

Brochure n° 3217

**Convention collective nationale**  
**ORGANISMES D'AIDE À DOMICILE**  
**OU DE MAINTIEN À DOMICILE**  
**(7<sup>e</sup> édition. – Septembre 2005)**

ACCORD DE BRANCHE DU 16 DÉCEMBRE 2004  
RELATIF À LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE  
ET À LA POLITIQUE DE PROFESSIONNALISATION  
NOR : ASET0550145M

PRÉAMBULE

Les parties signataires du présent accord, après avoir analysé les préconisations du contrat d'étude prospective, les orientations dans le cadre du schéma national des formations sociales, les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003, et dans le cadre de l'ensemble des dispositions du livre IX du code du travail et 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, et souhaitent affirmer un positionnement dynamique autour de la modernisation du secteur.

Cet accord qui porte sur la formation des salariés s'inscrit dans une politique générale de formation des personnels salariés et des administrateurs bénévoles des structures.

Une politique ambitieuse de la branche autour de la modernisation et de professionnalisation s'articule au travers des axes suivants :

- définir et mettre en place des formations qualifiantes pour les principaux emplois repères, en organisant et en développant la mise en place de la filière des formations de l'intervention à domicile (construction systématique de référentiel métier, compétences, formation) ;
- diversifier les modalités d'accès (voie directe, en cours d'emploi, formation en alternance) et de validation des compétences, afin d'augmenter les effectifs qualifiés (création de passerelles et d'équivalences, en lien avec l'ensemble des pouvoirs publics concernés) ;

- favoriser le développement de la VAE au travers d'une communication et d'un accompagnement adaptés ;
- encourager le développement des compétences dans le cadre de la formation professionnelle continue ;
- maîtriser le développement des dispositifs de formation par une présence active à l'intérieur des centres de formation agréés et au travers du développement de l'accueil de stagiaires ;
- développer une plus grande transversalité des formations.

Le développement des qualifications constitue une étape cruciale dans la mise en place concrète d'une filière professionnelle pour la branche. Le développement de la formation professionnelle continue doit s'accompagner du développement des formations initiales prises en charge par l'Etat.

Il convient d'encourager et de reconnaître l'effort de formation professionnelle résultant de l'initiative des structures, de l'initiative individuelle, ainsi que des avis et propositions des instances représentatives du personnel.

La formation est un outil privilégié permettant l'amélioration permanente de la qualité et de l'efficacité du service rendu aux usagers.

La dynamique et la mise en œuvre de la politique de qualification de la branche doivent être impulsées par l'ensemble des directions des structures en concertation avec les instances représentatives du personnel et permettre :

- aux structures de remplir leurs missions, afin de s'adapter à un environnement en mutation et d'anticiper sur les évolutions des besoins et donc des métiers de l'intervention à domicile ;
- aux salariés d'acquérir les qualifications et compétences nécessaires à l'exercice de leurs activités et de contribuer à leur adaptation professionnelle et à leur promotion sociale.

Convaincus que la formation est un investissement prioritaire, condition du développement durable de réponses adaptées aux besoins des usagers, les parties signataires considèrent qu'elle doit bénéficier à toutes les catégories de salariés.

Compte tenu des enjeux liés à la modernisation du secteur, les parties conviennent également :

- de la désignation d'un OPCA de plein exercice pour la branche ;
- de la création d'un observatoire sur les emplois et les métiers ;
- d'harmoniser leur contribution au titre de la formation professionnelle ;
- de développer la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

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

### *Champ d'application*

Le présent accord collectif s'applique aux rapports entre employeurs et salariés, sur le territoire national, y compris les DOM-TOM, entrant dans le champ d'application défini ci-après.

Cet accord s'applique à l'ensemble des associations et organismes employeurs privés à but non lucratif qui, à titre principal, ont pour activité d'assurer aux personnes physiques toutes formes d'aide, de soin, d'accompagnement, de services et d'intervention à domicile ou de proximité. Les associations et organismes entrant dans le champ d'application sont ceux qui

apparaissent dans la nomenclature d'activités françaises (NAF) instaurée par le décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992, correspondant notamment aux codes suivants :

- 85-3 J ;
- 85-3 K ;
- 85-1 G,

à l'exception de ceux qui appliquent à titre obligatoire un autre accord étendu, et à l'exception des SSIAD de la Croix-Rouge française et des associations et organismes employeurs dont l'activité principale est le service de soins infirmiers à domicile adhérents de la FEHAP.

Il est précisé que le code NAF « APE » (activité principale exercée), attribué par l'INSEE à l'employeur, et que celui-ci est tenu de mentionner sur le bulletin de paie en vertu de l'article R. 143-2 du code du travail, constitue une présomption d'application du présent accord.

En cas de contestation sur son application, il incombe à l'employeur de justifier qu'il n'entre pas dans le présent champ d'application en raison de l'activité principale qu'il exerce.

Les employeurs adhérents d'une fédération, d'une union ou d'une organisation entrant dans le champ d'application de la présente convention collective, mais qui n'exercent pas à titre principal les activités relevant de ce champ, pourront, s'ils ne sont pas couverts par un autre texte conventionnel étendu, appliquer à titre volontaire les dispositions du présent accord collectif.

## TITRE I<sup>er</sup>

### **DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES ET FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE**

La politique de formation professionnelle et de développement de la VAE a pour objectif le développement des compétences, l'évolution professionnelle des personnels et le déroulement de carrière.

#### SOUS-TITRE I<sup>ER</sup>

##### **DÉVELOPPER LES RESSOURCES HUMAINES PAR LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET DES QUALIFICATIONS**

Afin de permettre aux salariés de promouvoir et améliorer de façon permanente leur qualification et de leur assurer un déroulement de carrière, les partenaires sociaux conviennent de dispositions permettant :

- de mettre en œuvre des mesures spécifiques pour les emplois figurant dans la catégorie A ;
- d'améliorer l'information du personnel sur les possibilités de formation et de la VAE, notamment auprès des salariés exerçant depuis plus de 15 ans dans le secteur ;
- de développer la pratique des entretiens individuels professionnels.

A. – FAVORISER LES PARCOURS PROFESSIONNELS  
DES SALARIÉS

**Article 2**

*Mettre en œuvre des mesures spécifiques  
pour les emplois non qualifiés  
(catégorie A)*

Les partenaires sociaux encouragent les responsables de structures à informer les personnels non qualifiés (catégorie A) :

- des possibilités d'accès à la formation ;
- des diplômes permettant d'accéder aux qualifications supérieures des emplois repères ;
- des emplois repères ;
- des modalités pratiques de dépôt des dossiers dans le cadre de la VAE ;
- des spécificités des emplois d'intervenant à domicile.

Afin de favoriser l'intégration et l'évolution professionnelle des salariés embauchés sur des emplois non qualifiés (catégorie A), les partenaires sociaux encouragent les structures :

- à veiller à ce que les plans de formation accordent une attention particulière aux actions de formation en faveur de ces personnels ;
- à favoriser la mise en place d'un tutorat au moment de l'entrée en fonctions du personnel de catégorie A ;
- à favoriser l'accès aux formations sur les savoirs de base.

**Article 3**

*Améliorer l'information du personnel sur les possibilités  
de parcours de formation, de bilan de compétences et de VAE*

Les partenaires sociaux encouragent le personnel d'encadrement lors des réunions de personnel ou lors de l'entretien individuel professionnel :

- à favoriser les bilans de compétences ;
- à diffuser des informations sur les possibilités de parcours de formation pour l'ensemble du personnel, sur les passerelles entre les diplômes, ainsi que sur le dispositif de VAE, notamment les documents d'informations édités par l'OPCA de branche.

Les structures devront informer les salariés ayant plus de 15 ans d'ancienneté, ainsi que ceux ayant 45 ans et plus, de la possibilité de réaliser un bilan de compétences dans les conditions légales et réglementaires.

**Article 4**

*Développer la pratique d'entretiens individuels professionnels*

Dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, l'entretien individuel professionnel a pour objet de permettre à la fois au salarié et à son responsable hiérarchique d'échanger leurs points de vue de manière équilibrée et faire des propositions, notamment en matière de formation professionnelle sur :

- l'activité et les résultats dans l'emploi tenu ;
- l'adaptation professionnelle au poste ;
- les situations professionnelles rencontrées, leurs difficultés et les capacités d'adaptation mises en œuvre ;
- les compétences acquises et celles à développer ;
- le parcours professionnel, et notamment les formations jugées nécessaires par l'employeur et par le salarié.

Chaque salarié ayant au moins 2 années d'activité dans une même structure bénéficie d'un examen de sa situation individuelle au minimum tous les 2 ans au cours d'un entretien avec son responsable hiérarchique. Chaque salarié devra bénéficier d'un entretien individuel professionnel dans un délai maximum de 3 ans à compter de l'entrée en vigueur du présent texte. L'entretien individuel donne lieu à la rédaction d'un document écrit retraçant l'entretien et cosigné par les 2 parties.

Pour s'y préparer, le salarié devra être prévenu de l'objet et de la date de l'entretien au moins 15 jours avant.

Les temps consacré à cet entretien est de 1 heure au maximum. Le temps passé à sa préparation est comptabilisé pour 30 minutes. Ces temps sont considérés comme du temps de travail effectif.

## B. – DÉVELOPPER LE RÔLE DE L'ENCADREMENT ET LA FONCTION TUTORALE

### Article 5

*Encourager activement le rôle de suivi  
et de conseil de l'encadrement*

Les partenaires sociaux considèrent que l'encadrement joue un rôle moteur dans :

- l'identification des besoins de formation individuels et collectifs des salariés ;
- la diffusion de l'information concernant la formation ;
- l'encouragement à participer à des actions de formation ;
- l'utilisation des acquis de la formation dans les activités professionnelles ;
- la diffusion de l'information concernant la connaissance de la structure.

A cet effet, les partenaires sociaux conviennent que les formations destinées au personnel d'encadrement (cadres et agents de maîtrise) contiennent des modules relatifs à la fonction tutorale.

Pour tenir ce rôle, les partenaires sociaux conviennent que l'organisation et la charge de travail de ce personnel doivent lui permettre :

- de se préoccuper effectivement de la formation des personnels dont il a la responsabilité ;
- d'accueillir des stagiaires, d'accueillir les nouveaux embauchés et d'exercer des fonctions de tutorat.

### Article 6

*Accueil de stagiaires*

Afin de permettre une meilleure adéquation de la formation initiale aux besoins réels des structures et de valoriser les métiers de notre secteur, un renforcement de la liaison structure - centre de formation est conseillé, en prévoyant la signature d'une convention obligatoire entre la structure et le centre de formation définissant notamment l'objet du stage et les responsabilités.

## **Article 7**

### *Fonction tutorale*

Les structures sont encouragées à développer la fonction tutorale, qui peut être mise en place dans 3 situations :

- l'accueil des stagiaires ;
- l'accompagnement des nouveaux embauchés ;
- l'accompagnement des salariés en formation.

Le tuteur est désigné par l'employeur sur la base du volontariat parmi les salariés qualifiés de la structure, en tenant compte de leur emploi, de leur expérience et de leur niveau de qualification qui devront être en adéquation avec les objectifs de la formation.

Le tuteur a pour mission :

- d'accompagner le salarié, ou futur professionnel, dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- d'aider, d'informer, de conseiller et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation, notamment dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer à l'évaluation des compétences acquises dans le cadre de la formation pratique.

Pour favoriser l'exercice de cette fonction tutorale, le salarié doit avoir bénéficié, au préalable, d'une préparation ou d'une formation spécifique.

Les partenaires sociaux conviennent que l'organisation et la charge de travail du tuteur doivent lui permettre de remplir sa mission. L'employeur détermine le temps consacré à cette mission. Ce temps est considéré comme du temps de travail effectif.

## **Article 8**

### *Formation des administrateurs bénévoles*

Les fédérations et unions d'employeurs, soucieuses du développement des compétences nécessaires notamment pour s'adapter à l'évolution du cadre juridique et du fonctionnement du système associatif, rappellent l'importance de la formation permanente des administrateurs.

Pour y parvenir, les employeurs doivent mobiliser une part des cotisations de leurs adhérents et d'autres financements *ad hoc*.

## SOUS-TITRE II

### **DÉVELOPPER LES POLITIQUES PERMETTANT L'EMBAUCHE DE SALARIÉS QUALIFIÉS PAR LA FORMATION INITIALE**

## **Article 9**

### *Articulation formation initiale - formation continue*

La politique de professionnalisation de la branche suppose que soit réaffirmée la nécessité de conjuguer les moyens de la formation initiale et de la formation continue.

La qualification des personnels ne peut reposer sur les seuls efforts de la branche, et appelle au développement de partenariats avec l'ensemble des acteurs de la formation initiale (écoles, centres de formation, ANPE...) pour favoriser l'accès des jeunes et des personnes sans emploi à des formations initiales et à des qualifications adaptées aux métiers de l'intervention à domicile.

Le recrutement de salariés ayant acquis préalablement une qualification adaptée aux besoins de la branche permettra de consacrer les efforts de formation continue pour répondre aux besoins de formation tout au long de la vie des salariés de la branche et assurer le maintien et le développement de leurs compétences et de leurs qualifications.

## TITRE II

### **LES DISPOSITIFS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE**

La formation professionnelle continue (FPC) constitue une priorité pour le secteur. Les salariés des structures participent à des actions de formation :

- soit à l'initiative de la structure dans le cadre du plan de formation ;
- soit à l'initiative du salarié dans le cadre de droits individuels ;
- soit dans le cadre d'une initiative conjointe de l'employeur et du salarié.

#### SOUS-TITRE I<sup>ER</sup>

##### **FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE À L'INITIATIVE DE LA STRUCTURE DANS LE CADRE DU PLAN DE FORMATION**

#### **Article 10**

##### *Le plan de formation*

L'atteinte des objectifs de qualification de la branche de l'aide à domicile nécessite l'implication de tous les acteurs : employeurs, salariés, institutions représentatives du personnel dans le respect des rôles et attributions de chacun.

En conséquence, les partenaires sociaux incitent les employeurs :

- à mettre en place des dispositifs d'identification des compétences et des potentiels des salariés ainsi qu'à anticiper les besoins en prenant en compte l'évolution des métiers, notamment au travers des analyses fournies par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, défini au titre III du présent chapitre ;
- à intégrer la dimension formation dans les choix d'investissement et d'évolution des activités ou de l'organisation des structures ;
- à promouvoir la mise en place des processus d'évaluation des actions de formation et des salariés formés en vue d'optimiser le développement des compétences et le budget formation ;
- à favoriser l'implication des responsables hiérarchiques dans l'ensemble du processus de construction de la formation.

Le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel, s'ils existent, doivent être consultés, sur le plan annuel de formation de la structure et recevoir chaque année un bilan des actions réalisées, conformément aux dispositions légales.

Cette consultation s'effectue dans les conditions prévues par l'article L. 934-4 du code du travail.

Chaque structure employeur a l'obligation, quel que soit son effectif, d'élaborer un plan annuel de formation.

Pour les structures de moins de 10 salariés, ce plan peut être élaboré au niveau d'un groupement départemental, sous réserve d'identifier la partie revenant à chaque structure employeur.

Le plan de formation élaboré par la structure doit prendre en compte :

- les enjeux de modernisation, d'adaptation, d'évolution des emplois, de l'organisation du travail, des services et prestations assurées par la structure ;
- les priorités de formation définies par le présent texte ou tout autre document d'actualisation des orientations de la branche.

Selon la structuration de ses emplois et en fonction des besoins et des demandes exprimés en matière de formation, chaque structure détermine dans son plan de formation la répartition entre les actions de qualification et les actions de formation continue.

Le plan de formation de la structure doit prévoir :

- les orientations générales en matière de formation professionnelle ;
- les dispositions prises en matière d'information des salariés ;
- les actions de formation retenues pour chaque filière professionnelle :
  - actions visant l'obtention d'une qualification (VAE, promotion professionnelle) ou actions de formation continue (notamment formation thématique visant l'entretien et le développement des compétences). Certaines modalités de mise en œuvre des formations thématiques pour le personnel d'intervention sont proposées dans un accord complémentaire, distinct de ce texte et intitulé : « Accord complémentaire relatif à la formation thématique du personnel d'intervention » ;
  - en cas d'introduction de nouvelles technologies ;
  - au titre des articles L. 231-3-1 et L. 230-2 du code du travail en matière de sécurité et de santé ;
  - en cas de mutation sur un autre poste de travail ou au titre des articles L. 321-1 et L. 321-4-1 du code du travail.

Sous réserve d'un accord préalable du salarié, ces actions de formation prévues pour le personnel d'intervention peuvent par ailleurs s'inscrire dans le cadre du DIF.

Ainsi lors de la consultation du comité d'entreprise sur le projet de plan annuel de formation, l'employeur précise dans un document d'information la nature des actions de formation proposées, en distinguant, dans le cadre des dispositions légales :

- celles qui correspondent à des actions de formation d'adaptation au poste de travail ;
- celles qui correspondent à des actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés ;
- celles qui participent au développement des compétences des salariés.

Le plan de formation peut être élaboré sur une période de plusieurs années. Néanmoins, les obligations annuelles en matière de bilan, d'orientations et de consultation demeurent.

## SOUS-TITRE II

### FORMATION PROFESSIONNELLE À L'INITIATIVE DU SALARIÉ DANS LE CADRE DE DROITS INDIVIDUELS

#### A. – LE DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION (DIF)

##### Article 11

###### *Le DIF*

Tout salarié employé en CDI, disposant d'une ancienneté d'au moins 1 an dans la structure qui l'emploie, bénéficie, d'un droit individuel à la formation.

Les salariés à temps plein bénéficient chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures.

Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée *pro rata temporis*.

Les salariés employés sous contrat à durée déterminée présents depuis 4 mois peuvent bénéficier également du DIF *pro rata temporis*.

Dans les conditions ci-dessus énoncées ces droits peuvent être exercés à compter du 7 mai 2005.

Sa mise en œuvre relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur. Le choix de l'action de formation est arrêté après accord formalisé par écrit entre le salarié et l'employeur.

Les actions de formation éligibles au DIF sont :

- les actions de promotion ;
- les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances mentionnées à l'article L. 900-2 du code du travail, ou les actions de qualification prévues à l'article L. 900-3 du code du travail ;
- les actions de formation, définies au titre IV, ayant pour objectif l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, d'une qualification professionnelle établie par la CPNE ;
- les formations thématiques du personnel d'intervention qui seront mises en œuvre pendant le temps de travail et rémunérées comme tel.

A défaut d'accord avec l'employeur sur le choix de la formation, pendant 2 années consécutives, le salarié bénéficie, de la part de l'OPCA, d'une priorité de prise en charge financière au titre du CIF.

Les droits acquis annuellement peuvent être cumulés sur une durée de 6 ans. Dans l'hypothèse où le salarié a consommé partiellement son droit, il peut capitaliser de nouveaux droits qui porterait à nouveau son DIF à un plafond de 120 heures. Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base des droits annuels acquis *pro rata temporis*. Chaque salarié est informé par écrit annuellement du total des droits acquis au titre du dispositif du droit individuel à la formation.

Les coûts pédagogiques et frais annexes sont pris en charge sur justificatifs et dans la limite de forfaits prévus par les dispositions légales ou réglementaires.

Le DIF peut être pris soit dans le cadre du temps de travail, soit en dehors du temps de travail.

Dans le cas où le DIF est mis en œuvre hors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'employeur de l'allocation de formation définie au III de l'article L. 932-1 du code du travail, soit 50 % de la rémunération horaire nette de référence du salarié.

Ce droit s'exerce dans le cadre des dispositions légales et réglementaires, notamment en ce qui concerne les conditions d'ancienneté, les procédures, d'autorisation d'absence, les pourcentages d'effectifs simultanément absents, et les possibilités de report.

#### Transférabilité

Le DIF peut être transféré dans le cas où le salarié change de structure ou d'employeur relevant du champ d'application du présent accord.

Le transfert est subordonné à un accord écrit entre l'ancienne et la nouvelle structure.

### B. – LES CONGÉS INDIVIDUELS

#### Article 12

##### *Le congé individuel de formation (CIF)*

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié de suivre, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation de son choix. Elles doivent permettre aux salariés d'atteindre un ou plusieurs objectifs suivants :

- accéder à un niveau supérieur de qualification ;
- se perfectionner professionnellement ;
- changer d'activité ou de profession ;
- s'ouvrir plus largement à la culture et à la vie sociale.

Le droit au congé individuel de formation est ouvert à tous les salariés remplissant les conditions légales, qu'ils soient en CDD, CDI, à temps plein ou à temps partiel (art. L. 931-2 du code du travail).

Ce droit s'exerce dans le cadre des dispositions légales et réglementaires, notamment en ce qui concerne les conditions d'ancienneté, les procédures d'autorisation d'absence, les pourcentages d'effectifs simultanément absents, et les possibilités de report.

#### Article 13

##### *Le congé de bilan de compétences*

Le congé de bilan de compétences, limité à 24 heures consécutives ou non, a pour objet de permettre à tout salarié au cours de sa vie professionnelle, de participer à une action de bilan de compétences.

Le bénéfice du congé de bilan de compétences est ouvert à tout salarié ayant une ancienneté d'au moins 5 ans, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont 12 mois dans la structure (art. L. 931-21 du code du travail).

Cette action de bilan donne lieu à un document de synthèse destiné à l'usage exclusif du salarié. Il peut être communiqué à l'employeur avec l'accord exprès du salarié.

Ce droit s'exerce dans le cadre des dispositions légales réglementaires, notamment en ce qui concerne les conditions d'ancienneté, les procédures d'autorisation d'absence, les pourcentages d'effectifs simultanément absents, et les possibilités de report.

#### **Article 14**

##### *Le congé d'accompagnement de la VAE*

La validation des acquis de l'expérience (VAE) est le droit individuel à la reconnaissance de l'expérience professionnelle, sociale et/ou bénévole, pour l'acquisition d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle.

Les parties signataires encouragent fortement l'accompagnement de la démarche de VAE au travers d'un congé d'accompagnement.

Le congé pour validation des acquis de l'expérience a pour but de permettre au salarié désirant faire valider son expérience de s'absenter soit pour participer aux épreuves de validation organisées par l'autorité ou l'organisme habilité à délivrer une certification inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles, soit pour être accompagné dans la procédure de préparation de cette validation.

Ce congé est un droit pour tout salarié, quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise. La durée du congé est limitée à 24 heures de temps de travail consécutives ou non (art. L. 931 du code du travail). La CPNE peut proposer aux partenaires sociaux l'augmentation de cette durée.

Ce droit s'exerce dans le cadre des dispositions légales et réglementaires, notamment en ce qui concerne les conditions d'ancienneté, les procédures d'autorisation d'absence, les pourcentages d'effectifs simultanément absents, et les possibilités de report.

#### **Article 15**

##### *Le passeport formation*

Le passeport formation, propriété du salarié, pourra recenser : les diplômes et les titres obtenus en formation initiale, les expériences acquises lors de stages ou de formations, les certifications professionnelles délivrées ainsi que la nature et la durée des actions de formation continue suivies.

### **C. – LE COMPTE ÉPARGNE-TEMPS (CET)**

#### **Article 16**

##### *Le compte épargne-temps*

Tout salarié ayant ouvert un compte épargne-temps selon les dispositions conventionnelles peut utiliser, à son initiative, tout ou partie des droits accumulés dans leur CET :

- compléter, à concurrence de leur rémunération de référence, le montant de la rémunération pris en charge par l'OPCA de branche désigné à cet effet dans le cadre de leur congé individuel de formation ;

- indemniser, en tout ou partie, sur la base du salaire perçu au moment de leur départ, un congé non rémunéré destiné à leur permettre de suivre une action de formation de leur choix.

Lorsque le salarié prévoit d'utiliser son CET pour financer des temps de formation, la période durant laquelle il peut utiliser ses droits à congés est portée de 5 ans à 10 ans. Lorsque le salarié a atteint l'âge de 45 ans, la durée d'utilisation de ses droits à congés n'est plus limitée dans le temps.

### SOUS-TITRE III

#### **FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LE CADRE D'UNE INITIATIVE CONJOINTE EMPLOYEUR ET SALARIÉ**

##### **Article 17**

##### *Le contrat de professionnalisation*

Les partenaires sociaux affirment la volonté de la branche de faciliter ce mode de formation en alternance au travers des contrats de professionnalisation.

Le contrat de professionnalisation se substitue aux différents contrats de formation en alternance (contrat d'orientation, contrat d'adaptation, contrat de qualification jeune et adulte). Celui-ci donne lieu à la construction d'un parcours de formation personnalisé alternant les périodes de formation et une activité professionnelle en relation avec la qualification préparée. Son objectif est de permettre aux jeunes de moins de 26 ans et aux demandeurs d'emplois d'acquérir un diplôme, un titre ou une qualification afin de favoriser leur insertion ou leur réinsertion professionnelles.

Le contrat de professionnalisation est un contrat à durée déterminée ou indéterminée.

La durée de formation est de 6 à 12 mois. Elle peut être portée à 24 mois pour les publics ou les qualifications prévus dans le cadre des priorités triennales fixées par les partenaires sociaux (cf. titre IV).

La durée de la formation, comprenant les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques représente une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat, sans être inférieure à 150 heures.

La durée des actions peut être portée au-delà de 25 %, dans la limite de 40 %, sous réserve des financements nécessaires au sein de l'OPCA, pour les catégories de bénéficiaires suivants :

- jeunes gens n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- pour les personnes visant des formations diplômantes ;
- pour les publics ou les qualifications prévus dans le cadre des priorités triennales fixées par les partenaires sociaux (cf. titre IV).

Les salariés âgés de moins de 26 ans et titulaires des contrats de professionnalisation perçoivent pendant la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI une rémunération calculée en fonction du SMIC et dont le montant est fixé par décret.

Les titulaires de contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI une rémunération basée selon les dispositions légales applicables, soit au jour de la signature de ce texte, une rémunération qui ne peut être inférieure ni au SMIC ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par la présente convention.

## Article 18

### *Les périodes de professionnalisation*

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée et d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 900-3 du code du travail ou de participer à une action de formation dont l'objectif est précisé chaque année par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche, dans le cadre des priorités triennales fixées par les partenaires sociaux.

Elle est ouverte :

- aux salariés dont la qualification doit être adaptée à l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
- aux salariés qui comptent 15 ans d'activité professionnelle dans la branche ou 20 ans d'activité professionnelle ;
- aux salariés âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimale de 1 an dans la dernière structure qui les emploie ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévue à l'article L. 323-3 du code du travail ;
- aux salariés qui reprennent leur activité professionnelle suite à un arrêt maladie ou à un accident de travail d'une durée supérieure à 12 mois ;
- aux salariés ayant exercé un mandat syndical d'une durée supérieure à 3 ans continus ;
- à toute autre catégorie de bénéficiaire définie par la CPNE, dans le cadre des priorités triennales fixées par les partenaires sociaux (cf. titre IV).

La liste des qualifications accessibles en priorité au titre de la période de professionnalisation et la liste des catégories de salariés bénéficiant d'une priorité de financement par l'OPCA, ainsi que les priorités, critères et échéancier de financement par l'OPCA, sont définis par la CPNE, dans le cadre des priorités triennales fixées par les partenaires sociaux (cf. IV).

TITRE III  
**LES MOYENS D'UNE POLITIQUE DE DÉVELOPPEMENT  
DE L'EMPLOI ET DES COMPÉTENCES POUR LA BRANCHE**

SOUS-TITRE I<sup>ER</sup>  
**CPNE ET CPRE**

**Article 19**

*Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE)*

Dans la branche telle que définie dans le champ d'application du présent accord, est constituée une CPNE, qui doit correspondre aux caractéristiques ci-après :

*a) Composition*

La CPNE est composée paritairement en nombre égal d'un représentant titulaire ou d'un représentant suppléant désigné par chaque organisation syndicale représentative au plan national dans la branche de l'aide à domicile et d'un nombre équivalent de représentants de fédération ou union d'employeurs de la branche.

*b) Missions*

Les missions de la CPNE sont les suivantes :

- examiner l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications professionnelles au regard des informations issues de l'observatoire prospectif des métiers et qualifications ;
- élaborer et proposer des orientations générales en matière d'emploi dans la branche, évaluer par ailleurs les besoins en matière d'emploi au regard des évolutions sociologiques et démographiques ainsi que la situation économique de la branche, en étudier les effets sur les classifications et faire toute proposition nécessaire ;
- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, existant pour les différents niveaux de qualification ;
- rechercher, avec les pouvoirs publics et les organisations intéressées, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et notamment de préciser les conditions d'évaluation des actions de formation ;
- proposer aux partenaires sociaux les priorités et orientations en matière de formation professionnelle au regard de l'ensemble des exigences de l'article L. 934-2 du code du travail et des dispositions du présent accord qui le complètent (cf. titre IV) ;
- s'assurer de la mise en œuvre effective de ces priorités et orientations et prendre les dispositions en conséquence. Ces dispositions préciseront des objectifs quantitatifs et qualitatifs (flux, filière, diplômes, localisations, répartition régionale) et des objectifs de moyens (financement, mesures d'accompagnement, aides publiques et autres) ;
- suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle.

La CPNE examine chaque année le rapport réalisé par l'OPCA, destiné à faire le bilan des actions de formation engagées par la branche au cours de l'année écoulée. Ce rapport propose des objectifs pour l'année à venir.

La CPNE examine également l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications dans la branche sur la base d'un rapport réalisé par l'OPCA. Les résultats de cet examen, les conclusions et recommandations qu'en tire la CPNE en matière de formation professionnelle sont mis à disposition des dirigeants de structure, des instances représentatives du personnel et des organismes compétents dans le secteur.

#### c) Fonctionnement

La commission élit un président et un vice-président n'appartenant pas au même collège. La présidence et la vice-présidence changent de collège tous les 2 ans. Le secrétariat est assuré par un représentant de l'OPCA.

La CPNE se réunit autant de fois que les parties l'estiment nécessaire et au minimum 2 fois par an.

A l'occasion de l'une de ces réunions, elle prend connaissance du rapport de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications sur la situation économique de l'emploi et sur les évolutions sociologiques et démographiques ainsi que sur les conséquences qui doivent en être tirées en matière de qualification.

A l'occasion de la seconde, elle élabore des orientations en matière de formation en tenant compte des conclusions de ce rapport.

La CPNE établit son règlement de fonctionnement et en assure son évolution.

#### d) Relations avec l'OPCA

La CPNE transmet chaque année à l'OPCA de la branche les priorités en matière de publics et de formations qu'elle a précisées dans le cadre des priorités triennales définies par les partenaires sociaux.

La CPNE est informée de la politique mise en œuvre par l'OPCA.

### **Article 20**

#### *Commission paritaire régionale pour l'emploi (CPRE)*

##### a) Définition

Dans chaque région il est créé une commission paritaire régionale pour l'emploi qui est la représentante régionale de la CPNE. A ce titre, elle met en œuvre au plan régional les priorités annuelles établies par la CPNE.

##### b) Composition

La CPRE est composée paritairement d'un représentant désigné par chaque organisation syndicale représentative au niveau national dans la branche de l'aide à domicile et d'un nombre équivalent de représentants de fédération ou union d'employeurs de la branche.

Les membres de chaque CPRE sont désignés au niveau national par les organisations syndicales et unions ou fédérations employeurs siégeant à la CPNE.

### c) Missions

La CPRE assure les missions suivantes :

- défendre, auprès des collectivités territoriales et des services administratifs, les intérêts de la branche en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels et rechercher avec les pouvoirs publics des moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement ;
- assurer la concertation et la coordination avec l'échelon régional de l'OPCA pour tout ce qui a trait à la mise en œuvre des dispositions arrêtées par la CPNE ;
- informer la CPNE des évolutions des activités des structures, de l'emploi et de la formation dans sa région et rédiger un rapport annuel pour la CPNE ;
- rendre compte régulièrement à la CPNE des rencontres politiques et des engagements envisagés ;
- assurer des délégations spécifiques décidées par la CPNE ;
- se réunir 1 fois par an sous la forme d'observatoire régional paritaire des métiers, afin d'assurer une veille prospective au niveau régional de l'évolution des métiers du secteur.

La CPRE examine chaque année le rapport réalisé par l'échelon régional de l'OPCA, destiné à faire le bilan des actions de formation engagées au cours de l'année écoulée, et proposant éventuellement des objectifs pour l'année à venir.

La CPRE examine également l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications sur la base d'un rapport réalisé par l'échelon régional de l'OPCA. Les résultats de cet examen, les conclusions et recommandations qu'en tire la CPRE en matière de formation professionnelle sont transmis à la CPNE.

### d) Fonctionnement

La commission élit un président et un vice-président n'appartenant pas au même collège. La présidence et la vice-présidence changent de collège tous les 2 ans. Le secrétariat est assuré par un représentant de l'OPCA.

La CPRE se réunit au minimum 2 fois par an et au maximum 4 fois par an.

La CPRE applique le règlement intérieur établi par la CPNE.

### e) Relations avec l'OPCA

La CPRE assure la concertation et la coordination avec l'échelon régional de l'OPCA pour tout ce qui a trait à la mise en œuvre des dispositions arrêtées par la CPNE.

## SOUS-TITRE II

### OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS

#### Article 21

##### *Observatoire prospectif des métiers et des qualifications*

La diversification des activités, la modernisation des structures, le développement des besoins, et donc des services, entraînent une transformation continue des métiers que la branche doit être en mesure d'anticiper.

En conséquence, les parties signataires du présent texte décident de mettre en place un observatoire prospectif des métiers et des qualifications, destiné à assurer une veille prospective sur l'évolution des métiers du secteur, afin d'anticiper leur transformation, leur naissance, voire leur obsolescence.

##### a) Composition

Les membres du comité paritaire de pilotage de l'observatoire sont les mêmes que ceux de la CPNE qui se réunit 2 fois par an en formation d'observatoire.

Cet observatoire pourra être une composante de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications éventuellement créé au sein de l'économie sociale.

##### b) Objectifs

Les objectifs de cet observatoire sont notamment de :

- collecter et synthétiser les informations sur les métiers, les emplois et les qualifications, ainsi que les conclusions et recommandations qu'en tire la CPNE en matière de formation professionnelle, afin de les mettre à disposition des partenaires sociaux, des structures et des salariés de la branche ;
- contribuer à identifier les facteurs risquant d'affecter les métiers du secteur par une mise à disposition d'outils de veille sociale et d'aide au diagnostic ou d'études ciblées sur les métiers en émergence ou en forte mutation ;
- constituer une instance de réflexion prospective et de partage d'information et d'analyses autour des métiers.

##### c) Missions

L'observatoire a pour missions :

- de produire des données annuelles permettant à la CPNE :
  - de mettre en œuvre les priorités annuelles tant en termes de publics que de formations ;
  - et de contribuer à l'élaboration des orientations triennales de la formation professionnelle pour la branche ;
- de conduire des études ponctuelles visant à permettre une politique prospective des emplois.

#### d) Fonctionnement

L'observatoire fonctionne selon les modalités de la CPNE. Les membres élus en tant que président et vice-président sont les mêmes que ceux élus au niveau de la CPNE.

Le secrétariat est assuré par un représentant de l'OPCA.

La mise en place opérationnelle de l'observatoire est prévue dans les 12 mois qui suivent la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'agrément du présent texte.

L'OPCA est chargé de fournir toutes informations utiles à la réalisation des travaux techniques.

L'OPCA réalise des travaux techniques pour l'observatoire, tant au niveau national qu'au niveau régional, est confiée à l'OPCA de branche. Les travaux réalisés sont transmis à la CPNE et aux CPRE.

Les CPRE doivent faire remonter toutes données techniques pouvant intéresser l'observatoire.

### SOUS-TITRE III

#### ORGANISME PARITAIRE COLLECTEUR AGRÉÉ DE LA BRANCHE

##### Article 22

##### *Objets et missions*

Dans le respect de la législation en vigueur, l'OPCA a pour mission de contribuer au développement de la formation professionnelle continue des salariés de la branche, dans le cadre des orientations et priorités définies par les partenaires sociaux et précisées par la CPNE.

A ce titre, l'OPCA a notamment pour objet de collecter et de gérer l'ensemble des contributions des structures au titre de la formation professionnelle continue.

L'OPCA de branche contribue notamment, dans le respect de la réglementation en vigueur :

- au financement de la formation professionnelle continue : coûts pédagogiques des stages et frais concernant les stagiaires (frais de transport, hébergement, rémunération et charges) ;
- au fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
- au financement d'études ou de recherche intéressant la modernisation du secteur ;
- à l'information, à la sensibilisation et au conseil à destination des employeurs et des salariés sur les besoins et les moyens de formation ;
- à l'ingénierie de formation à destination des responsables et directeurs de structures, sur les besoins et les moyens de formation ;
- au financement du paritarisme.

Il s'agit principalement :

- de mettre en place et développer la politique de formation spécifique de la branche en s'appuyant sur les orientations et priorités définies par les partenaires sociaux et précisées par la CPNE ;

- de mobiliser l'ensemble des financements disponibles légaux ou conventionnels, notamment publics, pour accompagner l'effort de formation des structures.

### **Article 23**

#### *Désignation*

Compte tenu des enjeux liés à la modernisation du secteur, l'OPCA est désigné pour une durée limitée à 10 ans sur la base de principes sur lesquels repose le protocole de partenariat conclu parallèlement par les partenaires sociaux avec l'OPCA.

Le champ d'intervention géographique de l'OPCA est national, il comprend le territoire métropolitain ainsi que les départements d'outre-mer.

Son champ d'intervention professionnel s'exerce au bénéfice des structures de la branche définie par le champ d'application du présent texte.

Sous réserve de l'établissement d'une convention négociée sur la base du protocole de partenariat, les partenaires sociaux décident de confier l'ensemble de ces missions à un organisme paritaire collecteur agréé unique : Uniformation.

## SOUS-TITRE IV

### **CONTRIBUTION DES EMPLOYEURS**

#### **AU TITRE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE**

### **Article 24**

#### *Taux de contribution*

Le taux de contribution est de 2,10 % de la masse salariale brute pour le financement de la formation professionnelle.

Toutes les structures de la branche, quel que soit le nombre de leurs salariés, sont tenues de verser à l'OPCA désigné 100 % de la contribution.

Pour les centres de santé (art. L. 6323-1 du code de la santé publique) ayant signé un accord conventionnel avec un organisme de sécurité sociale, portant sur la formation de ses professionnels, ce taux de contribution de 2,10 % inclut la dotation conventionnelle.

Ce taux de 2,10 % inclut l'ensemble des contributions obligatoires à la charge des employeurs, au titre :

- du plan de formation ;
- du CIF ;
- de l'alternance et en particulier des contrats et périodes de professionnalisation.

Il participe également au financement :

- du DIF ;
- de l'observatoire ;
- des actions de tutorat.

L'effort conventionnel dégagé au regard des taux légaux est consacré au développement de la formation professionnelle continue dans le cadre du plan de formation.

Le DIF et les actions de tutorat pouvant être financés dans le cadre de toutes les enveloppes existantes (plan de formation, CIF, alternance), dans les conditions légales et réglementaires.

Le taux de 2,10 % présenté ci-dessus n'inclut pas la contribution des employeurs au titre des CIF des contrats à durée déterminée. Celle-ci est fixée conformément aux dispositions légales.

#### SOUS-TITRE V

### FINANCEMENTS DU PLAN ANNUEL DE FORMATION

#### Article 25

##### *Financements complémentaires*

La prise en charge de la totalité des actions de formation décidées dans le programme annuel de formation, qui peut dépasser le taux de contribution de 2,10 %, est rendue possible par l'obtention des financements provenant de caisses de sécurité sociale, de conseils généraux ou de conseils régionaux et des dispositifs de cofinancement public.

#### Article 26

##### *Mobiliser les aides publiques à la formation*

Les partenaires sociaux invitent les employeurs à entreprendre toutes les démarches pour mobiliser et utiliser toutes les aides publiques de façon à favoriser l'accès à la formation.

Les partenaires sociaux souhaitent également que des EDDF régionaux (ou toutes autres formes de conventions ayant pour objectif d'abonder les efforts de formation des structures) soient mis en place et renouvelés dans le temps.

#### TITRE IV

### LES PRIORITÉS D'ACTION DE LA BRANCHE

#### Article 27

##### *Priorités triennales*

La négociation triennale sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle porte sur les thèmes prévus à l'article L. 934-2 du code du travail.

Les partenaires définissent tous les 3 ans, les objectifs prioritaires de la branche, en matière de formation professionnelle, notamment les publics et qualifications prioritaires pour les contrats et périodes de professionnalisation.

#### Article 28

##### *Axes fondamentaux*

L'objectif est de réaliser un effort important et permanent de qualification des salariés, en lien avec les activités et les projets des structures, permettant un accroissement continu et significatif du nombre de salariés qualifiés dans la branche.

Afin d'atteindre cet objectif, les partenaires sociaux posent le principe de l'intérêt d'utiliser tous les dispositifs permettant d'acquérir de nouvelles qualifications et compétences.

## **Article 29**

### *Priorités d'action en matière de formation continue*

Pour les 3 prochaines années (2005-2007), les objectifs prioritaires de la branche sont les suivants :

- favoriser l'obtention de qualifications pour les catégories d'emplois non qualifiés, et notamment les emplois d'intervention, en particulier par le DEAVS, le DETISF, le DPAS, le DEL, le CAFAMP ;
- favoriser l'obtention de qualifications pour les salariés bénéficiant d'une expérience de plus de 10 ans n'ayant pas changé de catégorie ;
- faciliter l'obtention de qualification pour les emplois d'encadrement (responsable de secteur et cadre de secteur), et pour les emplois de direction (notamment CAFDES) ;
- mettre en place les contrats et périodes de professionnalisation ;
- de favoriser l'accès aux formations permettant la maîtrise des outils informatiques nécessaires au bon fonctionnement de la structure.

Dans le cadre des périodes de professionnalisation, la liste des publics ouvrant droit à période de professionnalisation est complétée par le public suivant : salariés qui comptent 10 ans d'activité professionnelle.

Dans le cadre des contrats de professionnalisation, la durée de formation peut être portée à 24 mois pour les qualifications suivantes : DETISF, DPAS...

Ces priorités sont déclinées annuellement par la CPNE, qui les communique à l'OPCA désigné.

## TITRE V

### **SUBSTITUTION AUX DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES PRÉCÉDENTES**

## **Article 30**

### *Substitution aux dispositions conventionnelles précédentes*

Les dispositions conventionnelles suivantes sont supprimées et remplacées par les dispositions du présent accord :

- l'article 11 du titre IV de la convention collective concernant les personnels des organismes de travailleuses familiales du 2 mars 1970 ;
- le chapitre IX de la convention collective ADMR du 6 mai 1970 ;
- le titre VI de la convention collective des organismes d'aide ou de maintien à domicile du 11 mai 1983 ;
- l'accord de branche relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation du 19 avril 1993 ;
- l'article 6.7 des accords UNACSS de février 1997 ;
- l'accord de branche relatif à la contribution des employeurs du 31 octobre 1997.

TITRE VI  
**APPLICATION DE L'ACCORD**

**Article 31**

*Date d'effet*

L'accord prendra effet le premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'agrément ; pour les dispositions qui ne peuvent entrer en application qu'après leur extension, le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

**Article 32**

*Durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

**Article 33**

*Dénonciation de l'accord*

Chacune des parties contractantes se réserve le droit de demander la révision de cet accord. La demande de révision devra être accompagnée de nouvelles propositions. Cet accord peut être dénoncé totalement, en respectant un préavis de 3 mois, par lettre recommandée avec accusé de réception.

La partie qui dénoncera l'accord totalement devra joindre, à la lettre de dénonciation, un nouveau projet de rédaction.

Des négociations devront être engagées dans les 6 mois de la dénonciation totale.

**Article 34**

*Sécurisation juridique*

Les accords d'entreprises relatifs à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie ne peuvent déroger, dans un sens moins favorable, aux dispositions contenues dans le présent texte.

**Article 35**

*Commission paritaire nationale de suivi*

Une commission paritaire se réunira 1 fois par an pour procéder à une évaluation des conditions de mise en œuvre du présent accord.

Fait à Paris, le 16 décembre 2004.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

ADESSA ;  
FNAAFP-CSF ;  
FNAID ;  
UNACSS ;  
USB-Domicile :  
– UNADMR ;  
– UNASSAD.

**Syndicats de salariés :**

CFDT ;  
CFTC ;  
CGT ;  
UNSA SNAP-ADMR.