

## CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ORGANISMES DE FORMATION NUMÉRO 3249 DU 10 JUIN 1988

## SIGNATAIRES

## ORGANISATIONS D'EMPLOYEURS

Chambre syndicale nationale des organismes de formation : CSNFOR.

Union nationale des organismes de formation : Unorf.

## SYNDICATS DE SALARIÉS

SNEPL-CFTC.

Syndicat national de la formation professionnelle CFE-CGC.

Snepat-Force ouvrière.

Le CNEFPF-CGT a adhéré à la convention collective en septembre 1990.

La FEP-CFDT a adhéré à la convention collective en août 1994.

Arrêté d'extension du 16 mars 1989 portant extension de la convention collective nationale des organismes de formation (Journal officiel du 29 mars 1989).

ARTICLE 1<sup>ER</sup>

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 9 novembre 1988, les dispositions de la convention collective nationale des organismes de formation. Sont toutefois exclus de l'extension :

- les organismes de formation relevant des professions agricoles telles que définies à l'article 1144 du Code rural ;

- et, dans des conditions identiques à celles précisées à l'article 1<sup>er</sup> de la convention susvisée en ce qui concerne les Asfo, les organismes de formation créés par des organisations professionnelles d'employeurs du secteur des métiers membres de l'Union professionnelle artisanale.

L'article 9-3-2 de la convention est étendu sous réserve de l'application de l'article L122-14-13 (alinéa 2) du Code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 13-1 est étendu sous réserve de l'application de l'article L122-7 du Code du travail.

Le premier alinéa de l'article 13-2 est étendu sous réserve de l'application de l'article L226-1 du Code du travail.

## ARTICLE 2

L'extension des effets et sanctions de la convention collective susvisée est faite à dater de la publication du présent arrêté pour une durée restant à courir et aux conditions prévues par ladite convention.

## ARTICLE 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait à Paris, le 16 mars 1989.

Pour le ministre et par délégation,

Le directeur des relations du travail,

O. Dutheillet de Lamothe

## PRÉAMBULE

Les parties signataires à la présente convention collective conviennent de la nécessité d'apporter aux salariés du secteur privé de la formation une couverture conventionnelle par des garanties collectives non exclusives des dispositions existant dans les entreprises du secteur.

Elles conviennent que cette clarification du statut du formateur et du personnel des organismes de formation, de nature à influencer positivement sur la qualité des prestations offertes aux bénéficiaires de la formation, doit s'accompagner d'un accès de l'ensemble des catégories d'entreprises composant ce secteur privé à tous les financements composant la demande de formation, quelle que soit leur nature.

Les conditions favorables à la mise en œuvre d'une politique conventionnelle dans le secteur privé de la formation professionnelle prendront tout leur sens avec la reconnaissance de sa qualité d'acteur à part entière aux côtés des autres offreurs de formation.

## ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION

La présente convention collective règle, sur l'ensemble du territoire national, les rapports entre les employeurs et les salariés des organismes privés de formation. Sont concernés par cette convention les organismes assurant, à titre principal, l'activité de formation de :

- personnes au travail souhaitant actualiser, élargir leurs connaissances ou augmenter leurs possibilités de promotion (conformément aux lois, règlements et conventions relatifs à la formation professionnelle continue) ;

- personnes à la recherche d'un emploi pour augmenter leurs chances de trouver ou de retrouver une activité professionnelle.

Ces organismes peuvent relever notamment de l'un des codes APE suivants : 8202, 8203, 9218, 9221, 9723.

Toutefois, les dispositions qu'elle contient ne s'étendent pas aux intervenants occasionnels tirant l'essentiel de leurs revenus d'une activité professionnelle autre que celle exercée pour le compte des organismes de formation qui les emploient.

Enfin, l'existence de la présente convention ne fait pas obstacle au recours, par les organismes de formation, à des interventions effectuées par des personnes physiques ou morales agissant en tant que prestataires indépendants.

Sont exclus du champ d'application de la présente convention :

- les associations de formation (Asfo) créées à l'initiative d'organisations professionnelles d'employeurs, liées à celles-ci par l'accord-cadre prévu à l'article R950-8, alinéa 2 du Code du travail, et appliquant la convention collective de la branche que représentent ces organisations ;

- les associations de formation (Asfo) créées à l'initiative d'organisations interprofessionnelles d'employeurs ou de plusieurs organisations professionnelles d'employeurs, liées à celles-ci par l'accord-cadre prévu à l'article R950-8, alinéa 2 du Code du travail, et appliquant une convention collective de branche ou de leur propre statut conventionnel ;

- les organismes dispensateurs de formation effectivement contrôlés par, ou liés statutairement à, une entreprise qu'ils comptent pour principale cliente et appliquant le statut conventionnel ou réglementaire de ladite entreprise ;

- les centres de formation d'apprentis.

## ARTICLE 2 - DURÉE - DÉNONCIATION - RÉVISION - ADHÉSION

## 2.1. Durée - Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, chacune des organisations signataires ayant la possibilité de le dénoncer à la fin de chaque année civile, avec un délai de préavis de trois mois. La dénonciation devra être globale conformément à l'article L132-8 du Code du travail. L'avis de dénonciation, adressé par lettre recommandée avec demande d' accusé de réception à chacune des organisations signataires, devra être accompagné d'un projet de texte. Les négociations devront s'engager dans le délai de deux mois à compter de la réception de l'avis de dénonciation. La présente convention restera en vigueur jusqu'à la signature d'un nouvel accord ou, à défaut d'accord, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

## 2.2. Révision

La présente convention est révisable à tout moment par accord des parties, et notamment à l'issue des négociations obligatoires prévues par l'article L132-12 du Code du travail : une fois par an sur les salaires (sur la base d'un rapport de la partie patronale), une fois tous les cinq ans sur les classifications. Toute demande de révision de l'un ou plusieurs des membres de l'une des parties contractantes doit être accompagnée d'un projet de texte et examinée dans les deux mois suivant la notification de cette demande.

## 2.3. Adhésion

Toute organisation syndicale salariale ou patronale représentative, dans le champ d'application défini à l'article 1, peut adhérer au présent accord dans les conditions fixées par l'article L132-15 du Code du travail. L'adhésion prend effet au jour du dépôt par l'organisation concernée, à la Direction départementale du travail de Paris, de la déclaration d'adhésion adressée par lettre recommandée avec demande d' accusé de réception à toutes les organisations signataires ou déjà adhérentes.

#### 2.4. Avantages acquis

La présente convention ne peut en aucun cas donner lieu à la réduction d'avantages individuels ou collectifs acquis antérieurement à la date de signature de la présente convention par un salarié dans l'établissement qui l'emploie.

Les dispositions de la présente convention s'imposent aux rapports nés des contrats individuels ou collectifs existants, chaque fois qu'elles sont plus avantageuses pour les salariés. En aucun cas, elles ne peuvent être interprétées comme réduisant les situations acquises, par usage, contrat individuel ou accord collectif sur le plan des régions, localités ou établissements.

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant à ceux déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises à la suite d'usage ou de convention ; sera adoptée la disposition globalement la plus favorable de la présente convention ou des dispositions appliquées antérieurement.

Les difficultés d'application résultant de la mise en œuvre de la convention collective qui n'auront pu être résolues par accord au sein de l'entreprise seront soumises à la commission paritaire prévue à l'article 18.

### ARTICLE 3 - DROIT SYNDICAL - REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

#### 3.1. Liberté d'opinion - Exercice du droit syndical

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion, ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement à un syndicat professionnel constitué en application du titre I du livre IV du Code du travail.

Elles s'engagent à ne pas tenir compte de l'appartenance ou de la non-appartenance à un syndicat, des fonctions représentatives syndicales ou autres, des opinions politiques, philosophiques ou religieuses, de l'origine sociale ou raciale, du sexe ou de l'âge pour arrêter leurs décisions, de quelque nature qu'elles soient, intéressant le fonctionnement de l'entreprise, et notamment en ce qui concerne les employeurs, l'embauchage, les conditions de travail, la rémunération et l'avancement, la formation professionnelle, l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de licenciement.

L'exercice du droit syndical est régi par l'article L412-1 et suivants du Code du travail et les dispositions particulières prises au niveau de chaque entreprise pour leur application (panneaux d'affichage, emploi de crédit-heure, etc.).

Dans les entreprises ou établissements de moins de 200 salariés, les sections syndicales pourront avoir accès à une salle pour se réunir. L'attribution de cette salle, qui ne leur est pas exclusivement réservée, peut être différée si aucune salle n'est disponible. Les modalités sur la fréquence, le moment et la durée de l'accès éventuel à une salle feront l'objet d'un accord avec l'employeur. En cas de désaccord persistant, la commission paritaire prévue à l'article 18 pourra être saisie, pour avis, du litige.

Tout salarié des entreprises relevant de la présente convention peut être désigné par son organisation syndicale pour la représenter aux négociations et aux commissions paritaires de la branche et bénéficie du droit de s'absenter sous réserve d'informer son employeur dans les quarante-huit heures de la réception de la convocation. Il conservera le maintien de sa rémunération dont les modalités de versement seront définies par le règlement de la commission paritaire.

3.2. Les heures de délégation des représentants du personnel sont celles prévues par la réglementation en vigueur et s'exercent dans ce contexte.

Pour les salariés des catégories D et E, les heures de délégation s'imputeront sur le temps de face-à-face pédagogique et sur les autres activités dans les mêmes proportions que celles retenues pour la durée de travail spécifique des formateurs de ces catégories, telle que définie à l'article 10 de la présente convention.

3.3. L'ensemble du personnel d'un établissement bénéficiera, dans les conditions de droit commun, d'une heure par mois pour participer à des réunions d'information organisées par les sections syndicales, dans l'enceinte de l'établissement, selon des modalités fixées par accord avec la direction.

Toutefois, chaque salarié, à raison d'une heure par an, pourra, pendant les heures de travail et avec maintien de sa rémunération, participer à une réunion organisée par la section syndicale de son choix. Les modalités de cette réunion organisée sur le temps de travail seront également arrêtées pour chaque section syndicale, par accord avec l'employeur.

3.4. Les réunions de délégués du personnel ou avec les délégués syndicaux lorsqu'elles correspondent à la réunion mensuelle pour les délégués du personnel ou lorsqu'elles sont convoquées à l'initiative de l'employeur, dès lors qu'elles entraînent un déplacement dépassant le déplacement domicile-lieu de travail, donnent lieu à remboursement des frais de transport. Cette disposition ne joue

pas lorsque les frais de déplacement sont couverts par d'autres moyens et notamment par la prise en charge par l'employeur, dans les conditions fixées par la réglementation, des titres de transport utilisables par les représentants du personnel pour se rendre aux dites réunions.

Le temps de trajet, pour les mêmes réunions et dans les mêmes conditions, ne s'impute pas sur le crédit d'heures mensuel dont bénéficie éventuellement le représentant du personnel pour la partie de temps comprise dans les heures de travail et n'entraîne pas de réduction de la rémunération.

3.5. Sauf dispositions légales plus favorables, le salarié appelé à une fonction syndicale ou élective nécessitant la suspension de ses activités professionnelles, peut, sur sa demande, bénéficier d'une mise en disponibilité. Son contrat de travail sera suspendu et reprendra de plein effet au moment de sa réintégration dans son emploi ou dans un emploi de même niveau de qualification avec le maintien des avantages antérieurement acquis.

Cette possibilité sera ouverte pour une durée maximale d'un an renouvelable une fois ou plus par accord entre les parties. Elle pourra être refusée dès lors que le départ d'un salarié demandeur porterait à deux le nombre de salariés simultanément absents pour ce même motif dans les organismes dont l'effectif est inférieur à 100, et à 3 dans les entreprises excédant ce seuil d'effectif.

3.6. Les congés de formation économique, sociale et syndicale tels qu'ils sont prévus par l'article L451-1 et suivants du Code du travail s'exercent dans le cadre prévu par ces textes. Toutefois, le financement prévu à l'alinéa 2 de l'article L451-1 du Code du travail est porté à 0,25 pour mille.

#### 3.7. Attributions des instances de représentation du personnel

Les instances de représentation du personnel disposent de l'ensemble des prérogatives prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Les parties à la présente convention rappellent plus particulièrement la nécessité d'assurer une concertation réelle sur le plan économique avec le comité d'entreprise en s'appuyant sur les attributions qui lui sont reconnues dans ce domaine par les articles L432-1 et suivants du Code du travail.

Par ailleurs, et sans préjudice des dispositions de l'article L432-4 du Code du travail, pour éviter un recours systématique dans la profession aux contrats à durée déterminée, le comité d'entreprise et les délégués du personnel dans les entreprises non assujetties à la législation sur le comité d'entreprise seront annuellement informés et consultés sur les conditions de recours à ces contrats. À cet effet, ils recevront un bilan chiffré par écrit sur le nombre de salariés sous contrat à durée déterminée ou à temps partiel, ainsi que sur le nombre de salariés intermittents. Ils seront également informés et consultés sur les perspectives dans ce domaine.

#### 3.8. CHSCT

Les dispositions relatives au CHSCT sont celles prévues par la législation et la réglementation en vigueur. Pour l'application de ces textes visant la formation des membres du CHSCT dans les entreprises de moins de 300 salariés, les points suivants sont adoptés :

À raison d'un membre du CHSCT par année civile et dans la limite de cinq jours de formation, le coût de la formation et la prise en charge des salaires sont à la charge de l'organisme. Le coût de la formation prise en charge est toutefois limité aux montants fixés par voie réglementaire pour les entreprises de plus de 300 salariés. Par ailleurs, un même représentant du personnel en CHSCT ne peut voir s'ouvrir le droit à une nouvelle formation au titre du présent article lorsqu'il a bénéficié d'une telle formation au cours des huit dernières années.

3.9. Pour la détermination des seuils définis au titre du présent article sur le droit syndical et la représentation du personnel, le personnel à temps partiel travaillant à mi-temps ou plus sera décompté pour une unité dans l'effectif, les autres salariés à temps partiel étant décomptés dans les conditions de droit commun.

3.10. Les dispositions qui précèdent sont prises au niveau national dans le cadre de la présente convention, et ne font pas obstacle à ce qu'au sein des organismes certaines modalités de l'exercice de la représentation du personnel puissent être aménagées plus favorablement. Il en est ainsi notamment en matière de crédit d'heures, de répartition des crédits d'heures entre titulaires et suppléants, de frais de déplacement pour les organismes caractérisés par une dispersion géographique importante, de mise à disposition des locaux.

La commission paritaire prévue à l'article 18 de la présente convention pourra être saisie, pour avis, de tout litige relatif à l'exercice du droit syndical.

### ARTICLE 4 - EMBAUCHAGE

L'embauchage est soumis à la législation et à la réglementation en vigueur, en particulier en ce qui concerne la visite médicale.

Dans le cas d'embauchage de jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans, leurs conditions de travail sont déterminées conformément aux dispositions légales ou réglementaires en vigueur.

#### ARTICLE 5 - ÉTABLISSEMENT DU CONTRAT DE TRAVAIL

5.1. L'engagement se fait obligatoirement par écrit, en français, en deux exemplaires dont l'un est remis au salarié et l'autre conservé par l'employeur. Lorsque le salarié est étranger, une traduction de son contrat de travail est établie, à sa demande, dans la langue maternelle (art. L121.1 du Code du travail). L'absence de contrat écrit qualifie un contrat à durée indéterminée.

5.2. Le contrat devra obligatoirement spécifier :

- la date d'entrée en fonction ;
- la nature du contrat de travail ;
- la durée du travail et sa répartition s'il y a lieu ;
- le lieu de travail (ou de rattachement s'il y a lieu) et la zone géographique d'activité ;
- le salaire de base et tous les éléments de la rémunération ;
- la définition de fonction, la catégorie professionnelle et son coefficient ;
- la durée de la période d'essai ;
- l'existence de la présente convention collective.

Il est recommandé d'annexer au contrat de travail un profil de poste se référant aux compétences citées à l'article 22 et mises en œuvre dans les emplois des organismes, notamment pour faciliter l'application de la classification prévue aux articles 20 et 21.

5.3. Un exemplaire de la convention collective sera tenu à la disposition de tout nouvel embauché et lui sera remis dès lors que la durée prévue au contrat est supérieure à six mois.

5.4. (NDLR : applicable aux entreprises de moins de 20 salariés, qui n'ont pas adapté leurs horaires de travail effectif à la réglementation de la durée légale du travail fixée à 35 heures).

Les différents types de contrats sont conclus selon les dispositions du Code du travail : ils sont à durée indéterminée ou à durée déterminée.

5.4.1. Les contrats sont en principe conclus pour une durée indéterminée.

5.4.2. Toutefois, conformément aux dispositions du Code du travail (art. L122 et suivants du Code du travail), des contrats à durée déterminée peuvent être conclus.

5.4.3. En raison de la nature de l'activité des organismes de formation et de l'usage constant dans ce secteur d'activité de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée pour certains emplois ayant un caractère temporaire, il est possible de faire appel au contrat de travail à durée déterminée de l'article L122-1 -1- 3° du Code du travail :

- pour des actions limitées dans le temps requérant des intervenants dont les qualifications ne sont pas normalement mises en œuvre dans les activités de formation de l'organisme ;

- pour des missions temporaires pour lesquelles on fait appel au contrat à durée déterminée en raison de la dispersion géographique des stages, de leur caractère occasionnel ou de l'accumulation des stages sur une même période ne permettant pas de recourir à l'effectif permanent habituel.

Les hypothèses visées ci-dessus concernent des emplois temporaires correspondant à une tâche déterminée qui, du fait de leur répétition, ne peuvent avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

À l'issue du CDD d'usage, le salarié percevra une indemnité dite « d'usage » égale à 6 % de la rémunération brute versée au salarié au titre du contrat dès lors que le contrat n'est pas poursuivi par un contrat à durée indéterminée. Cette disposition ne s'applique qu'aux contrats conclus postérieurement à l'entrée en vigueur de l'accord.

5.4.4. Les contrats à durée déterminée (article L122.1.1.3°) peuvent en outre être conclus dans le cas d'activités réputées permanentes si la dispersion géographique des stages, leur caractère occasionnel ou l'accumulation de stages sur une même période, ne permettent pas à l'effectif habituel permanent, à temps plein ou à temps partiel, d'y faire face.

5.4.5. Les conditions de conclusion des contrats à durée indéterminée intermittents sont prévues à l'article 6 de la présente convention.

5.5. Les contrats à durée déterminée ou indéterminée, lorsqu'ils sont conclus dans le cadre des dispositions législatives strictement applicables au travail à temps partiel devront spécifier les indications légales prévues pour ce type de contrat.

5.6. Pour la conclusion de contrats à durée déterminée ou le recours au travail à temps partiel, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, sont informés et consultés sur les modalités et les principes retenus dans leur entreprise.

Les diverses informations prévues par les dispositions du Code du travail dans ce domaine leur seront transmises trimestriellement.

Ces éléments d'information ou de consultation ne font pas obstacle aux possibilités ouvertes aux salariés concernés de saisir la commission paritaire (dans les conditions prévues à l'article 18 de la présente convention collective) ou les juridictions compétentes.

5.7. Avant toute conclusion d'un contrat à durée déterminée, l'employeur fera appel de préférence aux salariés à temps partiel de l'établissement, volontaires et possédant les qualités requises.

Lorsque les délais entre le recrutement éventuel et le début des stages le permettront, une information sur le recrutement envisagé se fera par voie d'affichage.

5.8. Les modifications aux contrats en cours, à la demande de l'une ou l'autre partie, lorsqu'elles visent à modifier l'une des dispositions précisées au paragraphe 5.2. ci-dessus, ne peuvent être apportées que par accord réciproque écrit.

#### ARTICLE 6 - CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE INTERMITTENT (1)

Dans les organismes ou partie d'organismes de formation dispensant un enseignement linguistique, et afin de tenir compte, pour certains emplois de formateurs D et E, de l'alternance de périodes travaillées, il sera possible de proposer des contrats à durée indéterminée relevant de l'article L212-4-8 du Code du travail dans les conditions déterminées par le présent article.

Les organismes dispensant des formations d'un autre type pourront conclure de tels contrats sous réserve d'un accord d'entreprise conclu avec les organisations syndicales.

Les parties à la présente convention conviennent de faire un examen paritaire de la situation et de négocier l'extension éventuelle à d'autres types de formations ou la révision des présentes dispositions dans un délai de vingt-quatre mois après l'extension de la présente convention.

Pour les salariés titulaires de tels contrats, l'adaptation des dispositions relatives à la durée spécifique, visées à l'article 10.3 des formateurs se fera par l'application d'une majoration horaire égale à 30/70° du salaire horaire de base pour chaque heure de face-à-face pédagogique (FFP). Les autres heures (PRAA) éventuellement demandées seront rémunérées par le salaire horaire de base. Sur le bulletin de paie, figureront en heures de travail en sus des heures de FFP, l'équivalent de PRAA, la majoration de 2 % acquise au titre des cinq jours mobiles ainsi que les congés payés à la période où ils seront pris. Ainsi, un salarié entrant dans le champ d'application du présent article, qui effectuerait 100 heures de FFP verrait son bulletin de paie comporter les mentions suivantes :

- 100 heures de FFP ;
- 30/70° de 100 heures, soit 42,85 heures de PRAA ;
- 10 % au moment où sont pris les congés payés, soit 14,28 heures ;
- 2 % au titre des jours mobiles versés à la même époque, soit 2,84 heures.

Le salaire minimum pour une heure d'enseignement (c'est-à-dire FFP + PRAA) est au moins égal au salaire minimum conventionnel de la catégorie, majoré de 30/70° dudit taux. Pour l'application du présent article aux situations en cours il y aura lieu de ventiler les avantages consentis dans la présente convention collective, notamment la répartition 70/30°, les congés payés, l'équivalent des jours mobiles, etc., en fonction des taux horaires pratiqués.

Pour l'adaptation des dispositions conventionnelles relatives à l'indemnisation de la maladie des salariés du secteur professionnel aux salariés visés par le présent article, il est prévu ce qui suit : sous les mêmes conditions de carence que celles prévues pour les autres salariés, et après un an d'ancienneté sous contrat à durée indéterminée intermittent, la rémunération nette de base hors primes sera maintenue pendant trois mois à hauteur de 75 % du salaire horaire de base.

(1) NDLR : cet article s'appuie sur les définitions du FFP et de la PRAA figurant à l'article 10.3. Pour les entreprises qui ont adapté leurs horaires de travail effectif à la réglementation de la durée légale du travail fixée à 35 heures, l'accord du 6 décembre 1999 étendu prévoit le remplacement de ces FFP et PRAA par l'AF, la PR et les AC, définies par un nouvel article 10.3. Il modifie également le rapport 70/30 du temps en 68/32. L'accord du 6 décembre ne modifie cependant pas cet article 6, qui sera modifié à l'issue d'une nouvelle négociation.

Pour le calcul de la durée d'indemnisation assimilable à un mois au sens du présent article, l'assiette à retenir sera la totalité des heures de travail (tenant compte du PRAA et des congés payés des douze mois précédant l'arrêt de travail) divisée par douze. Les heures indemnisées au titre du présent article s'imputeront sur la garantie annuelle prévue au contrat de travail.

**6.1.** Les contrats doivent mentionner, lorsque les périodes d'intervention sont prévisibles :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de rémunération ;
- la durée annuelle minimale de travail du salarié ;
- les périodes pendant lesquelles celui-ci travaille ;
- la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes ;
- le rappel de la limite du quart de la garantie annuelle, pouvant, au maximum, être proposée en heures complémentaires.

**6.2.** Pour les organismes où, en raison d'un fonctionnement spécifique, les périodes d'intervention et la répartition des heures de travail sur ces périodes ne pourraient être prévues, le contrat devra spécifier la possibilité de refuser les actions proposées. Ces refus ne pourront être envisagés comme une cause de rupture du contrat de travail que s'ils atteignent cumulativement, en nombre d'heures proposées, le quart de la garantie annuelle retenue.

Les heures proposées et refusées ne viendront en diminution de la garantie annuelle qu'à compter du moment où, cumulativement, les refus atteindront le vingtième de la garantie annuelle en nombre d'heures proposées.

En tout état de cause, les parties détermineront, dans la mesure où une telle précision ne serait pas incompatible avec le respect de la garantie convenue, les périodes de l'année, du mois, de la semaine ou de la journée, au cours desquelles les refus de propositions d'actions ne pourront être comptabilisés.

De tels contrats pourront être conclus après qu'aura été effectué le constat qu'un seuil de collaboration sous une forme irrégulière aura conduit à l'existence d'une relation contractuelle à durée indéterminée : le seuil déclenchant une requalification est de 715 heures d'intervention de FFP étalées sur neuf mois d'activité glissant sur une période de douze mois.

Dans une telle hypothèse, le salarié pourra demander la requalification de son contrat dans le cadre retenu par l'article L.212-4-8 du Code du travail.

Un tel contrat pourra également être proposé à l'initiative de l'employeur au salarié qui garde la faculté de l'accepter ou de le refuser.

En cas de conclusion d'un contrat à durée indéterminée intermittent consécutivement à une requalification telle que visée ci-dessus ou à un accord entre les parties dans le cas d'une durée inférieure à celle retenue pour la requalification, la garantie annuelle minimum égale à 70 % de l'activité de l'année précédente. Une fois déterminé, le montant de cette garantie ne pourra évoluer que par accord écrit entre les deux parties.

Si, dans les mêmes conditions de collaboration, sur une période de référence de douze mois consécutifs, les congés payés du salarié étant neutralisés, le constat a été fait d'un volume d'activité constant ou faiblement variable chaque mois, le contrat serait requalifié en contrat à durée indéterminée à temps plein ou partiel, sur la base de la moyenne des heures de FFP travaillées sur la période de référence susvisée. Les modalités du nouveau contrat feront l'objet d'un écrit entre les parties.

#### ARTICLE 7 - PÉRIODE D'ESSAI

Le contrat de travail de tout salarié, même à temps partiel, doit faire référence à la présente convention et mentionner expressément la durée de la période d'essai qui ne peut excéder :

**7.1** Pour les contrats à durée déterminée : conditions légales.

**7.2.** Pour les contrats à durée indéterminée : un mois pour les employés, deux mois pour les techniciens, trois mois pour les cadres F, G, et H, six mois pour les directeurs H et I. La période d'essai peut être renouvelée une fois par accord des parties pour les cadres et les directeurs. Elle peut être prolongée d'un mois pour les autres catégories. En cas de rupture du contrat pendant la période d'essai, l'employeur et le salarié se doivent réciproquement un préavis d'un jour ouvrable par mois de présence complet à la date de la rupture. Le préavis est d'un mois durant la période de renouvellement pour les directeurs H et I.

#### ARTICLE 8 - MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Toute modification substantielle du contrat de travail doit faire l'objet d'une notification écrite à l'intéressé.

Si ce dernier n'accepte pas cette modification et si, sans préjudice de l'applica-

tion des articles L122-14 et suivants du Code du travail, l'employeur maintient sa décision, le contrat de travail est considéré comme rompu du fait de l'employeur.

#### ARTICLE 9 - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE

##### 9.1. Préavis

Après la période d'essai, la démission et le licenciement (sauf faute grave ou lourde) donnent lieu à un préavis d'une durée d'un mois pour les employés, de deux mois pour les techniciens et de trois mois pour les cadres. Au-delà de deux années d'ancienneté, un préavis minimum réciproque de deux mois doit être respecté.

En cas de démission, les délais accordés peuvent être très courts si, à la suite de la demande du salarié, l'employeur estime que le départ précipité de ce dernier ne perturbe pas la bonne marche de l'entreprise. Ces délais sont à discuter au cas par cas et ne peuvent, en tout état de cause, être supérieurs à la durée des préavis fixés ci-dessus en cas de licenciement.

Les salariés en période de préavis auront le droit de s'absenter deux heures par jour pour rechercher un emploi. En cas de licenciement, ces heures ne donneront pas lieu à réduction de salaire. Les heures d'absence seront fixées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié ou, à défaut, en alternance. L'employeur peut autoriser par écrit le salarié à cumuler ses heures pour recherche d'emploi en fin de période de préavis si les nécessités du service le permettent.

##### 9.2. Indemnités de licenciement

Il sera alloué au salarié licencié, sauf pour faute grave ou lourde de sa part, une indemnité distincte du préavis tenant compte de son ancienneté dans l'entreprise et fixée comme suit :

**9.2.1.** À partir de deux années d'ancienneté révolues, un cinquième de mois par année entière d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise.

**9.2.2.** Au-delà de quinze années d'ancienneté révolues, il sera ajouté au chiffre précédent un dixième de mois par année entière d'ancienneté au-delà de quinze ans.

En tout état de cause, le montant de l'indemnité ne pourra pas excéder six mois de salaire.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le traitement normal le plus élevé perçu au cours des trois derniers mois de travail. Dans ce cas, toutes primes ou gratifications excédant la durée mensuelle ne seront prises en compte qu'au prorata temporis.

##### 9.3. Départ à la retraite

Trois situations peuvent se présenter :

**9.3.1.** Départ à la retraite à l'initiative du salarié : tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse a droit à l'indemnité de départ en retraite prévue ci-dessous.

**9.3.2.** Mise à la retraite du salarié à l'initiative de l'employeur : le salarié remplit les conditions d'ouverture du droit à pension de vieillesse à taux plein : le salarié a droit au versement de l'indemnité de départ en retraite prévue ci-dessous ou, si c'est plus avantageux pour lui, au versement de l'indemnité de départ légale de licenciement (2).

**9.3.3.** Mise à la retraite du salarié à l'initiative de l'employeur : le salarié ne remplit pas les conditions d'ouverture du droit à pension de vieillesse à taux plein : dans ce cas il s'agit d'un licenciement. Les procédures légales et conventionnelles doivent être respectées et il est versé à l'intéressé l'indemnité conventionnelle de licenciement, dans les mêmes conditions fixées par l'article 9.2. « Indemnités de licenciement » de la présente convention.

**9.3.4.** L'indemnité de départ en retraite, sur la base du dernier salaire est fixée comme suit :

- un demi-mois de un à cinq ans d'ancienneté révolus ;
- un mois de cinq à dix ans d'ancienneté révolus ;
- un mois et demi de dix à quinze ans d'ancienneté révolus ;
- deux mois de quinze à vingt ans d'ancienneté révolus ;
- deux mois et demi de vingt à trente ans d'ancienneté révolus ;
- trois mois au-delà de trente ans d'ancienneté révolus.

Le salaire à prendre en compte est le même que celui prévu pour l'indemnité de licenciement ci-dessus.

(2) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-13 (alinéa 2 du Code du travail).

**ARTICLE 10 - DURÉE DU TRAVAIL**

(NDLR : applicable aux entreprises qui ont adapté leurs horaires de travail effectif à la réglementation de la durée légale du travail fixée à trente-cinq heures).

La durée du travail effectif, sans préjudice des dispositions relatives au travail à temps partiel, est fixée à trente-cinq heures par semaine à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2000 pour les entreprises dont l'effectif est de plus de 20 salariés.

Cette durée de travail effectif est fixée à trente-cinq heures par semaine à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002 pour les entreprises de 20 salariés ou moins.

Par durée du travail effectif, il faut entendre « le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles ».

Le temps de trajet est assimilé à des heures de travail effectif lorsque le salarié est à la disposition de son employeur et le lieu de départ du trajet est celui de son lieu de travail (organisme ou client).

Ainsi, le temps de trajet pour se rendre du domicile au lieu de travail (organisme ou client) n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

A contrario, dès lors que le salarié est à la disposition de l'employeur et exécute une prestation, à sa demande, en partant de son lieu de travail (organisme ou client), il y a lieu de considérer que ces temps de trajet sont des heures de travail effectif. Les entreprises qui le souhaitent pourront définir des modalités spécifiques par accord d'entreprise.

**10.1. Heures supplémentaires**

Constituent des heures supplémentaires les heures effectuées, à la demande de l'employeur, au-delà de l'horaire hebdomadaire légal du travail.

Ces heures sont soumises aux dispositions des articles L212-5, L212-5-1 et L212-6 du Code du travail.

**10.1.1. Le contingent d'heures supplémentaires**

Ces heures supplémentaires peuvent être effectuées après information de l'inspecteur du travail et, s'ils existent, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, dans le respect des dispositions des articles L212-1 et L212-7 du Code du travail, dans la limite de quatre-vingt-dix heures par an et par salarié.

**10.1.2. La conversion des heures supplémentaires par un repos compensateur de remplacement**

Les parties signataires conviennent que tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes peut être remplacé par un repos compensateur de remplacement.

Toutefois, dans le cadre ou en l'absence d'une modulation du temps de travail, le nombre d'heures donnant lieu à un repos compensateur de remplacement est limité à quarante.

Les heures supplémentaires dont le paiement et les majorations y afférentes auront été remplacés par un repos compensateur de remplacement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires applicables à l'entreprise.

**10.2. Spécificité de la durée du travail des formateurs**

L'activité des formateurs des diverses catégories faisant l'objet de la classification définie à l'article 20 de la CCNOF est extrêmement variable en fonction notamment de l'organisme, du type de stage, du niveau de la formation, de l'utilisation de méthodes normalisées, de l'objectif de la formation ou de la population concernée. En outre, l'exercice de cette activité dans un secteur concurrentiel implique que le formateur puisse être appelé, selon la nature et les niveaux de la formation, à une certaine diversité d'intervention, notamment dans les domaines de la conception, de la recherche, de la préparation matérielle des stages. Il peut de même être appelé à se déplacer ou à effectuer une part d'activité commerciale.

Dans le cadre de cette diversité, les parties conviennent que l'activité des formateurs comporte : une part d'acte de formation, une part de préparation, de recherche liée à l'acte de formation et une part d'activités connexes.

**10.3. Durée du travail des formateurs D et E**

Pour les formateurs des niveaux D et E, titulaires de contrats à durée indéterminée ou de contrats à durée déterminée, à plein temps ou à temps partiel au sens des dispositions légales applicables, les accords d'entreprise ou le contrat de travail doivent apprécier et fixer le temps de travail qui est globalement consacré aux diverses fonctions des formateurs. Des accords d'entreprise ou les contrats individuels peuvent prévoir des dispositions analogues pour les formateurs des niveaux supérieurs.

Le temps de travail se répartit entre l'acte de formation (AF), les temps de préparation et recherche liés à l'acte de formation (PR) et les activités connexes (AC).

Par acte de formation, il faut entendre toute action à dominante pédagogique, nécessitant un temps de préparation et de recherche, concourant à un transfert de

connaissances, à l'animation de séquences de formation en présence, individuelle ou collective, directe ou médiatisée, sur place ou à distance, de stagiaire(s) ou apprenant(s).

Par PR, il faut entendre, à titre d'exemple, les activités de conception, de recherche, de préparation personnelle ou matérielle des stages, les réunions et l'ingénierie, quand ces activités sont directement liées à la mise en œuvre de l'AF.

Par activités connexes, il faut entendre, à titre d'exemple non exhaustif, selon les organisations mises en œuvre dans l'entreprise, les activités de conception, d'ingénierie, quand elles ne sont pas directement liées à la mise en œuvre de l'AF et les activités complémentaires : information, accueil, orientation, bilan, placement, réponse aux appels d'offres, suivi, relations « tutorales », réunion dont l'objet n'est pas directement lié à l'AF, permanence, commercialisation et relation avec les prescripteurs ou partenaires.

Le temps d'AF, selon la définition ci-dessus, ne peut excéder 72 % de la totalité de la durée de travail effectif consacrée à l'AF et à la PR, l'AC étant préalablement déduite de la durée de travail effectif.

La durée moyenne hebdomadaire d'AF est de 25,20 heures sur l'année pour un salarié à plein temps.

Les temps de travail consacrés à l'AF, à la PR et aux AC sont aussi modulables sur l'année.

**10.3.1.** Toutefois, à la demande de l'employeur :

- une fois par an, la durée maximale d'AF peut être portée à quarante-deux heures hebdomadaires, dans l'hypothèse d'une semaine de six jours. Dans ce cas, au cours de la semaine suivante, l'AF ne pourra excéder 25,20 heures ;

- une fois tous les trois mois, le formateur peut être amené à effectuer une durée moyenne hebdomadaire de trente-cinq heures d'AF sur une période de trois semaines maximales consécutives.

**10.3.2.** Dans le cadre de l'année contractuelle, le temps d'AF se décompose de la façon suivante :

Heures maximales d'AF = (1565 heures - heures consacrées aux activités connexes) x 0,72.

Toutefois, les heures d'AF représentent un maximum de 1 120 heures par année contractuelle. Ce volume pourra être de moindre ampleur compte tenu des heures consacrées sur une année aux activités connexes.

**10.3.3.** La période de référence annuelle contractuelle partira de la date d'entrée effective du salarié dans l'organisme de formation sauf accord sur une autre date entre les parties.

**10.3.4.** À l'exception des heures de congés payés, de jours mobiles et de jours fériés déjà prises en déduction pour la détermination du nombre annuel d'heures d'AF, les heures de « non-travail » considérées comme gelées dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de formation telles que, à titre d'exemple, les heures de formation et de délégation du personnel viendront en déduction, dans un rapport 72/28 du plafond annuel de 1 120 heures d'AF.

**10.3.5.** À l'exception des heures de congés payés, de jours mobiles, de jours fériés déjà prises en compte en déduction pour la détermination du nombre annuel d'heures de FFP, les heures de « non-travail » considérées comme « gelées » dans le cadre de la présente convention collective telles que, à titre d'exemple, les heures de formation, d'absence pour maladie ou délégation du personnel viendront en déduction, dans un rapport 70/30, des plafonds de 1 225 heures annuelles et de 125 heures mensuelles dans le mois où elles interviendront.

**10.3.6.** Pour les salariés à temps partiel, ces mêmes principes s'appliqueront au prorata de la durée retenue dans le contrat de travail.

**10.4. Durée du travail des formateurs F, G et H**

Pour les formateurs des niveaux F, G et H, dont il est appelé qu'ils ne sont pas visés par les dispositions ci-dessus, le contrat de travail pourra prévoir que leurs rémunérations présentent un caractère forfaitaire tenant compte des dépassements éventuels de la durée du travail. Cette disposition tient compte de la difficulté de cerner précisément cette durée en raison de leurs déplacements, de leurs interventions dans le cadre de séminaires et, le cas échéant, de leur initiative propre sur l'organisation de leur travail.

**ARTICLE 11 - FORMATION PROFESSIONNELLE**

Les organismes de formation considèrent que la convention collective doit être un élément de garantie de la qualité des prestations fournies à leurs utilisateurs et un facteur de promotion de l'image de leur profession en France.

En conséquence, la participation des employeurs à la formation professionnelle continue prévue par l'article L950-2 du Code du travail est fixée à 2,5 % de la masse salariale brute pour les organismes relevant de la présente convention col-

lective. Les types d'actions et les modalités d'imputation restent celles de la loi. Dans le cadre de ces 2,5 % et dès lors que la masse des salaires des formateurs est au moins égale à 50 % de la masse des salaires de l'organisme, 50 % des sommes non affectées obligatoirement du fait d'une disposition légale, réglementaire ou conventionnelle, seront consacrés à la formation des formateurs.

Pour favoriser l'application de ce qui précède, il est convenu que, dans le cadre de la délibération annuelle sur le plan de formation dans les entreprises ayant un comité d'entreprise, la répartition de la masse des salaires entre les formateurs et les autres catégories de personnel sera communiquée aux membres du comité d'entreprise.

Dans les organismes dont l'effectif se situe au-delà de 11 salariés et où des délégués du personnel ont été élus, une délibération annuelle sur le plan de formation de l'organisme aura lieu. La répartition de la masse des salaires entre les formateurs et les autres catégories de personnel sera communiquée aux délégués du personnel.

Dans les organismes où n'existe pas de représentation du personnel, lorsqu'un employeur sera amené à refuser à un formateur la prise en compte de sa demande de formation sur le plan de formation de l'entreprise, sans préjudice des dispositions relatives au congé individuel de formation, le salarié concerné pourra demander qu'il soit justifié de l'utilisation des fonds de formation à hauteur de l'obligation conventionnelle de 50 % ci-dessus évoquée.

Tout litige sur ces points pourra être soumis à la commission paritaire visée à l'article 18 de la présente convention.

Pour la catégorie des formateurs D et E, le temps de formation sera assimilé, pour le partage entre temps de FFP et de PRAA, à un temps de congé, c'est-à-dire qu'il sera « gelé » au sens de l'article 10.3.5.(3)

## ARTICLE 12 - CONGÉS PAYÉS

### 12.1. Durée des congés

Les congés sont acquis sur la base de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif pendant la période de référence fixée légalement du 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente au 31 mai de l'année au cours de laquelle s'exerce le droit à congés, avec application, s'il y a lieu, des majorations prévues par :

12.1.1. l'article L223-5 pour les femmes de moins de 21 ans ayant un ou des enfants à charge.

12.1.2. l'article L223-8, 3<sup>e</sup> alinéa pour les congés pris en dehors de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre.

Sont considérées comme temps de travail effectif pour le calcul du droit à congés payés, les périodes énumérées aux articles L223.4, L451.2, L225.2, L931.7, L226.1 et L122.8 et les périodes d'absence pour maladie pendant la durée d'indemnisation par l'employeur au taux plein prévu à l'article 14.1 de la convention collective.

Il ne peut y avoir report de congés au-delà de l'année de référence suivant celle justifiant les droits acquis. Toutefois, pour les salariés étrangers hors Europe, des accords collectifs ou particuliers pourront prévoir la juxtaposition d'un congé sans solde à la période de congés payés.

### 12.2. Période de congés

Rappel fait des règles de fractionnement du congé fixées par l'article L223.8 du Code du travail : le salarié a le droit de prendre au moins vingt-quatre jours ouvrables pendant la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre. Toutefois, une partie des congés peut être prise en dehors de cette période en accord entre l'employeur et le salarié.

Le calendrier des congés est établi par l'employeur avant le 15 avril de chaque année, en fonction des nécessités du service, et en tenant compte autant que possible des congés scolaires pour les salariés ayant des enfants scolarisés.

Les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané. Dans le cas exceptionnel où un salarié en congé serait rappelé par son employeur, il lui sera accordé trois jours ouvrables de congé supplémentaire et les frais de voyage aller et retour occasionnés par ce rappel lui seront remboursés. Ce retour est subordonné à l'accord du salarié dont le refus ne saurait être une cause de sanction.

### 12.3. Indemnisation du congé

Pendant la période des congés payés, le salarié reçoit, en règle générale (règle du salaire maintenu), la rémunération globale mensuelle qu'il aurait reçue en activité, sauf application de la règle du dixième (article L223.11 du Code du travail), si ce mode de calcul est plus favorable.

## ARTICLE 13 - JOURS FÉRIÉS ET CONGÉS

### 13.1. Jours fériés

L'intervention de jours légalement fériés chômés ne peut avoir pour effet de réduire la rémunération. Le bénéfice de cette disposition ne sera toutefois ouvert au salarié que s'il a été présent son dernier jour de travail précédent et son jour de travail suivant le jour férié (4).

En outre, lorsqu'il y aura obligation de travailler exceptionnellement un jour férié, le personnel recevra soit une rémunération complémentaire égale à 100 % de son salaire, soit un jour de congé compensatoire payé.

### 13.2. Congés pour événements familiaux

À l'occasion de certains événements, les salariés bénéficient sur justification, d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes :

- mariage du salarié : quatre jours ;
  - mariage d'un enfant : deux jours ;
  - décès du père ou de la mère : trois jours ;
  - décès du conjoint ou d'un enfant : cinq jours ;
  - déménagement : un jour pour les salariés travaillant régulièrement le samedi.
- Sous réserve de trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement :
- décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur : un jour ;
  - examen universitaire ou professionnel : dans la limite de trois jours par an.

Ces jours d'absence exceptionnelle devront être pris au moment des événements en cause et n'entraîneront pas de réduction de la rémunération. Ils seront assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

### 13.3. Absences pour enfants malades

Pour les pères et mères de famille d'enfants de moins de 15 ans, et sur présentation d'un certificat médical : trois jours par an non accolés. Pour les formateurs des niveaux D et E, la prise éventuelle de ces jours sera sans incidence sur le FFP.

### 13.4. Congés sans solde

Les salariés peuvent obtenir un congé sans solde dans les conditions prévues par :

- les articles L122.24, L122.24.1 et 2 relatifs à la situation des salariés candidats ou élus à l'Assemblée nationale ou au Sénat ;

- les articles L122.28.1 à 4 relatifs au congé parental d'éducation ;
- les textes légaux et réglementaires relatifs à la formation professionnelle ;
- les articles L122.32.12 à 28 instituant le congé pour création d'entreprise et le congé sabbatique.

Les conditions de reprise du travail et de décompte de l'ancienneté sont celles prévues par les dispositions légales et réglementaires s'y rapportant.

## ARTICLE 14 - ABSENCE POUR MALADIE ET INDEMNISATION

### 14.1. Indemnisation des absences pour maladie ou accident

Sans préjudice des adaptations conventionnelles concernant les salariés titulaires d'un contrat de travail conclu dans le cadre de l'article L212.4.8., après un an d'ancienneté au jour de l'arrêt médical, et en cas d'absence justifiée par l'incapacité résultant de la maladie ou d'un accident professionnel ou non, dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, l'intéressé bénéficiera des dispositions suivantes, à condition d'avoir justifié, dans les quarante-huit heures de cette incapacité, d'être pris en charge par la Sécurité sociale et d'être soigné sur le territoire national ou dans l'un des pays de la Communauté économique européenne. Ces deux dernières conditions ne seront pas requises en cas de déplacement de service dans un pays extérieur à la Communauté économique européenne. L'indemnisation interviendra après un délai de carence de sept jours ouvrables pour la maladie et à compter du premier jour d'arrêt pour l'accident du travail ou la maladie professionnelle survenant dans l'entreprise. Toutefois, à raison d'une fois par année, de date à date, ce délai de carence sera ramené à trois jours. De plus, pour un arrêt de travail égal ou supérieur à trente jours, le délai de carence de sept jours sera rétroactivement supprimé. Pendant trente jours, le salarié recevra la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler. Pendant les soixante jours suivants, il recevra les trois quarts de cette même rémunération.

(3) NDLR : cet alinéa s'appuie sur les définitions du FFP et de la PRAA figurant à l'article 10.3. Pour les entreprises qui ont adapté leurs horaires de travail effectif à la réglementation de la durée légale du travail fixée à trente-cinq heures, l'accord du 6 décembre 1999 étendu prévoit le remplacement de ces FFP et PRAA par l'AF, la PR et les AC, définies par un nouvel article 10.3. L'accord du 6 décembre ne modifie cependant pas cet alinéa.

(4) La dernière phrase de cet alinéa est applicable dans les entreprises qui ont adapté leurs horaires de travail effectif à la réglementation de la durée légale du travail fixée à trente-cinq heures.

Le premier jour d'indemnisation sera augmenté de quinze jours par période entière de cinq ans d'ancienneté ; le deuxième temps d'indemnisation sera augmenté de dix jours par période de même durée, sans que chacun de ces temps ne puisse excéder quatre-vingt-dix jours.

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des indemnités que l'intéressé perçoit des caisses de Sécurité sociale ou des caisses complémentaires. En tout état de cause, cette déduction est limitée au salaire brut que l'intéressé aurait perçu pendant la période considérée.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué pendant son absence dans l'établissement ou partie d'établissement, sous réserve que cette absence n'ait entraîné une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

Sur une même période de douze mois, la durée d'indemnisation sera au maximum celle des périodes ci-dessus fixées.

En cas de maladie supérieure à douze mois continus, le salarié ne peut bénéficier d'une nouvelle période d'indemnisation. Les droits visés à l'alinéa précédent sont réouverts dès la reprise du travail.

L'indemnisation calculée conformément aux dispositions ci-dessus interviendra aux dates habituelles de la paie.

#### 14.2. Incidence de la maladie sur le contrat de travail

Les absences résultant de la maladie ou d'un accident, y compris les accidents de travail, et justifiées dans les quarante-huit heures par certificat médical, ne constituent pas une rupture de contrat de travail.

Sans préjudice des dispositions régissant les accidents de travail et les maladies professionnelles visées aux articles L122-32-1 et suivants du Code du travail, si l'employeur est dans la nécessité de pourvoir au remplacement effectif du salarié absent, la notification de rupture du contrat de travail sera faite à l'intéressé par lettre recommandée avec demande d'acquit de réception. Il ne pourra cependant pas être procédé à cette notification tant que le salarié n'aura pas épuisé ses droits complémentaires à indemnisation de maladie tels que définis ci-dessus.

S'il remplit les conditions, le salarié ainsi remplacé percevra, en outre, une indemnité égale à l'indemnité de licenciement à laquelle lui aurait donné droit son ancienneté en cas de licenciement et percevra l'indemnité de préavis prévu non effectué. L'employeur, en prenant acte de la rupture du contrat de travail par nécessité de remplacement, devra au préalable respecter une procédure identique à celle prévue en cas de licenciement par les articles L122.14 et suivants du Code du travail. Au cours de l'absence du salarié pour maladie ou accident, l'employeur peut rompre le contrat de travail en cas de licenciement collectif, à charge pour lui de verser au salarié licencié l'indemnité de préavis et l'indemnité de licenciement correspondantes.

#### ARTICLE 15 - MATERNITÉ - ADOPTION

Les conditions dans lesquelles le contrat de travail est suspendu en cas de maternité ou d'adoption sont régies par l'article L122.26 du Code du travail.

Pendant la période légale de suspension du contrat de travail, le salaire des intéressées est maintenu sous déduction des indemnités journalières versées par la Sécurité sociale. En tout état de cause, cette déduction est limitée au salaire brut que l'intéressée aurait perçu pendant la période considérée.

Les intéressées bénéficient en outre des dispositions prévues par l'article L122.28 du Code du travail. La salariée ou son conjoint peut demander le bénéfice des dispositions prévues aux articles L122.28.1 à 7 (congé parental d'éducation).

Le temps passé aux consultations prénatales obligatoires est rémunéré de telle manière que la salariée concernée ne puisse voir sa rémunération réduite du simple fait desdites consultations prénatales.

#### ARTICLE 16 - PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE

Tout régime de prévoyance, complémentaire de celui de la Sécurité sociale (caisse maladie) dont bénéficie le personnel relevant du présent accord est constitué :

**16.1.** Par l'adhésion de l'entreprise à une institution ou un organisme d'assurance gérant le régime minimal d'assurance décès institué au profit des cadres par la convention collective nationale du 14 mars 1947 (cotisation minimale de 1,5 % du salaire limité au plafond de la Sécurité sociale, à la charge exclusive de l'employeur).

**16.2.** Par l'extension de la prévoyance à l'ensemble du personnel, cette extension pouvant viser l'assiette des cotisations, le niveau ou le type de garanties (décès, invalidité, rente éducation, etc.).

**16.3.** Sauf les cotisations dues au titre des garanties prévues au paragraphe 1 du présent article (limitées à la couverture des prestations définies par le présent accord) qui sont à la charge de l'employeur, les cotisations dues sont réparties

entre employeur et salarié, la participation patronale étant au moins égale à 50 %. Les parties conviennent de se réunir dans les douze mois suivant la publication de l'arrêté d'extension de la présente convention afin d'examiner les problèmes posés par les régimes de retraite complémentaire et négocier les termes de l'accord de prévoyance prévu dans le présent article.

#### ARTICLE 17 - SERVICE NATIONAL

**17.1.** Les salariés convoqués aux examens de présélection militaire conservent le bénéfice de leur rémunération dans la limite de trois jours ouvrables.

**17.2.** Les salariés appelés au service national bénéficient des dispositions de l'article L122.18 du Code du travail. À leur libération, ils seront réintégrés dans leur catégorie d'emploi sous réserve d'avoir rempli les formalités fixées par ledit article du Code du travail.

**17.3.** Les périodes militaires, dans la mesure où elles sont obligatoires, sont considérées comme du temps de travail effectif pour l'appréciation du droit aux congés payés. Après un an de présence dans l'entreprise, les salariés recevront pendant ces périodes, dans la limite d'un mois, une allocation qui, ajoutée à la solde militaire, maintiendra une rémunération globale égale à celle dont ils auraient bénéficié s'ils avaient continué à travailler normalement.

#### ARTICLE 18 - COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DES ORGANISMES DE FORMATION

Modifié par avenant n° 11 du 11 décembre 2009 - art. 1<sup>er</sup>, étendu par arrêté du 30 mai 2012 (JO du 7.6.12, texte 131).

Plusieurs commissions paritaires nationales relèvent de la convention collective nationale de la branche des organismes de formation (CCNOF) : la commission mixte paritaire (CMP), la commission paritaire nationale de la prévoyance (CPNP), la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEF) et la commission paritaire nationale (CPN).

##### 18.1. Fonds du paritarisme

Il est institué un fonds pour le fonctionnement et le développement du paritarisme destiné à financer notamment :

- les remboursements de frais (déplacement...) et indemnisation des pertes des salaires des représentants composant les délégations des salariés et des employeurs appelées à participer aux travaux et réunions des commissions paritaires de la branche fixées à l'article 18 ainsi qu'aux groupes de travail décidés par chacune de ces commissions ;
- le remboursement aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs de la branche des frais engagés pour la préparation des réunions, le suivi des travaux et la mise en œuvre des textes conventionnels (diffusion, information...) ;
- la mise en œuvre d'études, d'enquêtes et d'observatoires décidée par les partenaires sociaux de la branche ;
- l'intégralité des missions dévolues aux commissions paritaires, notamment la CPN et la CPNEF.

Pour assurer la gestion de ce fonds, les organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés ont créé une association de gestion (association pour la collecte et la gestion des fonds de la branche formation). Ses statuts définissent les modalités de prise en compte des dépenses et fixent les modalités de gestion des fonds collectés notamment en son article 3.

##### 18.1.1. Financement du fonds

Le financement de ce fonds est assuré par une cotisation annuelle à la charge des employeurs entrant dans le champ d'application de la convention collective des organismes de formation.

##### 18.1.2. Montant de la cotisation

La cotisation est fixée à 0,05 % de la masse salariale brute de l'effectif salarié de chaque organisme et appelée dès le premier centième d'euro.

##### 18.1.3. Collecte de la cotisation

La commission paritaire nationale de la branche (CPN), au travers de son association de gestion, collectera la cotisation ou désignera la ou les institutions paritaires ou associatives en charge de la collecte de la cotisation définie à l'article 18.1.2 et conventionnera avec celles-ci.

#### 18.2. Commission paritaire nationale des organismes de formation (CPN)

##### 18.2.1. Composition de la commission paritaire nationale (CPN)

La commission paritaire nationale instituée par la présente convention est ainsi composée :

- deux représentants pour chacune des organisations syndicales signataires ;
- un nombre de représentants des employeurs égal au nombre total des représentants des organisations syndicales.

La commission se réunira au moins une fois par quadrimestre. Une ou plusieurs réunions extraordinaires pourront avoir lieu à la demande d'une des parties signataires, dans des conditions d'urgence définies par le règlement intérieur de la commission.

Les organisations patronales signataires assureront le secrétariat.

La présidence de la commission sera assurée à tour de rôle par un représentant des employeurs et un représentant des organisations syndicales de salariés désigné par chaque collège tous les deux ans. Simultanément, un vice-président sera désigné dans les mêmes conditions.

### 18.2.2. Missions de la commission paritaire nationale (CPN)

La commission aura pour mission :

- d'assurer la mise en œuvre harmonieuse de la convention collective.

La commission paritaire sera compétente dans le cas où, à titre exceptionnel, des organismes qui se trouveraient confrontés à l'impossibilité de mettre en œuvre le dispositif retenu pour les formateurs des catégories D et E en matière de durée du travail, demanderaient une dérogation leur permettant d'adapter à leur situation le dispositif existant.

Elle est également compétente pour traiter tout litige né de l'application de l'article 6 de la convention collective nationale des organismes de formation.

La demande sera faite auprès de la commission nationale paritaire par un document explicitant les raisons argumentées conduisant à la demande et l'avis des représentants du personnel de l'organisme s'il y a lieu.

La commission paritaire nationale se réunira en urgence dans un délai maximum de trois semaines après la saisine. Si elle ne peut statuer lors de sa réunion, elle pourra désigner un ou deux rapporteurs. Elle statuera au vu des éléments contenus dans le rapport dans un délai maximum d'un mois après sa première réunion.

La décision sera prise à la majorité des membres présents ou représentés de la commission nationale paritaire ;

- d'interpréter la présente convention ;
- de concilier les différends collectifs et les litiges.

Les différends collectifs de travail qui n'auront pu être réglés au sein de l'organisme seront soumis par la partie la plus diligente à la commission paritaire nationale.

Elle pourra être saisie également des conflits individuels par la partie la plus diligente. Le président de la commission ne convoquera pas cette dernière si l'autre partie a signifié son refus de la procédure.

La commission pourra notamment être saisie des litiges susceptibles de naître du fait de l'utilisation de contrats à durée déterminée conclus en application de l'article 5.4 de la présente convention.

### 18.3 Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEF)

#### 18.3.1. Composition et fonctionnement de la CPNEF

La CPNEF est composée de la façon suivante :

- deux représentants pour chacune des organisations syndicales représentatives ;
- un nombre égal de représentants des employeurs.

Ces représentants sont désignés par les organisations représentatives de la branche, qui disposent à tout moment des mandats ainsi confiés.

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

La CPNEF se réunira au moins une fois par quadrimestre sur convocation écrite de son président.

Les décisions de la CPNEF sont prises en séance plénière à la majorité des membres présents ou représentés.

Les parties signataires laissent à leurs représentants au sein de cette commission le soin de déterminer les modalités de son fonctionnement, éventuellement définies dans un règlement intérieur, et notamment la constitution de son bureau.

Dans le cadre de ses missions telles que définies par les textes en matière d'emploi, de formation ou de qualification professionnelle, les décisions de la CPNEF sont souveraines.

Toutefois, dès lors qu'une décision de la CPNEF implique une modification des dispositions conventionnelles en vigueur dans la branche, elle est soumise à l'approbation de la commission mixte.

#### 18.3.2 Missions de la CPNEF

- En matière d'emploi

La CPNEF aura notamment pour mission :

- de permettre l'information réciproque des organisations représentatives sur la situation de l'emploi et de son évolution dans la profession ;

- d'examiner la situation de l'emploi : son évolution, sa stabilité et sa pérennité en termes quantitatifs et qualitatifs en lien avec l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche ;

- de mettre en place les dispositifs particuliers en faveur des salariés en deuxième partie de carrière (plus de 45 ans ou 20 ans d'ancienneté) et en faveur des publics en situation de précarité.

- En matière de formation professionnelle

La CPNEF a pour mission de définir et de promouvoir la politique de formation professionnelle de la branche en favorisant un meilleur accès aux diverses actions de formation professionnelle.

La CPNEF détermine les procédures et processus d'accès à la VAE dans la branche. La CPNEF organise paritairement les rapports de la branche avec les Opca.

Elle établit les principes et les règles visant à l'égalité homme-femme dans l'accès à la formation professionnelle.

Elle est associée à la mise en œuvre et au suivi d'engagement de développement de la formation (Edec), conclu entre les pouvoirs publics et la profession.

La CPNEF peut prendre l'initiative d'engager toute étude relative à la formation ou la qualification professionnelle, en partenariat ou non avec la puissance publique.

La CPNEF définit les priorités et les orientations en matière de formation professionnelle, notamment dans le cadre du droit individuel à la formation, du contrat ou de la période de professionnalisation et de l'intégration des salariés en situation de précarité, de la formation des tuteurs et des salariés en deuxième partie de carrière (plus de 45 ans ou vingt ans d'ancienneté).

Les partenaires sociaux de la CPNEF décident de mettre en place un observatoire prospectif des métiers et des qualifications. Un comité paritaire issu de la CPNEF ou la CPNEF elle-même assurera le pilotage de l'observatoire.

La CPNEF crée, valide et délivre les certificats de qualification professionnelle de branche (CQP) et a une mission d'information et de communication à leur sujet. A ce titre, les référentiels feront l'objet d'une diffusion dans la branche.

En matière de professionnalisation :

- Concernant le contrat de professionnalisation

La CPNEF pourra définir la nature des qualifications et les publics spécifiques pour lesquels la durée du contrat de professionnalisation peut être portée à vingt-quatre mois.

- Concernant les périodes de professionnalisation :

La CPNEF détermine les objectifs de l'action de formation mise en œuvre pour les publics bénéficiaires d'une période de professionnalisation.

Elle détermine la liste des publics bénéficiaires prioritaires compte tenu des qualifications professionnelles accessibles au titre de la période de professionnalisation. Elle peut également définir les modalités de mise en œuvre des actions de formation effectuées lors de la période de professionnalisation.

- En matière d'analyse prospective des emplois et de gestion des qualifications professionnelles et des compétences

La CPNEF pilote la mise en place de contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications au niveau de la profession, en lien avec l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

En fonction de ces évolutions, la CPNEF pourra faire toutes propositions utiles relatives à l'adaptation ou la révision de la grille des qualifications, en accord avec la commission mixte de la branche.

#### 18.3.3 Missions complémentaires de la CPNEF

La CPNEF aura également pour mission de :

Prendre connaissance de tous projets ou décisions de licenciement collectif pour raisons économiques de plus de neuf salariés sur une période de trente jours, ou de licenciements touchant 50 % de l'effectif d'une entreprise, dès lors que le nombre de salariés licenciés n'est pas inférieur à cinq sur une même période de trente jours.

Dans les organismes ayant des instances de représentation du personnel, les licenciements économiques s'inscriront dans les procédures prévues par la loi et l'accord national interprofessionnel sur la sécurité de l'emploi. La commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle interviendra donc dans ce contexte.

Dans les organismes n'ayant pas de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle sera saisie des projets de licenciements susvisés (plus de neuf salariés ou 50 % de l'effectif, avec un minimum de cinq salariés sur une même période de trente jours).

Sa saisine obligatoire sera préalable, la commission paritaire pour l'emploi et la formation professionnelle devant se réunir dans un délai de huit jours pour procéder à un examen de la situation de l'emploi et, le cas échéant, faire des propositions.

L'organisme concerné ne pourra entamer sa procédure qu'à la suite de cette réunion, sauf dans les situations consécutives à une décision de redressement judiciaire ou de liquidation judiciaire.

#### 18.4 Affichage

Un affichage devra préciser, dans chaque organisme ou établissement d'organisme, l'existence de la commission paritaire nationale (CPN), les organisations qui en font partie et leurs coordonnées, ainsi que l'adresse du secrétariat. Le texte de cet affichage sera établi par la commission paritaire.

#### ARTICLE 19 - DATE D'APPLICATION

La présente convention collective s'appliquera le premier jour du troisième mois suivant la date de son extension.

#### ARTICLE 20 - CLASSIFICATION

Compte tenu des spécificités propres au secteur privé de la formation, les parties signataires ont adopté pour caractériser la structure des emplois neuf niveaux de classification.

Pour effectuer le classement des salariés dans les différents niveaux retenus, il convient de s'attacher :

- en priorité, à l'emploi occupé, apprécié en termes d'autonomie, de responsabilité, de formation, d'expérience professionnelle ou d'expertise par rapport à l'emploi, avant de prendre en compte le titre attribué au salarié ;
- aux aptitudes professionnelles du salarié, à son expérience professionnelle, à ses diplômes ou à sa qualification, notamment s'ils sont en rapport direct avec l'emploi occupé et, d'une façon générale, à son expertise dans le domaine professionnel concerné. Toutefois, le fait de disposer de titres universitaires n'implique pas nécessairement l'appartenance à la catégorie des cadres si l'emploi occupé ne relève pas lui-même de cette catégorie ;
- à la polyvalence des compétences à assumer.

À cet effet, il est souhaitable que l'employeur rédige un profil de poste pour chaque emploi occupé dans l'entreprise ou l'établissement, notamment en termes de contenu, de polyvalence, de responsabilité, d'autonomie, de formation, d'expertise professionnelle ou d'expertise en rapport avec l'emploi concerné.

La définition des emplois correspondant à chacun des niveaux hiérarchiques (mentionnés en colonne 2 de la grille) est rappelée dans chacune des pages suivantes. Après chaque définition, sont proposés quelques exemples d'emploi en n'indiquant (sauf exception, notamment pour les formateurs) que le titre (ce qui n'est pas suffisamment précis, un emploi ne pouvant être vraiment défini que lorsque son contenu est décrit en faisant apparaître les exigences requises en matière de responsabilités, les difficultés de mise en œuvre des connaissances et des compétences, la part prise dans la réalisation des objectifs et le degré d'autonomie d'action et d'initiative). Il est précisé que les fonctions de direction générale (ou celles équivalentes) de l'organisme de formation ne sont pas visées dans la grille de qualifications.

Tout salarié est susceptible de passer, pour les catégories A, B, C, D et E, de l'échelon 1 à 2 dans la même catégorie, en fonction :

- de la qualité de son travail ;
- de la qualité de la formation dispensée ;
- de l'extension de sa qualification dans sa fonction et des responsabilités assumées.

Il n'y a pas de niveau de formateurs inférieur à la catégorie D.

En tout état de cause, l'accès à l'échelon 2 de sa catégorie sera automatique au bout de cinq ans si le salarié, au cours d'un entretien avec son employeur, peut justifier d'une actualisation de ses compétences.

#### ARTICLE 21 - RÉMUNÉRATIONS

Les rémunérations sont déterminées dans le respect du salaire minimum dans les conditions fixées à l'Annexe I de la présente convention.

Un salarié d'une catégorie donnée peut bénéficier d'une rémunération plus élevée que le niveau conventionnel de la catégorie supérieure.

En outre, à l'issue de l'entretien annuel prévu à l'article 22 et sans nécessairement promouvoir un salarié à la catégorie supérieure, l'employeur tiendra compte, dans la rémunération de ce dernier, de son niveau d'autonomie, de responsabilité, de formation, d'expérience professionnelle, de polyvalence, de spécialisation ou de performance dans l'emploi occupé.

#### EMPLOYÉ SPÉCIALISÉ - NIVEAU A

Emplois ne nécessitant aucune qualification professionnelle. Il s'agit de l'exécution de tâches simples et bien définies par des consignes détaillées fixant la nature du travail et la manière de le faire.

#### Niveau de connaissances requises

Emplois n'exigeant pas une formation allant au-delà de la scolarité obligatoire (niveau VI - Éducation nationale) ou, au maximum, niveau du certificat de formation professionnelle (niveau V bis - Éducation nationale).

A titre d'exemples, peuvent être classés dans cette catégorie les salariés suivants : concierge, gardien, coursier, veilleur de nuit, personnel de nettoyage, de petit entretien, agent de service, de bureau, de cuisine, de lingerie, employé de reprographie.

#### EMPLOYÉ SPÉCIALISÉ - NIVEAU B

Emplois comportant un ensemble d'opérations relevant de spécialités bien définies. Ces opérations sont, en fonction des résultats à atteindre, à enchaîner de façon cohérente, suivant des consignes précises et détaillées fixées par un responsable hiérarchique.

#### Niveau de connaissances

Diplômes ou connaissances équivalentes acquises par une formation ou une expérience professionnelle ou autre (CAP - BEP - niveaux V et IV b, Éducation nationale). A titre d'exemples, peuvent être classés dans cette catégorie les salariés suivants : dactylo, standardiste, employé de bureau, commis de cuisine, sténodactylo, opérateur, aide-cuisinier, lingère, magasinier, employé de comptabilité, aide-comptable, employé administratif, employé chargé de tâches de secrétariat, employé de reprographie, opérateur de saisie, employé de bibliothèque.

#### TECHNICIEN QUALIFIÉ 1<sup>er</sup> DEGRÉ - NIVEAU C

Emplois dont le titulaire est responsable de l'application de règles relevant d'une technique bien déterminée exigeant des connaissances professionnelles qualifiées. Dans le cadre de consignes générales permanentes et selon des instructions précises sur les objectifs et le mode opératoire, l'intéressé met en œuvre les moyens nécessaires, avec des applications pouvant être diversifiées. Placé sous le contrôle direct d'un responsable d'un niveau de qualification supérieur, il peut être appelé à prendre des initiatives pour adapter les instructions et prévoir les moyens d'exécution. Il peut avoir la responsabilité d'un groupe d'employés des niveaux A ou B, il répartit leurs tâches et contrôle leur exécution.

#### Niveau de connaissances

Bac, BT (niveau IV, Éducation nationale).

A titre d'exemples, peuvent être classés dans cette catégorie les salariés suivants :

- secrétaire-sténodactylo, secrétaire, secrétaire de formation, secrétaire administrative ;
- aide-documentaliste ou secrétaire documentaliste ;
- comptable 1<sup>er</sup> échelon (traduisant en comptabilité les opérations de gestion, il les compose et les assemble pour que l'on puisse en tirer les prix de revient, balance, écarts, bilan, statistiques, provisions de trésorerie) ;
- pupitreux, programmeur.

#### TECHNICIEN QUALIFIÉ 2<sup>e</sup> DEGRÉ - NIVEAU D

Emplois exigeant des connaissances générales et techniques qualifiées, ainsi qu'une expérience professionnelle permettant au titulaire de prendre des initiatives et des décisions pour adapter, dans les cas particuliers, ses interventions en fonction de l'interprétation des informations.

L'intéressé peut être appelé dans sa spécialité à conseiller d'autres personnes et exercer un contrôle. Il peut assurer l'encadrement d'un groupe composé principalement d'employés des niveaux A et B et, éventuellement, de techniciens qualifiés.

#### Niveau de connaissances

BTS - DUT - DEUG (niveau III ; Éducation nationale).

A titre d'exemples, peuvent être classés dans cette catégorie les salariés suivants :

- secrétaire de direction, secrétaire trilingue ;
- documentaliste, technicien de documentation ;
- assistant commercial, technique ou administratif ;
- comptable de gestion budgétaire (il recueille, enregistre et met en forme les documents permettant le contrôle budgétaire), assistant de gestion ;
- analyste programmeur, réalisateur appelé à réaliser des produits selon des directives précises et sous le contrôle d'un responsable de projet ;
- formateur ayant, dans le cadre tracé de sa spécialité, à adapter l'animation et l'enseignement à son auditoire selon des circonstances qui peuvent être variées.

#### TECHNICIEN HAUTEMENT QUALIFIÉ - NIVEAU E

Fonction exigeant des connaissances acquises par formation spécifique ou par expérience.

Il s'agit de :

- connaissances générales dans plusieurs domaines (par exemple techniques, économiques et humaines) dans les emplois, où la conduite d'un groupe important de personnel est prédominante ;
- ou de connaissances approfondies dans une des disciplines suivantes : scientifique, pédagogique, technique, administrative, économique, financière, commerciale, sociale, etc., dans les autres emplois.

La mise en œuvre des travaux composant la fonction est laissée à l'initiative du titulaire de l'emploi qui est placé sous la responsabilité d'un supérieur hiérar-

chique, chargé notamment du contrôle des résultats. Les cadres débutant dans la profession, qui, pour l'exercice de leurs fonctions, doivent être titulaires d'un diplôme d'ingénieur (loi du 10 juillet 1934, décret du 10 octobre 1937) ou de formation de niveaux I et II de l'Éducation nationale peuvent être classés dans ce niveau hiérarchique E jusqu'à l'âge de 25 ans. Après cet âge, ils sont, selon les exigences de leurs fonctions de cadres, classés en niveau F ou au-dessus.

À titre d'exemples, peuvent être classés dans cette catégorie les salariés suivants :

- assistant de direction exerçant des fonctions correspondant aux caractéristiques du niveau d'emploi ci-dessus défini ;
  - comptable (ou premier adjoint au chef comptable) ;
  - chargé d'études (participe à des études intéressant les programmes des stages ou à l'analyse des questions pédagogiques ou techniques auxquelles l'organisme doit ou devra répondre) ;
  - formateur ayant à sa disposition des programmes et matières à enseigner.
- Toutefois, dans ses interventions, l'intéressé peut être appelé, à partir des composantes qui lui sont fournies, à innover et adapter, compte tenu des contraintes constatées, ainsi que des besoins exprimés par ceux à qui il apporte des services. Il participe à l'amélioration et à l'actualisation des enseignements. Il doit prendre en compte, en application de dispositions préalablement fixées, les incidences financières de la mise en œuvre des stages qu'il anime, notamment en veillant au respect du cadre budgétaire prévu.

Il peut être appelé également, et en plus de son activité pédagogique, à intervenir commercialement à partir de directives précisant le cadre de ses interventions (notamment : objectifs à atteindre, moyens à mettre en œuvre, règles de gestion à suivre) ;

- programmeur organique, concepteur-réalisateur de programmes, technicien appelé à concevoir des scénarios et à définir les cahiers des charges et éventuellement à réaliser des actions de formation dans leur domaine de compétence ;
- responsable du service documentation.

#### CADRE - NIVEAU F

Dans les fonctions de ce niveau, les responsabilités scientifiques, techniques, administratives, financières, commerciales, pédagogiques, ou de gestion sont exercées par le titulaire du poste dans le cadre de missions ou de directives fixées par son supérieur hiérarchique.

Les connaissances générales et techniques nécessaires sont celles normalement reconnues par un diplôme d'ingénieur ou correspondant à une formation de niveau I ou II de l'Éducation nationale.

L'intéressé a acquis ces connaissances par des études (formation initiale ou continue) ou par expérience professionnelle.

À titre d'exemples, peuvent être classés dans cette catégorie les salariés suivants :

- formateur appelé à participer à des dossiers d'études et de projets concernant des problèmes posés à l'organisme, en respectant les contraintes pédagogiques, techniques et économiques dont il a à tenir compte ;
- chef de groupe (notamment chef comptable dont les responsabilités correspondent à la définition ci-dessus) ;
- formateur appelé à développer des activités globales pédagogiques et/ou commerciales dans le respect des contraintes économiques ;
- cadre qui a la charge de gérer un chantier de technologies éducatives (EAO ou autre) ;
- cadre administratif.

#### CADRE - NIVEAU G

Les responsabilités scientifiques, techniques, administratives, financières, commerciales, pédagogiques ou de gestion assumées à ce niveau exigent une autonomie de jugement et d'initiative se situant dans le cadre des attributions fixées à l'intéressé.

Les connaissances mises en œuvre sont non seulement celles équivalant à celles sanctionnées par un diplôme d'ingénieur ou de niveau I ou II de l'Éducation nationale, mais encore des connaissances fondamentales et une expérience étendue dans une spécialité.

À titre d'exemples, peuvent être classés dans cette catégorie les salariés suivants :

- chef de service, de département ou de projet, formateur ou responsable d'études, ou responsable de système, disposant de l'autonomie définie ci-dessus ;
- formateur ou consultant appelé à élaborer des diagnostics et à négocier les conclusions opérationnelles des études et projets soumis à l'organisme, en assumant les responsabilités pédagogiques, techniques et économiques qui en découlent ;

- responsable d'un centre géographique régional (assure les relations avec les entreprises, les stagiaires, les institutions publiques et parapubliques) ;

- responsable, dans des domaines déterminés de l'actualisation des connaissances des formateurs relevant de l'organisme.

#### CADRE - NIVEAU H

Les fonctions du titulaire du poste impliquent des responsabilités plus importantes que celles décrites pour le niveau G.

Il assure par délégation directe du directeur ou de l'employeur la charge d'un ou plusieurs services et dispose d'une large autonomie d'action, de jugement et d'initiative.

Ce niveau peut aussi correspondre à la reconnaissance d'un niveau d'expertise lié à une compétence professionnelle particulièrement rare.

À titre d'exemples, peuvent être classés dans cette catégorie les salariés suivants :

- responsable de secteurs techniques, administratifs, financiers, commerciaux ou pédagogiques dépendant directement du directeur d'établissement ;
- directeur d'établissement ou directeur régional disposant d'une délégation de pouvoirs étendue ;
- formateur ou consultant d'un niveau d'expertise particulièrement élevé.

#### CADRE - NIVEAU I

Les responsabilités du titulaire du poste sont de même nature que celles prévues au niveau H, mais les exigences des fonctions représentent une contribution particulièrement déterminante dans la réalisation des objectifs généraux de l'organisme. L'occupation de ce poste entraîne de très larges initiatives et responsabilités.

L'existence d'un tel poste ne se justifie que par la valeur de l'intéressé, la nature de ses fonctions, la taille de l'organisme, la nécessité d'une coordination entre plusieurs services, départements, établissements ou Régions, l'importance des moyens humains et financiers mis à sa disposition et l'enjeu quantitativement ou qualitativement décisif pour lui de la responsabilité concernée.

À titre d'exemples, peuvent être classés dans cette catégorie les salariés suivants :

- directeur d'établissement ou directeur régional disposant d'une délégation de pouvoirs étendue et assurant l'encadrement et la coordination de titulaires classés au niveau H ;
- directeur, responsable de secteurs techniques, administratifs, financiers, commerciaux ou pédagogiques, dépendant directement du directeur général de l'organisme ;
- directeur, responsable d'un ensemble de régions. La qualité de la gestion assurée par l'intéressé est déterminante pour les résultats généraux de l'organisme dans les domaines économiques et sociaux.

#### ARTICLE 22

La description des emplois exercés dans un organisme de formation se fait à partir des compétences nécessaires à l'ensemble de l'organisme pour assurer son activité.

#### Les critères classants

Ces critères s'appliquent pour établir le positionnement des salariés dans les emplois.

L'autonomie : niveau d'intensité dans le temps (constante/fréquente/ponctuelle), le niveau d'étendue fonctionnelle (ensemble des tâches ou certains aspects), le degré de distance par rapport au contrôle (loin ou proche), la fréquence du contrôle (général à chaque étape).

La responsabilité : elle s'apprécie par l'importance des initiatives du salarié, l'enjeu dans l'entreprise des activités du salarié, le degré d'implication dans l'entreprise, le niveau de délégation en matière d'animation d'équipe, de représentation, de négociation, de signature, de budget.

La formation.

#### L'expérience professionnelle

La polyvalence des compétences : elle s'apprécie par la variété et l'étendue des compétences mises en œuvre dans l'emploi.

L'approfondissement des compétences : elle conduit à la maîtrise d'un domaine spécifique.

#### Les compétences des emplois de formateur

Les métiers de la branche, décrits par la grille de classification et en particulier celui de formateur, connaissent des évolutions qu'il importe de préciser par une description des compétences qu'ils requièrent.

Elles sont classées en trois ensembles décrivant l'acte pédagogique, son environnement, les délégations attribuées au formateur et sont exercées dans le cadre du FFP et du PRAA (art. 10).

### Compétences pédagogiques fondamentales

Faire acquérir des savoirs, savoir-faire et savoir-être inscrits dans une progression pédagogique au moyen de techniques éducatives appropriées, en s'adaptant en permanence au public, en appréciant ses besoins, en régulant les phénomènes de groupe ou relations individuelles.

Manipuler et mettre en œuvre les concepts, méthodes, matériels et équipements dans le cadre d'applications pédagogiques spécifiques.

Établir des comptes rendus et bilans pédagogiques.

NB : la polyvalence pédagogique s'apprécie par la variété des contenus, des scénarios pédagogiques, des publics, des outils pédagogiques et des techniques éducatives maîtrisées.

### Compétences pédagogiques associées

Il s'agit de compétences proches des compétences fondamentales, qui peuvent être structurées dans l'entreprise dans le cadre de métiers et d'emplois spécifiques. Elles peuvent aussi enrichir la fonction de formateur dans le cadre d'une polyvalence générale :

- analyser la demande de formation ;
- évaluer les prérequis et les compétences terminales ;
- élaborer les programmes de formation ;
- définir un contenu pédagogique ;
- construire les parcours individualisés et en assurer le suivi ;
- participer à l'élaboration de méthodes et d'outils pédagogiques ;
- accueillir, informer, renseigner les publics ;
- orienter, sélectionner les stagiaires à l'entrée d'un cycle de formation ;
- encadrer et suivre des stagiaires dans le cadre de formations, soit individualisées, soit en alternance, soit associées à une insertion professionnelle ou sociale ;
- assurer le parrainage de nouveaux formateurs.

### Compétences institutionnelles

Il s'agit de compétences plus éloignées des compétences pédagogiques fondamentales. Elles supposent souvent une responsabilité et une autonomie marquées :

- entretien de relations avec l'environnement institutionnel ou professionnel ;
- participation à la commercialisation des actions ;
- analyser les besoins de l'entreprise cliente et négocier les cahiers des charges ;
- évaluer les coûts de la formation ;
- gérer le budget attribué à une action, dans un cadre de dépenses donné ;
- coordination d'équipe ;
- formation de formateurs.

## EXTRAITS DE L'ACCORD DU 11 JUILLET 1994

### « Évolution des carrières et des classifications »

Dans le cadre de leurs négociations sur l'évolution des carrières et des classifications et afin de contribuer à développer la professionnalisation du secteur de la formation et la qualité des prestations, les partenaires sociaux réunis en commission mixte le 23 novembre 1993, se sont mis d'accord pour créer un groupe de travail sur l'analyse des métiers de la formation et l'évolution professionnelle afin :

- d'identifier les compétences à mettre en œuvre ;
- d'éclairer l'application de la grille ;
- de proposer des outils d'évolution dans les emplois.

À l'issue des réunions du groupe de travail et à partir des propositions, un accord a été conclu par les partenaires sociaux lors de la commission mixte du 11 juillet 1994, dont la mise en œuvre et le suivi seront assurés par la CPN.

Les nombreuses évolutions que connaît l'offre de formation depuis quelques années ne sont pas sans répercussions sur la qualification et l'emploi des salariés des organismes. Il est apparu nécessaire aux partenaires sociaux représentés d'en tirer les conséquences par une réflexion sur les métiers et l'évolution professionnelle.

### Principes fondamentaux (art. 1 de l'accord)

Il est essentiel que l'emploi du salarié soit précisé au regard de la mission qui lui est confiée dans l'organisme employeur.

Les métiers de la branche, décrits par la grille de classifications, et en particulier celui de formateur, connaissent des évolutions qu'il importe de préciser par une description des compétences qu'ils requièrent.

Si la qualité des prestations est bien un objectif majeur pour l'ensemble de la profession de la formation continue, la fidélisation et la qualification professionnelle des salariés de la formation sont les enjeux essentiels pour l'améliorer. En conséquence, la politique sociale mise en œuvre par chaque organisme de formation doit reconnaître cette évolution des métiers, s'appuyer sur la reconnaissance des compétences permanentes réellement exercées à la demande de l'employeur, et

permettre la réalisation de parcours de progression professionnelle. Les critères facilitant le classement sont : l'autonomie, la responsabilité, la formation, l'expérience professionnelle, la polyvalence ou l'approfondissement dans une spécialité.

### Parcours professionnels (art. 4 de l'accord)

L'application des critères classants à ces différentes possibilités d'exercice des compétences pédagogiques, qu'elles soient fondamentales, associées ou institutionnelles, peut donner des contenus d'emploi s'échelonnant sur la grille de classification D à H selon l'ampleur du champ d'expertise.

Elle peut aussi mettre en évidence une progression professionnelle par enrichissement des compétences pédagogiques fondamentales, sans changement de catégorie dans la grille de classifications.

Les compétences pédagogiques fondamentales, selon l'ampleur du champ d'expertise et si celles-ci représentent la plus grande part du contenu de l'emploi, justifieront d'un classement des emplois où elles s'exercent à partir du niveau D.

Les compétences pédagogiques associées, selon l'ampleur du champ d'expertise et si celles-ci représentent la plus grande part du contenu de l'emploi, justifieront d'un classement des emplois où elles s'exercent à partir du niveau E.

Les compétences institutionnelles, selon l'ampleur du champ d'expertise et si celles-ci représentent la plus grande part du contenu de l'emploi, justifieront d'un classement des emplois où elles s'exercent à partir du niveau F.

Lorsqu'il est demandé au titulaire d'un emploi de formateur d'exercer des compétences pédagogiques associées dans le cadre d'une organisation de travail donnée, l'employeur prendra en compte ces éléments pour réaménager la répartition du temps de travail au profit de la préparation, de la recherche et des autres activités. Un entretien professionnel annuel permettra de prendre acte ou d'envisager les évolutions de l'emploi et les aménagements nécessaires. Les évolutions de l'emploi donnant lieu à l'exercice de compétences nouvelles feront l'objet d'aménagement d'un ou plusieurs des éléments suivants : temps de travail, lien contractuel, rémunération des formateurs D et E.

Les compétences concourant directement à la pérennité de l'entreprise seront mises en œuvre dans le cadre d'emplois permanents, dans le respect des dispositions de l'article 5.

## EXTRAITS D'ACCORDS

Les accords sur la grille des qualifications et des rémunérations des 18 octobre 1990 et 11 octobre 1993, qui ne sont plus d'actualité aujourd'hui, contenaient des articles et un texte annexe qui ne figurent pas dans le corps principal de la convention collective, mais qui sont toujours applicables, indépendamment de l'accord salarial. Les extraits de ces deux accords toujours en vigueur sont retranscrits ci-après.

### TEXTE ANNEXÉ À L'ACCORD SALARIAL DU 18 OCTOBRE 1990 (NON ÉTENDU)

Les parties rappellent que, comme le prévoit l'article 6 de la convention collective nationale des organismes de formation, pour les formateurs des catégories D et E dont le contrat de travail prévoit une rémunération au taux horaire, les bulletins de paie devront préciser clairement : le nombre d'heures de cours données dans le mois ; le montant horaire de FFP ; le nombre d'heures de PRAA découlant du nombre d'heures de cours et leur rémunération subséquente.

### EXTRAIT DE L'ACCORD SALARIAL DU 11 OCTOBRE 1993 (ÉTENDU)

Les partenaires sociaux rappellent que :

A - la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988, étendue par arrêté du 16 mars 1989, stipule dans son article 20 :

- que tout salarié est susceptible de passer, pour les catégories A, B, C, D et E à l'échelon 1 et 2 de la même catégorie, en fonction :
  - de la qualité de son travail ;
  - de la qualité de la formation dispensée ;
  - de l'extension de sa qualification dans sa fonction et des responsabilités assumées.
- qu'il n'y a pas de niveau de formateurs inférieur à la catégorie D ;
- qu'en tout état de cause, l'accès à l'échelon 2 de sa catégorie sera automatique au bout de cinq ans si le salarié, au cours d'un entretien avec son employeur, peut justifier d'une actualisation de ses compétences.

B - Conformément à la convention collective nationale des organismes de formation, les contrats de travail dans la profession sont obligatoirement écrits. Ils sont à durée indéterminée de manière générale ou à durée déterminée dans le respect des articles 5-4-2, 5-4-3 et 5-4-4 de cette même convention.

**ACCORD PROFESSIONNEL SUR LES RETRAITES COMPLÉMENTAIRES ARRCO  
DES SALARIÉS DES ORGANISMES DE FORMATION****ARTICLE I - CHAMP D'APPLICATION**

Le présent accord s'applique dans les entreprises relevant du champ d'application défini à l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective nationale des organismes de formation (brochure n° 3249).

**ARTICLE II** - À compter du 1<sup>er</sup> janvier 1992, il est décidé par accord contractuel dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de formation de porter le taux de cotisation de base de 4 à 6 % selon le calendrier suivant :

- 1<sup>er</sup> janvier 1992 : + 1 %, soit une cotisation de 5 % ;
- 1<sup>er</sup> janvier 1994 : + 1 %, soit une cotisation de 6 %.

**ARTICLE III** - La répartition du taux à la charge de l'entreprise et à la charge des salariés sera identique à celle en vigueur dans l'entreprise à la date de signature du présent accord, sous réserve des dispositions prévues par le règlement des caisses d'adhésion.

**ARTICLE IV** - Il est précisé que les entreprises, qui appliquent déjà un taux contractuel équivalent (article 2 du présent accord), n'auront aucune obligation du fait du présent accord.

**ARTICLE V** - Les salariés et retraités pourront bénéficier d'une reconstitution de carrière dans les conditions de pesée prévues par le règlement de l'Arrco.

**ARTICLE VI - CONDITION D'APPLICATION**

Le présent accord sera applicable dès sa signature à l'ensemble des salariés (employés et cadres) appartenant aux entreprises adhérant aux organisations employeurs signataires de cet accord. Pour tous les autres salariés du secteur professionnel, cet accord sera applicable le premier jour du mois suivant la date de l'arrêté d'extension. Dans ce cas, il sera fait application des dispositions de l'Arrco en matière de pesée applicables à cette date, ou rétroactivement, au 1<sup>er</sup> janvier 1992, ce qui donnera lieu à l'application des dispositions prévues par cet accord.

**ARTICLE VII** - Les services accomplis dans les entreprises disparues relevant du secteur professionnel concerné sont validés dans les mêmes conditions que ceux accomplis dans les entreprises encore en activité.

**ARTICLE VIII** - Les parties signataires du présent accord s'engagent à en demander l'extension.

Fait à Paris, le 20 décembre 1991.

**ANNEXE 1 - GRILLE DES QUALIFICATIONS ET RÉMUNÉRATIONS** (voir FICHE 26-24)

L'annexe 1 de la convention collective nationale des organismes de formation est modifiée par l'accord sur les salaires du 29 juin 2011, non encore étendu.