

Brochure n° 3218

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1261. – ACTEURS DU LIEN SOCIAL ET FAMILIAL**  
**(Centres sociaux et socioculturels,**  
**associations d'accueil de jeunes enfants,**  
**associations de développement social local)**

**AVENANT N° 05-10 DU 24 NOVEMBRE 2010**  
**RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

NOR : ASET1150000M  
IDCC : 1261

**TITRE I<sup>ER</sup>**

**MODIFICATION DU CHAPITRE VIII « FORMATION PROFESSIONNELLE »**  
**DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES ACTEURS DU LIEN SOCIAL ET FAMILIAL**

L'article 1<sup>er</sup> du chapitre VIII est ainsi rédigé. Il annule et remplace le précédent.

« Les associations de la branche 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 qualifications et professionnalisation des salariés du secteur ainsi que le développement de méthodes et d'outils de travail.

La formation professionnelle permet l'accès à la qualification et le développement des compétences qui pourront être vus tant au regard des besoins de l'association qu'en fonction des projets d'évolution professionnelle des salariés.

C'est pourquoi 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.

La formation professionnelle permettra notamment de sécuriser les parcours professionnels, les rendant plus stables et moins précaires, au bénéfice des salariés tant au sein même de la branche que dans un autre secteur.

Les partenaires sociaux demandent que la dimension formation soit prise en compte dans le cadre des entretiens annuels d'évaluation. »

L'article 3 du chapitre VIII est ainsi rédigé. Il annule et remplace le précédent.

**« Article 3**

*Plan de formation de l'entreprise*

**3.1. Elaboration du plan de formation annuel**

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

L'élaboration du plan de formation s'effectue sous la responsabilité de l'employeur dans le respect des obligations définies par la réglementation en vigueur.

Lorsque l'employeur élabore le plan de formation, il doit respecter le principe de non-discrimination entre les salariés.

### 3.2. Commission formation et consultation des représentants du personnel

La commission formation de l'entreprise est composée paritairement de représentants de l'employeur et des salariés. La représentation des salariés est assurée par les instances représentatives. A défaut, dans les associations de moins de 10 salariés, ceux-ci désignent leurs représentants à cette commission. Le plan de formation qu'elle propose est actualisé annuellement.

### 3.3. Différentes actions de formation

Le plan de formation est présenté en respectant les 2 catégories suivantes :

- les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi (catégorie 1) ;
- les actions de développement des compétences (catégorie 2).

Chaque catégorie détermine le régime applicable au temps de formation et à la rémunération du salarié conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

### 3.4. Formation des bénévoles

La gestion associative des structures composant la branche professionnelle nécessite de pouvoir former les dirigeants bénévoles en fonction des missions qu'ils occupent.

Ainsi, une partie des droits ouverts au titre du plan de formation pourra permettre la formation des bénévoles.

Les partenaires sociaux entendent par dirigeant bénévole : l'administrateur élu ou désigné par les statuts de la structure de la branche. De ce fait, le dirigeant bénévole peut être le président, le vice-président, le trésorier, le secrétaire et toutes personnes élues assumant des fonctions de dirigeant "dûment établies" ou titulaires d'une délégation liée à la fonction d'employeur et notamment de gestion des ressources humaines (GRH).

Chaque année, la CPNEF fixera les priorités et la part pouvant y être affectée. »

Est rajouté un article 4 au chapitre VIII ainsi rédigé :

#### « Article 4

#### *Contrat de professionnalisation*

La branche professionnelle 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 et de se qualifier.

Les partenaires sociaux entendent favoriser les actions mises en œuvre à l'intention des bénéficiaires en s'attachant à la qualité de leur accueil et de leur professionnalisation. Le suivi du dispositif est assuré par la CPNEF.

#### 4.1. 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 de plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualifications recherchées.

#### 4.2. Publics

Le contrat de professionnalisation est ouvert aux publics définis par la réglementation en vigueur.

#### 4.3. Qualifications et diplômes prioritaires

La CPNN mandate la CPNEF pour fixer les orientations et arrêter chaque année la liste des qualifications et diplômes que la branche souhaite voir pris en compte prioritairement par l'OPCA.

#### 4.4. Durée du contrat et durée des actions de professionnalisation

Dans le cadre des qualifications et diplômes prioritaires (art. 4.3), les durées du contrat ou de l'action de professionnalisation prévues par la loi peuvent être portées jusqu'à 24 mois.

#### 4.5. Durée de formation

Dans le cadre des qualifications et diplômes prioritaires (art. 4.3), la durée de la formation peut être portée à 50 % maximum de la durée du contrat.

#### 4.6. Financement

La CPNN mandate la CPNEF pour fixer chaque année le forfait horaire de prise en charge par l'OPCA des coûts liés à la mise en œuvre des contrats de professionnalisation. Il sera communiqué avec la liste des formations prioritaires aux entreprises de la branche au plus tard le 1<sup>er</sup> octobre de l'année N-1.

Ce forfait sera applicable à l'ensemble des publics définis à l'article 3.1 du présent chapitre.

Le coût des stages pratiques n'est pas pris en charge.

La CPNEF demande à l'OPCA défini à l'article 1.2 du présent chapitre de fournir chaque année un bilan quantitatif et qualitatif des contrats de professionnalisation conclus au sein de la branche.

#### 4.7. Rémunération du salarié

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

#### 4.8. Tutorat

Les partenaires sociaux considèrent la compétence tutorale comme un élément essentiel du 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 salarié volontaire en contrat à durée indéterminée. Il doit être au minimum positionné au niveau II du critère 5 prévu à l'article 4 du chapitre XII de la convention collective nationale. 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.

Le tuteur doit suivre ou avoir suivi une formation de tuteur. L'employeur s'engage à lui libérer le temps nécessaire à l'exercice de la fonction tutorale sur son temps de travail effectif. Le tuteur bénéficie d'une indemnité de 50 € bruts par mois et par stagiaire pendant toute la durée de versement de l'aide à la fonction tutorale. Un salarié tuteur ne peut pas suivre plus de 2 salariés bénéficiaires de contrat de professionnalisation, d'apprentissage ou de période de professionnalisation.

La fonction tutorale s'exerce tout au long de la formation.

L'aide à la fonction tutorale est prise en charge dans la limite de 230 € par mois pour une durée maximale de 6 mois uniquement si le salarié tuteur suit ou a suivi une formation de tuteur. Ce forfait s'applique à l'ensemble des bénéficiaires de contrat ou de période de professionnalisation définis aux articles 3.1 et 4 du présent chapitre.

L'aide à la fonction tutorale est versée par l'OPCA à l'employeur uniquement si le salarié tuteur suit ou a suivi une formation de tuteur.

La prise en charge de la formation des tuteurs est financée conformément aux dispositions réglementaires. Elle est plafonnée à 40 heures.

Aucun tutorat externe ne sera financé quel que soit le bénéficiaire du contrat ou de la période de professionnalisation.

#### 4.9. Limitation des contrats de professionnalisation

Le nombre maximal de contrats de professionnalisation est fixé en fonction du nombre de salariés équivalent temps plein présents dans l'établissement à la date de conclusion du contrat de professionnalisation. Ainsi :

- moins de 10 salariés ETP : maximum 1 contrat de professionnalisation ;
- de 10 à 50 salariés ETP : maximum 2 contrats de professionnalisation ;
- plus de 50 salariés ETP : maximum 3 contrats de professionnalisation.

Toute demande de dérogation sera étudiée au cas par cas par la CPNEF. »

Est rajouté un article 5 au chapitre VIII ainsi rédigé :

##### « Article 5

##### *Période de professionnalisation*

La période de professionnalisation est ouverte aux publics définis par les textes légaux et réglementaires ainsi qu'aux salariés ayant plus de 40 ans ou plus de 15 ans d'activité professionnelle.

La durée de la formation financée dans le cadre d'une période de professionnalisation ne pourra pas être inférieure à 80 heures, quel que soit le bénéficiaire.

La CPNN mandate la CPNEF pour fixer chaque année les formations et diplômes qui pourront être préparées dans le cadre de la période de professionnalisation. Pour cela, elle pourra s'appuyer, notamment, sur les résultats des travaux de l'observatoire emploi et formation de la branche.

Seules les formations prioritaires seront financées dans le cadre d'une période de professionnalisation.

La CPNN mandate la CPNEF pour fixer chaque année le forfait horaire de prise en charge par l'OPCA des coûts liés à la mise en œuvre des périodes de professionnalisation. Il sera communiqué avec la liste des formations prioritaires aux entreprises de la branche au plus tard le 1<sup>er</sup> octobre de l'année N – 1.

Le coût des stages pratiques n'est pas pris en charge.

La mise en place et la prise en charge du tutorat ainsi que de la formation de tuteur répondent aux mêmes conditions que celles prévues à l'article 3.8 concernant les contrats de professionnalisation.

La CPNEF demande à l'OPCA de fournir chaque année un bilan quantitatif et qualitatif des actions menées dans ce cadre par les entreprises de la branche. »

Est rajouté un article 6 au chapitre VIII ainsi rédigé :

« Article 6

*Exercice du droit individuel à la formation (DIF)*

6.1. DIF

Le DIF est susceptible de concerner tous les salariés de l'entreprise, à l'exclusion des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

L'employeur a obligation d'informer chaque salarié, par écrit et annuellement, du total des droits qu'il a acquis au titre du DIF.

6.2. DIF prioritaires

6.2.1. Priorités

La demande de DIF sera considérée comme prioritaire :

- lorsqu'elle portera sur le financement ou le cofinancement de tout ou partie d'une formation diplômante, ou
- lorsque le niveau de formation du salarié bénéficiaire sera inférieur ou égal à V.

La CPNEF demande à l'OPCA de fournir chaque année un bilan quantitatif et qualitatif des actions menées dans ce cadre par les entreprises de la branche. Au regard de ce bilan, la CPNEF pourra fixer des priorités annuelles supplémentaires.

6.3. Financement

6.3.1. DIF prioritaires

Seuls les coûts pédagogiques afférents aux DIF prioritaires relèvent de la prise en charge de l'OPCA au titre de la professionnalisation. Leur prise en charge se fait sur la base d'un plafond horaire. Il sera fixé chaque année par la CPNEF. Il devra être communiqué aux entreprises de la branche, au plus tard le 1<sup>er</sup> octobre de l'année N-1.

6.3.2. DIF non prioritaires

Les DIF qui ne sont pas considérés comme prioritaires par la branche professionnelle pourront être pris en charge au titre du plan de formation.

6.4. Transférabilité du DIF

En cas de changement d'entreprise relevant de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial, le DIF est intégralement transférable dans le champ. Les droits acquis au titre du DIF et n'ayant pas été utilisés pourront être mobilisés par le salarié, en accord avec son nouvel employeur, au cours des 2 années suivant son embauche. »

Est rajouté un article 7 au chapitre VIII ainsi rédigé :

« Article 7

*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. »

Est rajouté un article 8 au chapitre VIII ainsi rédigé :

« Article 8

*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 après la promulgation de la loi et ses décrets d'application. »

Est rajouté un article 9 au chapitre VIII ainsi rédigé :

« Article 9

*Observatoire emploi et formation de la branche*

9.1. 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.

L'ensemble des travaux de l'observatoire seront communiqués aux employeurs et aux salariés de la branche sous des formes accessibles à tous.

#### 9.2. 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.

#### 9.3. Financement de l'observatoire

Dans le cadre de la réglementation en vigueur, la CPNEF pourra demander à l'OPCA la prise en charge de travaux de l'observatoire. »

### TITRE II

#### **ABROGATION DE L'ANNEXE II « FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE » DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES ACTEURS DU LIEN SOCIAL ET FAMILIAL**

L'annexe II « Formation tout au long de la vie professionnelle » de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socio-culturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local est abrogée.

### TITRE III

#### **EXTENSION ET ENTRÉE EN VIGUEUR**

Les signataires demandent l'extension du présent protocole d'accord dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

Le présent avenant entrera en vigueur dès sa signature.

Fait au Kremlin-Bicêtre, le 24 novembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

SNAECESO.

#### **Syndicats de salariés :**

FNSS CFDT ;

FNAS CGT-FO ;

USPAOC CGT ;

FSS CFTC ;

FFSAS CFE-CGC.