

**Accord national**

**FORMATION PROFESSIONNELLE  
DANS LES MAISONS FAMILIALES RURALES  
D'ÉDUCATION ET D'ORIENTATION**

---

ACCORD NATIONAL DU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2005 (1)

NOR : *AGRS0597109M*

---

Entre :

L'Union nationale des maisons familiales rurales d'éducation et d'orientation,

D'une part, et

Le syndicat national des personnels des maisons familiales rurales, instituts, centres CFTC ;

Le syndicat national des personnels des maisons familiales rurales (SFOPE) FO ;

Le syndicat national des cadres d'entreprises agricoles (SNCEA) CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Le présent accord a pour objet de préciser les modalités de mise en œuvre de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social dans la branche professionnelle des maisons familiales rurales.

Il vise plus particulièrement à :

- favoriser le développement des parcours de professionnalisation, notamment lors de l'entrée dans les métiers ;
- mettre en place un plan de formation dans toutes associations ainsi que le droit individuel à la formation (DIF) ;
- harmoniser les règles de la convention collective avec la loi du 4 mai 2004 précitée.

Les signataires affirment la responsabilité partagée des employeurs et des salariés dans le maintien et l'évolution des compétences. Cette coresponsabilité s'exerce dans le cadre de l'autonomie de chaque association et de l'accompagnement par les structures fédératives.

---

(1) La procédure d'extension de ce texte a été engagée.

## **Article 1<sup>er</sup>**

### *Champ d'application*

Le présent accord est applicable à l'Union nationale des maisons familiales rurales d'éducation et d'orientation et à toutes les associations et organismes qui lui sont adhérents dans leurs relations avec l'ensemble de leur personnel.

## **Article 2**

### *Plan de formation*

Le plan de formation est constitué par l'ensemble des actions de formation à l'initiative de l'employeur, en cohérence avec le projet de l'association. Il est construit avec la participation de l'équipe.

Il est soumis à l'avis des délégués du personnel, s'il en existe.

Il est porté à la connaissance des salariés de l'association.

Les structures fédératives favoriseront la mise en place d'entretiens individuels annuels des salariés pour une meilleure élaboration du plan de formation par l'association.

Le plan de formation, qui peut être pluriannuel, peut comporter :

- des actions d'adaptation au poste de travail ;
- des actions liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi ;
- des actions de développement des compétences.

#### **1. Actions d'adaptation au poste de travail**

Ces actions de formation se déroulent obligatoirement pendant le temps de travail.

#### **2. Actions liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi**

Ces actions de formation sont mises en œuvre pendant le temps de travail.

Cependant, avec l'accord écrit du salarié, il pourra être prévu que le temps de formation excède la durée conventionnelle du travail. Dans la limite de 50 heures par salarié et par an, les heures correspondant au dépassement de la durée conventionnelle du travail ne constituent pas des heures supplémentaires : elles ne donnent pas lieu à majoration salariale, ni à congés compensateurs.

#### **3. Actions de développement des compétences**

Ces actions de formation peuvent se dérouler sur le temps de travail, ou en dehors du temps de travail avec l'accord écrit du salarié (qui peut le dénoncer dans les 8 jours suivant sa conclusion). Le refus du salarié de participer à des actions de formation en dehors du temps de travail ou sa renonciation dans les 8 jours de l'accord ne peuvent constituer une faute ou un motif de licenciement.

La durée de formation effectuée en dehors du temps de travail ne peut excéder 80 heures par salarié et par an ; elle donne lieu au versement de l'allocation de formation prévu à l'article L. 932-1-III du code du travail.

Lorsque tout ou partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail, l'association définit avec le salarié, au moment de l'accord, les engagements auxquels elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et aura satisfait aux évaluations prévues, en matière :

- d'accès prioritaire pendant 1 an aux fonctions correspondant aux connaissances et compétences acquises ;
- d'accès à la classification correspondant à l'emploi occupé ;
- de modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

### **Article 3**

#### *Contrats de professionnalisation*

La durée du contrat de professionnalisation conclu à durée déterminée ou la durée de la période de professionnalisation, si le contrat a été conclu à durée indéterminée, pourra être portée à 24 mois maximum et la durée de formation sur une année ou sur la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation pourra être étendue au-delà de 25 %, sans pouvoir excéder 50 %, pour l'acquisition d'une qualification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles.

Les maisons familiales rurales décident de favoriser l'accès à la qualification et à l'emploi des jeunes de moins de 26 ans et des demandeurs d'emploi de plus de 26 ans qui souhaitent, par la voie des contrats de professionnalisation, accéder aux emplois suivants :

- pour l'accès au métier de moniteur : maîtrise de moniteur de maisons familiales dans les conditions prévues par l'accord du 26 octobre 2004, BTS (notamment BTS/ESF) ou toute certification professionnelle de niveau III reconnue pour enseigner ;
- pour l'accès aux emplois de secrétaire, comptable, secrétaire/comptable, maître(sse) de maison : toutes certifications professionnelles permettant d'accéder aux emplois de catégories I et II de l'annexe les concernant ;
- pour l'accès aux emplois liés au temps résidentiel des élèves (apprentis ou stagiaires) et aux autres emplois : toutes les certifications professionnelles étroitement liées à ces emplois.

La rémunération est fixée conformément aux dispositions de l'article D. 981-1 du code du travail.

### **Article 4**

#### *Dispositions particulières aux contrats de professionnalisation pour la qualification préparatoire à l'entrée en formation pédagogique pour les nouveaux moniteurs*

Il est mis en place, dans le cadre des contrats de professionnalisation prévus aux articles L. 981-1 et suivants du code du travail, un parcours de professionnalisation visant à :

- favoriser l'entrée dans le métier de moniteur en leur permettant de découvrir l'institution des maisons familiales rurales et les pratiques de base de la pédagogie de l'alternance ;
- découvrir ou approfondir la connaissance du milieu professionnel en relation avec les formations dispensées aux élèves, apprentis ou stagiaires ;

– préparer l'entrée en formation pour la qualification pédagogique,  
et de façon plus générale favoriser la réussite des moniteurs nouvellement embauchés.

Ce parcours concerne l'embauche de jeunes moniteurs de moins de 26 ans, mais aussi de moniteurs âgés de 26 ans et plus demandeurs d'emploi.

### 1. Définition de la qualification préparatoire à l'entrée en formation pédagogique

La qualification professionnelle préparatoire à l'entrée en formation pédagogique est délivrée par l'Association nationale pour la formation et la recherche pour l'alternance (ANFRA) à l'issue d'un parcours de professionnalisation d'une durée de 1 an, engagé au plus tard le 1<sup>er</sup> novembre suivant l'embauche.

La durée de la formation ne pourra être supérieure à 20 % de la durée de la période de professionnalisation.

### 2. Statut du moniteur en contrat de professionnalisation pour la qualification préparatoire à l'entrée en formation pédagogique

Le moniteur est engagé en contrat à durée indéterminée.

A compter de la date d'embauche, la période d'essai est fixée à 1 an, non renouvelable ; pendant la période d'essai le contrat peut être dénoncé avec un préavis de 8 jours le 1<sup>er</sup> mois, 1 mois pendant les autres mois, sans préavis en cas de faute grave ou lourde.

Le moniteur bénéficie des dispositions de la convention collective des maisons familiales rurales : partie commune à l'ensemble des personnels, annexe concernant les moniteurs, accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail, accord relatif au temps partiel, convention collective de prévoyance et de retraite, convention collective logement.

La rémunération servie est celle prévue par l'annexe relative aux moniteurs, sans abattement d'aucune sorte.

La formation s'effectue obligatoirement sur le temps de travail.

### 3. Tutorat

Le directeur désigne, parmi les moniteurs justifiant de la qualification pédagogique délivrée par l'ANFRA, un tuteur chargé d'accueillir le nouveau moniteur, de suivre le bon déroulement du contrat, de mettre en relation le nouveau moniteur avec les différents acteurs de sa formation (autres moniteurs de l'association, personnel d'une autre association MFR, entreprise de stage, Centre national pédagogique, ...).

L'association prendra les dispositions pour que le tuteur puisse dégager le temps nécessaire à l'accomplissement de sa mission, équivalent au moins à 10 % de la durée de la formation prévue au contrat de professionnalisation.

## Article 5

### *Période de professionnalisation*

Une période de professionnalisation peut être décidée à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation ou à l'initiative du salarié dans le cadre du DIF.

La période de professionnalisation doit conduire à l'acquisition d'un diplôme, d'une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ou à une qualification reconnue par la convention collective des maisons familiales rurales.

Sont considérés comme prioritaires pour l'accès à ces formations les salariés sous contrat à durée indéterminée :

- reprenant leur travail après un congé maternité ou parental,
- ou
- envisageant la création ou la reprise d'entreprise,
- ou
- handicapés,
- ou
- âgés d'au moins 45 ans et justifiant de 20 ans d'activité salariée et de 1 an au moins d'ancienneté dans l'association qui les emploie,
- ou
- dont la qualification doit être adaptée compte tenu de l'évolution des techniques, de l'organisation du travail, des évolutions légales ou réglementaires ou du fait d'une prise de responsabilité nouvelle. Aucune condition d'âge ou d'expérience professionnelle ou d'ancienneté n'est posée. Sont principalement concernés par ces dispositions les salariés qui s'engagent dans une formation aboutissant à l'acquisition d'une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles, reconnue pour enseigner, ou dans la qualification préparatoire à la fonction de directeur.

Avec l'accord écrit du salarié, les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler en totalité ou en partie en dehors du temps de travail dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF) ou du plan de formation. Dans le cadre du plan de formation, la durée de formation hors temps de travail ne peut dépasser 80 heures/an.

En cas de formation en dehors du temps de travail, l'employeur verse l'allocation de formation prévue par l'article L. 932-1-III du code du travail.

## Article 6

### *Droit individuel à la formation (DIF)*

Le droit individuel à la formation (DIF) permet à chaque salarié de capitaliser du temps de formation qu'il peut ensuite utiliser à son initiative avec l'accord de l'association.

Il est ouvert :

- aux salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée justifiant de 1 an d'ancienneté au moins ;
- aux salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée justifiant de 4 mois d'ancienneté au moins.

Pour un salarié à temps plein, le DIF est de 20 heures par an. Les droits acquis annuellement peuvent être cumulés s'ils ne sont pas utilisés et cela sur une durée de 6 ans, dans la limite d'un plafond de 120 heures.

Ce plafond est également applicable aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées sur la base des droits acquis *pro rata temporis*.

Chaque année, le salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée est informé par écrit du droit acquis au titre du DIF au 1<sup>er</sup> août.

### 1. Initiative du salarié

La mise en œuvre du DIF est de l'initiative du salarié. Cependant, l'exercice de ce droit est soumis à l'accord de l'employeur.

Le choix de l'action envisagée est arrêté par accord écrit entre le salarié et l'employeur.

### 2. Rupture du contrat de travail

En cas de licenciement, sauf pour faute grave ou lourde, le salarié peut demander à suivre :

- soit une action de bilan de compétences ;
- soit une action de validation des acquis de l'expérience ;
- soit une action de formation,

d'une durée au plus équivalente à ses droits acquis au titre du DIF.

La demande est présentée à l'employeur par écrit avant la fin du préavis, que celui-ci soit effectué ou non.

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

### 3. Transférabilité du DIF

Si le salarié licencié, sauf faute grave ou lourde, n'épuise pas son droit individuel à la formation à l'occasion de la rupture de son contrat de travail et est embauché, dans les 12 mois suivant la rupture de celui-ci, par une autre association relevant de la convention collective des maisons familiales rurales, il retrouve son droit individuel à la formation pour les droits acquis et non utilisés.

Il en est de même en cas de démission suivie d'une embauche dans les 3 mois suivant la rupture du contrat de travail par une autre association relevant de la convention collective des maisons familiales rurales.

### 4. Situation du salarié pendant la formation

Les actions de formation se déroulent en dehors du temps de travail.

Le salarié bénéficie à ce titre de l'allocation de formation prévue à l'article L. 931-1-III du code du travail.

Les actions de formation peuvent se dérouler sur le temps de travail pour les actions inscrites sur le plan de formation de l'entreprise.

## Article 7

### *Frais de formation*

L'association prend en charge les frais de formation, les salaires ou l'allocation de formation quand l'action de formation intervient en dehors du

temps de travail, les frais de transport, d'hébergement et de repas. Le remboursement intervient sur justificatifs, sur la base du tarif le plus économique compte tenu des contraintes liées aux conditions de déroulement de l'action de formation.

Cependant, quand l'action de formation intervient dans le cadre du DIF, après une démission ou un licenciement, l'association n'est tenue que du versement de l'allocation de formation, sauf convention écrite plus favorable entre l'association et le salarié si la formation se déroule pendant la durée du préavis.

## **Article 8**

### *Commission paritaire régionale pour la formation*

Il est institué une commission paritaire régionale pour la formation composée :

- d'un représentant titulaire et d'un suppléant désigné par les syndicats signataires parmi les salariés soumis à la présente convention ;
- de représentants titulaires et de suppléants des associations employeurs désignés par la fédération régionale en nombre égal aux représentants des syndicats.

Si une des organisations syndicales n'est pas représentée, la délégation des employeurs est réduite en conséquence.

Participant à titre consultatif :

- le délégué du centre national pédagogique ;
- le directeur régional ou son représentant.

La commission paritaire régionale pour la formation se réunit 1 fois par an au moins.

Les frais de déplacement et les rémunérations liées au temps de réunion sont pris en charge par la fédération régionale.

La commission paritaire régionale pour la formation :

- collecte les plans de formations arrêtés par les associations de la région concernée ainsi que les éléments relatifs aux formations effectivement mises en œuvre par celles-ci ;
- analyse les besoins de formation professionnelle des personnels et peut émettre des propositions en la matière ;
- adresse la synthèse de ses travaux à l'Union nationale avant le 31 décembre de chaque année.

## **Article 9**

### *Dispositions visant à harmoniser le texte de la convention collective des maisons familiales rurales et la loi du 4 mai 2004*

Convention collective commune à toutes  
les catégories de personnels

## **Article 4**

### *Modalités de représentation syndicale*

Au d 5<sup>e</sup> alinéa, supprimer les mots « commission régionale de perfectionnement ».

## Article 6

### *Date de changement d'échelon et bénéfice de l'ancienneté*

Modifier comme suit le 3<sup>e</sup> alinéa : « Les changements d'échelon interviennent au 1<sup>er</sup> août ».

## Article 12

### Formation professionnelle

Supprimer l'article 12.

## Article 18

### *Période d'essai et engagement définitif*

Au premier alinéa :

- créer un premier tiret – nouveau – ainsi rédigé :  
« – moniteurs : la période d'essai est de 12 mois ; elle n'est pas renouvelable ; »
- modifier l'ancien 1<sup>er</sup> tiret, devenu 2<sup>e</sup> tiret, en ajoutant après les mots « personnel enseignant » les mots « autres que les moniteurs ».

Au 3<sup>e</sup> alinéa, ajouter une 2<sup>e</sup> phrase : « Cette disposition n'est pas applicable aux moniteurs, dont la période d'essai de 12 mois n'est pas renouvelable. »

## Article 28

### *Composition de la commission régionale de perfectionnement*

Supprimer l'article 28.

## Article 29

### *Rôle de la commission régionale de perfectionnement*

Supprimer l'article 29.

### Annexe concernant les moniteurs(trices) et les directeurs(trices)

## Article 4

### *Classification et traitement des moniteurs*

Au premier alinéa au point 2, supprimer les mots « selon un perfectionnement dans les conditions précisées à l'article 6 ».

## Article 7

### *Progression d'échelon en fonction du perfectionnement*

Dans le titre de l'article, supprimer les mots « en fonction du perfectionnement ».

Supprimer le premier alinéa.



## Article 11

### *Droit à la formation professionnelle*

Supprimer l'article 11.

## Article 12

### *Prise en compte du perfectionnement pour les changements d'échelon*

Supprimer l'article 12.

Annexe concernant les maître(sse)s de maison  
et les secrétaires et/ou comptables

## Article 3

### *Grille de salaire des maître(sse)s de maison*

Supprimer les 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> alinéas.

## Article 6

### *Grille de salaire des secrétaires et/ou comptables*

Supprimer les 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> alinéas.

## Article 8

### *Droit à la formation professionnelle et changement d'échelon*

Supprimer l'article 8.

## Article 10

### *Dispositions transitoires relatives au changement d'échelon*

En l'attente de la fixation de nouvelles modalités relatives au changement d'échelon :

- pour les moniteurs et pour les directeurs titulaires de la formation pédagogique. Le passage à l'échelon supérieur interviendra dès lors qu'il s'est écoulé 5 années depuis le dernier changement d'échelon, la condition d'avoir effectué un perfectionnement de 105 heures n'étant pas opposable ;
- pour les maître(sses)s de maison, secrétaires et/ou comptables.

Le passage aux 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> échelons interviendra dès lors qu'il s'est écoulé 3 années depuis le dernier changement d'échelon, la condition d'avoir effectué un perfectionnement de 70 heures n'étant pas opposable.

Le passage aux 5<sup>e</sup>, 6<sup>e</sup> et 7<sup>e</sup> échelons interviendra dès lors qu'il s'est écoulé 5 années depuis le dernier changement d'échelon, la condition d'avoir effectué un perfectionnement de 70 heures n'étant pas opposable.

Les formations engagées avant la date d'effet du présent accord sont obligatoirement inscrites au plan de formation de l'association.

## Article 11

### *Durée de l'accord et prise d'effet*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il est révisable tous les 3 ans, après bilan de son exécution.

Il prend effet le lendemain de la date de sa signature.

Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> avril 2005.

(Suivent les signatures.)