre du présent accord par des dispositions législatives ou réglementaires postérieures à sa signature, les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives se réuniront en vue de tirer toutes les conséquences de la situation ainsi créée. En tout état de cause, la commission paritaire nationale est chargée du suivi de cet accord. Les dispositions ci-dessus, et notamment celles relatives aux cadres, conclues en anticipation de la seconde loi relative à la réduction négociée du temps de travail, ne seront applicables que si cette loi l'autorise. Le présent accord sera déposé en application de l'article L132-10 du Code du travail et entrera en application à partir du jour qui suit son dépôt. En outre, les parties signataires conviennent de demander au ministère de l'Emploi et de la Solidarité l'extension du présent accord afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation.