

Brochure n° 3218

Convention collective nationale

IDCC : 1261. – **CENTRES SOCIAUX
ET SOCIOCULTURELS**

(8^e édition. – Novembre 2004)

ACCORD DU 14 JANVIER 2005

RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : *ASET0550288M*

IDCC : 1261

TITRE I^{er}

OBJET DE L'ACCORD

Le présent accord intervient en application de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 publiée au *Journal officiel* du 5 mai 2004.

Les dispositions du titre II de cet accord se substituent, à sa date d'entrée en vigueur, à celles figurant à l'annexe II de la convention collective nationale du 4 juin 1983.

Les dispositions du titre III modifient celles figurant au chapitre VIII de ladite convention collective.

TITRE II

**ACCÈS DES SALARIÉS À LA FORMATION
TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE**

L'annexe II de la convention collective nationale est ainsi rédigée :

ANNEXE II

La formation tout au long de la vie professionnelle

PRÉAMBULE

Dans la branche, les associations employeurs sont confrontées à des situations et à des mutations complexes : décentralisation, négociation des politiques et des projets à l'échelon local, diminution des moyens, précarisation

des financements, changements culturels, problèmes sociaux, dans un contexte réglementaire qui nécessite le renforcement des stratégies de qualification. L'activité des associations est variée et appelle des compétences professionnelles multiples, techniques et parfois politiques, notamment pour le développement du projet associatif.

A cet égard, la connaissance du milieu dans ses évolutions, ses problèmes et ses dynamiques, l'élaboration, la gestion et l'évaluation d'un projet (social, culturel, économique) par rapport à ce milieu, avec d'autres partenaires, requièrent des méthodes et des outils de travail que seules la formation initiale puis la formation continue pourront fournir.

La formation initiale étant normalement requise à l'embauche en référence au projet de l'association et dans le cadre d'une définition claire des tâches et des rôles des salariés, la formation continue tiendra compte des orientations de la CPNEF :

1. Favoriser l'émergence des formations collectives.
2. Poursuivre l'effort de formations individuelles et diplômantes.
3. Favoriser l'accès à la qualification par les démarches de partenariat et l'évaluation de l'effort de formation de la branche.
4. Renforcer la qualification des salariés en situation de précarité, notamment les salariés en temps très partiel.
5. Soutenir l'ingénierie et l'accompagnement du développement de la formation.

Pour la mise en œuvre de ces orientations, les associations recherchent tous les moyens nécessaires et notamment élaborent un plan de formation triennal conformément au chapitre VIII de la convention collective nationale.

Les associations de la branche sauront d'autant mieux faire face aux changements qu'elles mettent en place les moyens de développer les qualifications de leurs salariés, en prenant en compte les caractéristiques individuelles de ceux-ci : niveau de formation initiale, âge, sexe, catégorie professionnelle. Elles doivent également mettre en place les réponses appropriées aux difficultés de recrutement et aux déficits de compétences dans certains domaines.

Par ailleurs, les partenaires sociaux s'accordent pour considérer que la formation est un élément du parcours professionnel des salariés qui témoigne de la motivation partagée par le salarié et l'employeur de servir le projet de l'association.

C'est pourquoi ils entendent à travers le présent accord :

- permettre à chaque salarié de devenir acteur de son évolution et de ses parcours de formation professionnelle ;
- faciliter l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle, en recherchant et mettant en œuvre les conditions nécessaires (utilisation des nouvelles technologies, innovations pédagogiques, tutorat, organisation du temps de travail) ;
- professionnaliser les salariés à travers la construction de parcours de formation individualisés, prenant en compte chaque fois que possible la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- favoriser l'accès à l'emploi notamment des jeunes et des demandeurs d'emploi ;

- promouvoir l'utilisation des outils conçus par les partenaires sociaux de la branche, dans le cadre de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEF) ;
- informer les entreprises et les aider, en particulier les plus petites, à mobiliser les différents dispositifs de formation prévus par le présent accord, en s'appuyant sur l'OPCA de la branche, Habitat-Formation.

Enfin, pour suivre au mieux les évolutions des besoins des associations et des salariés, dans un objectif de prospective, les partenaires sociaux s'appuient sur les travaux de l'observatoire national emploi-formation de la branche créé en 2003.

Les accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent pas comporter de dispositions moins favorables aux salariés que celles figurant ci-après.

Article 1^{er}

Le contrat de professionnalisation

La branche est créatrice d'emplois. Les associations remplissent une mission importante d'insertion sociale et professionnelle, permettant à de nombreux jeunes et adultes d'accéder à un emploi ou de développer leur carrière particulièrement dans les emplois de la branche.

Les partenaires sociaux entendent favoriser les actions mises en œuvre à l'intention des jeunes et des demandeurs d'emploi, en s'attachant à la qualité de leur accueil et de leur professionnalisation. Ils demandent à la CPNEF d'assurer le suivi du dispositif.

Article 1.1

Objectifs et priorités

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ou une qualification professionnelle reconnue dans la convention collective.

Les partenaires sociaux insistent sur les principes de mise en œuvre suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires sera recherchée ;
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualifications recherchées.

Article 1.2

Durée du contrat

Si le contrat de professionnalisation est à durée déterminée, il est conclu pour une durée de 6 à 12 mois.

Lorsqu'il est à durée indéterminée, la durée durant laquelle sont mises en œuvre les actions de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois. L'engagement dans la formation doit intervenir au début du contrat.

Ces durées peuvent être portées jusqu'à 24 mois pour :

- tout jeune ou demandeur d'emploi sorti du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, ou avec une qualification non adaptée au secteur d'activité ;
- toute formation ou parcours de professionnalisation permettant à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ou une qualification professionnelle reconnue dans la convention collective nationale.

Article 1.3

Durée de la formation

Tout contrat de professionnalisation peut donner lieu, au préalable, à une évaluation des compétences du salarié, dans l'objectif de définir les actions d'accompagnement et de formation adaptées à son profil.

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours, d'accompagnement externe et de formation dont bénéficie le titulaire du contrat, ont une durée au minimum égale à 15 % de la durée du contrat sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Cette durée pourra être portée à 40 % maximum de la durée du contrat pour les contrats dont les bénéficiaires répondent aux conditions d'extension jusqu'à 24 mois indiquées ci-dessus.

Article 1.4

Qualifications et diplômes prioritaires

Les partenaires sociaux confient à la CPNEF le soin de fixer les orientations et d'arrêter chaque année la liste des qualifications et diplômes que la branche souhaite voir pris en compte prioritairement par Habitat-Formation.

Article 1.5

Financement

La prise en charge par l'OPCA Habitat-Formation des coûts liés à la mise en œuvre des contrats de professionnalisation se fait sur la base d'un forfait horaire. Ce montant est de 12 € (TTC) à la signature du présent accord et pourra être révisé.

La CPNEF demande à Habitat Formation de fournir chaque année un bilan des contrats de professionnalisation de la branche.

Article 1.6

Rémunération du salarié

La rémunération du salarié en contrat de professionnalisation est établie conformément aux dispositions réglementaires.

Article 1.7

Tutorat

Les partenaires sociaux considèrent la compétence tutorale comme un élément essentiel dans le processus de professionnalisation. Toute démarche visant à sensibiliser l'ensemble des salariés à la nécessité de partager leurs compétences est encouragée.

Le tuteur est un professionnel volontaire. Il s'engage à favoriser l'intégration du jeune ou du demandeur d'emploi dans l'association.

Il a pour mission d'accueillir, d'accompagner le bénéficiaire et de faciliter l'acquisition de compétences. Il veille à son parcours et à sa progression dans le temps. Il travaille en équipe avec l'ensemble des collaborateurs qui vont intervenir dans l'accueil et l'intégration.

Il bénéficie d'une formation spécifique et dispose du temps nécessaire à l'accomplissement de sa mission. La fonction tutorale s'exerce tout au long de la formation.

Cette fonction est prise en charge conformément aux dispositions réglementaires (à hauteur de 230 € par mois pour une durée maximale de 6 mois à la date de la signature du présent d'accord).

La formation des tuteurs, plafonnée à 40 heures, est prise en charge conformément aux dispositions réglementaires (soit 15 € de l'heure, à la date de la signature du présent accord).

Article 2

La période de professionnalisation

La période de professionnalisation est ouverte aux salariés en contrat à durée indéterminée, dans l'objectif de favoriser leur maintien dans l'emploi. Elle est ouverte :

1. Aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail.
2. Aux salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans avec une ancienneté minimum de 1 an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie.
3. Aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise.
4. Aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental.
5. Aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés dans le code du travail (travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés).

Les partenaires sociaux confient à la CPNEF le soin de désigner chaque année les formations et certifications qui pourront être préparées dans le cadre de la période de professionnalisation ainsi que les salariés éligibles à l'alinéa 1. Pour cela, elle pourra s'appuyer, notamment, sur les résultats des travaux de l'observatoire emploi-formation de la branche.

La période de professionnalisation donne lieu à une prise en charge par Habitat-Formation dans les mêmes conditions de forfait que celles relatives aux contrats de professionnalisation, à savoir :

La prise en charge des actions d'évaluation, d'accompagnement ainsi que des enseignements généraux, professionnels et technologiques se fait sur la base d'un coût horaire forfaitaire. Ce montant est de 12 € (TTC) à la signature du présent accord et pourra être révisé.

La fonction tutorale sera prise en charge conformément aux dispositions réglementaires (à hauteur de 230 € par mois pour une durée minimale de 6 mois à la date de la signature du présent accord).

La formation des tuteurs sera prise en charge à hauteur de 15 € de l'heure plafonnée à 40 heures.

La CPNEF demande à Habitat-Formation de fournir chaque année un bilan des actions menées dans ce cadre par les associations de la branche.

Article 3

L'exercice du droit individuel à la formation (DIF)

Article 3.1

Droit individuel à la formation DIF

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur. L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation. L'action réalisée au titre du DIF correspond à une action de promotion, d'acquisition/entretien/perfectionnement des connaissances, ou de qualification, et peut relever des priorités définies dans le présent accord ou dans des avenants.

Chaque action de formation réalisée dans le cadre du DIF se déduit du contingent d'heures de formation disponibles au titre du DIF, dont les droits acquis au 31 décembre de chaque année peuvent être cumulés sur une durée de 6 ans. Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiels, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base de droits annuels acquis *pro rata temporis*. Le DIF peut être pris en tout ou partie en dehors du temps de travail.

Le montant de l'allocation de formation, les frais de formation et d'accompagnement, ainsi que les éventuels frais de transport, d'hébergement et de repas correspondant aux droits ouverts au titre du DIF, sont à la charge de l'entreprise et imputables sur sa participation à la formation professionnelle continue au titre du plan de formation, pour les entreprises de moins de 10 salariés, et de 10 salariés et plus.

En cas de changement d'entreprise relevant de la convention collective nationale, le DIF acquis est transférable. Les conditions de transférabilité feront l'objet d'un avenant à l'accord de branche, avenant à proposer avant le 31 décembre 2006.

3.1.1. CDI.

Tout salarié sous contrat à durée indéterminée, à temps plein ou à temps partiel, et ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures cumulables pendant 6 ans. Pour l'année 2004 ce droit est de 20 heures. Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée *pro rata temporis*. Les droits acquis au titre du DIF sont cumulables à concurrence d'un plafond de 120 heures.

Chaque salarié est informé par écrit annuellement du total des droits acquis au 31 décembre au titre du droit individuel à la formation.

3.1.2. CDD.

A compter du 7 mai 2004, tout salarié sous contrat à durée déterminée à temps plein ou à temps partiel bénéficie d'un droit individuel à la formation de 20 heures par an, s'il justifie d'au moins 4 mois de contrat en CDD dans l'entreprise, consécutifs ou non dans les 12 derniers mois. Ce droit est calculé *pro rata temporis*.

Chaque salarié est informé de ce droit, individuellement et par écrit, au moment de la signature du contrat. Les frais afférents à ces actions sont pris en charge par Habitat-Formation au titre du dispositif CIF-CDD.

Article 3.2

DIF prioritaires

3.2.1. Public.

Le DIF mis en œuvre à l'initiative du salarié en accord avec son employeur sera considéré comme prioritaire dans la branche pour les publics suivants :

- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies, de l'organisation du travail ou des dispositions réglementaires ;
- les salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans avec une ancienneté minimum de 1 an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie ;
- les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ; les femmes et les hommes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé parental ;
- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés dans le code du travail (travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés).

3.2.2. Actions.

Seront considérés comme prioritaires dans la branche :

- les actions de formation qui, à la demande du salarié, concourent à un parcours professionnel qualifiant, notamment dans les domaines de l'accueil, l'animation, la petite enfance, l'administration et la gestion de personnel, la direction ;
- les DIF transférés au niveau de la branche.

3.2.3. Financement.

Les dépenses afférentes aux DIF prioritaires (montant de l'allocation de formation, frais de formation et d'accompagnement, ainsi que les éventuels frais de transport, d'hébergement et de repas correspondant aux droits ouverts au titre du DIF prioritaire) relèvent de la prise en charge de l'OPCA au titre de la professionnalisation.

Article 4

Formation hors temps de travail

Allocation formation

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement, par l'entreprise, d'une allocation de formation, qui correspond à 50 % de la rémunération nette de référence telle que définie par voie

réglementaire. Celle-ci n'est pas soumise aux cotisations légales et conventionnelles. Le montant de l'allocation est imputable sur la participation à la formation professionnelle continue de l'entreprise au titre du plan de formation. Pendant la durée de sa formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Article 5

Le plan de formation de l'entreprise

Article 5.1

Construction d'un programme pluriannuel de formation

Un plan de formation pluriannuel est arrêté par l'employeur après avis de la commission formation de l'entreprise.

Article 5.2

Consultation des représentants du personnel

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au fonctionnement des institutions que sont les commissions formation créées au sein des associations (art. 4, chapitre VIII).

Article 5.3

Les différentes actions de formation

Le plan de formation est présenté en respectant les 3 catégories suivantes :

5.3.1. Les actions d'adaptation.

Les actions d'adaptation au poste de travail sont mises en œuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal.

5.3.2. Les actions liées à l'évolution des emplois

Les actions liées à l'évolution des emplois et celles qui participent au maintien dans l'emploi sont mises en œuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal. Toutefois, sous réserve d'un accord d'entreprise, ou à défaut d'accord écrit du salarié, et dans la limite de 50 heures par an et par salarié, elles pourront se dérouler au-delà de la durée conventionnelle du travail, en étant rémunérées au taux normal, sans imputation au contingent d'heures supplémentaires ni au contingent d'heures complémentaires pour les temps partiels, et ne donnent lieu ni à repos compensateur obligatoire ni à majoration.

5.3.3. Les actions de développement des compétences

Il s'agit des actions participant à l'évolution de la qualification des salariés. Ces actions peuvent se dérouler en dehors du temps de travail, dans la limite de 80 heures par an et par salarié. Les actions qui se

déroulent hors temps de travail nécessitent l'accord écrit du salarié. Cet accord précise les conditions du déroulement de la formation ainsi que les engagements auxquels consent l'employeur à condition que le salarié suive avec assiduité la formation et satisfasse aux évaluations prévues. Elles donnent lieu au versement de l'allocation de formation imputable sur la participation à la formation professionnelle continue au titre du plan de formation et à la reconnaissance de l'entreprise telle qu'inscrite dans l'accord entre l'employeur et le salarié, selon les termes de la loi.

Article 6

La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les partenaires sociaux renouvellent leur volonté de promouvoir les démarches de validation des acquis de l'expérience. Elles pourront nécessiter la définition d'un complément de formation nécessaire, ou d'une mise en situation professionnelle donnée, pour compléter l'expérience.

Toutes les expérimentations visant à développer le recours à la VAE sont encouragées.

Article 7

L'apprentissage

Les partenaires sociaux souhaitent le développement du recours à l'apprentissage. Ils souhaitent trouver les moyens de ce développement, notamment par le levier des contrats d'objectifs régionaux.

Les partenaires sociaux sont favorables au principe de l'ouverture du contrat d'apprentissage aux jeunes désireux de se former dans les métiers de la branche. Ils en étudient les conditions de mise en œuvre dès lors que la loi et ses décrets d'application seront promulgués.

Article 8

Observatoire emploi formation de la branche

Article 8.1

Objectifs et missions

Afin de disposer d'éléments objectifs d'anticipation, les partenaires sociaux ont créé en 2003 un observatoire de l'emploi et de la formation pour assurer une veille prospective sur l'évolution de l'emploi, des métiers et des qualifications.

Article 8.2

Comité de pilotage paritaire

Un comité de pilotage paritaire a été mis en place. Il rend un avis sur les résultats des travaux et propose des pistes de réflexion en matière de formation et de qualification.

Son fonctionnement est confié à la CPNEF.

Article 8.3

Financement de l'observatoire

Les dépenses faites pour le fonctionnement de l'observatoire sont imputables sur les fonds mutualisés par l'OPCA au titre de la professionnalisation dans les limites fixées par les textes réglementaires.

Article 9

Autres dispositifs (entretiens professionnels, passeport formation)

Les partenaires sociaux insistent sur l'intérêt de prendre en compte la dimension formation dans le cadre des entretiens annuels d'évaluation.

Les signataires conviennent d'élaborer un modèle de passeport formation décrivant le parcours de formation du salarié. Ce modèle sera adapté selon les résultats de la négociation.

TITRE III

OBLIGATION DE CONTRIBUTION

L'article 2 du chapitre VIII de la convention collective nationale est ainsi rédigé. Il annule et remplace le précédent.

Article 2

Obligation de contribution

Article 2.1

Taux

Tous les employeurs de la branche, quel que soit le nombre de salariés, doivent consacrer à la formation professionnelle continue :

2,3 % de la masse salariale annuelle des contrats à durée indéterminée et déterminée ;

1 % de la masse salariale des contrats à durée déterminée.

Ces versements incluent les obligations légales.

Article 2.2

OFPCA

Tous les employeurs effectuent le versement de cette contribution à Habitat-Formation, organisme paritaire collecteur agréé de la branche :

Article 2.3

Employeurs de 10 salariés et plus

Dans le cadre de l'obligation définie aux articles 2.1 et 2.2, les employeurs occupant 10 salariés et plus tels que définis par la loi doivent consacrer :

0,5 % au titre de la professionnalisation ;

0,2 % au titre du congé individuel de formation.

Le solde de l'obligation prévue à l'article 2.1 est consacré au plan de formation, dont 0,2 % est consacré au titre du développement de la formation professionnelle. Est laissé à la libre disposition de l'employeur 0,1 %.

Article 2.4

Employeurs de moins de 10 salariés

Dans le cadre de l'obligation définie aux articles 2.1 et 2.2, les employeurs occupant moins de 10 salariés doivent consacrer :

0,15 % au titre de la professionnalisation.

Le solde de l'obligation prévue à l'article 2.1 est consacré au plan de formation, dont 0,20 % est consacré au titre du développement de la formation professionnelle.

TITRE IV

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE ET DE SUIVI DE L'ACCORD

La mise en œuvre et le suivi de l'accord sont confiés à la CPNEF.

TITRE V

DATE D'APPLICATION

Le présent accord s'appliquera aux adhérents le lendemain de la signature, et à l'ensemble de la branche au premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

TITRE VI

DÉPÔT

Le présent avenant sera déposé en 5 exemplaires à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

TITRE VII

EXTENSION

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent avenant.

Fait au Kremlin-Bicêtre, le 14 janvier 2005.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Président de la commission paritaire SNAEC SO.

Syndicats de salariés :

Fédération nationale des syndicats du spectacle de l'audiovisuel, et de l'action culturelle USPAOC-CGT ;

Fédération santé et sociaux CFTC ;

Fédération nationale de l'action sociale CGT-FO ;

Fédération française de l'action sociale et de la santé CFE-CGC.