

Brochure n° 3364

Convention collective nationale
RÉGIME SOCIAL DES INDÉPENDANTS
IDCC : 2796. – Personnel de direction

Brochure n° 3365

Convention collective nationale
RÉGIME SOCIAL DES INDÉPENDANTS
IDCC : 2797. – Praticiens-conseils

Brochure n° 3366

Convention collective nationale
RÉGIME SOCIAL DES INDÉPENDANTS
IDCC : 2798. – Employés et cadres

AVENANT N° 1 DU 22 DÉCEMBRE 2009
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1151370M
IDCC : 2796, 2797, 2798

Entre :

La caisse nationale du régime social des indépendants (RSI),

D'une part, et

La CFTC ;

La PSTE CFDT ;

L'IPRC CFE-CGC,

D'autre part,

Vu le code de la sécurité sociale, notamment les articles L. 123-1, L. 123-2, L. 123-2-1 et L. 611-4 et suivants ;

Vu le code du travail ;

Vu la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle ;

Vu la convention collective nationale spéciale de travail des praticiens-conseils des caisses du régime social des indépendants du 15 juin 2007 (IDCC 2797) ;

Vu la convention collective du personnel de direction du régime social des indépendants du 20 mars 2008 (IDCC 2796) ;

Vu la convention collective du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008 (IDCC 2798) ;

Vu l'accord du 2 avril 2008 relatif à la formation professionnelle du personnel du régime social des indépendants ;

Vu l'accord du 2 avril 2008 sur les objectifs prioritaires triennaux du régime social des indépendants en matière de formation professionnelle 2009-2011 ;

Vu l'accord du 2 juin 2009 relatif à la classification du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants ;

Vu l'accord du 2 juin 2009 relatif à la classification du personnel de direction du régime social des indépendants,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet

Le présent avenant à l'accord du 2 avril 2008 relatif à la formation professionnelle du personnel du régime social des indépendants, prend en compte les incidences de la loi n° 2009-1437 relative à l'orientation et à la formation professionnelle, pour le personnel du régime social des indépendants.

Il s'applique au personnel des organismes du régime social des indépendants visé à l'article L. 611-1 du code de la sécurité sociale et relevant des conventions collectives susvisées.

Article 2

Professionnalisation

L'article 8 de l'accord du 2 avril 2008 relatif à la formation professionnelle du personnel du régime social des indépendants est modifié ainsi qu'il suit :

« Article 8

Professionnalisation

La professionnalisation repose sur la combinaison de modalités pédagogiques complémentaires telles que stage de formation, mise en situation concrète de travail, tutorat...

Les parties signataires sont convaincues :

- de son efficacité tant pour le développement des compétences des salariés que pour l'acquisition d'une qualification reconnue ;
- de son utilité pour renforcer la gestion par les compétences, au sein du régime social des indépendants ;
- de sa pertinence dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- de l'intérêt plus général de développer une organisation apprenante et la transmission des savoirs dans le contexte actuel et futur du RSI.

Elles entendent donc par le présent accord, renforcer le développement de la professionnalisation.

8.1. Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation vise à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle par l'embauche.

Il permet d'acquérir un diplôme ou titre à finalité professionnelle, un certificat de qualification professionnelle (CQP), enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), ou une qualification reconnue dans une convention collective nationale de branche ou figurant sur une liste établie par la CPNEFP de branche.

Au sein du RSI, la CPNEFP recherche et établit chaque année la liste des qualifications et certifications jugées prioritaires.

Nature du contrat

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail qui associe en alternance des séquences de formation (enseignements généraux, professionnels et technologiques) et l'exercice d'une ou de plusieurs activités professionnelles dans l'entreprise, en lien avec la qualification visée.

Dans le RSI, il peut être utilisé pour préparer une qualification en lien avec les métiers transverses ou spécifiques au régime.

Le contrat de professionnalisation peut également être utilisé dans le cadre d'un parcours d'intégration débouchant sur l'obtention d'un CQP de branche reconnu par le régime social des indépendants.

Bénéficiaires

Le contrat de professionnalisation est ouvert aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus et aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus.

Le titulaire du contrat de professionnalisation est salarié de l'entreprise. Il bénéficie de toutes les dispositions applicables à l'ensemble des salariés du RSI.

Modalités et durée du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation, établi par écrit, peut être conclu dans le cadre d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée.

Durée du contrat

Dès lors que le public ou la qualification visée le justifie :

- le contrat de professionnalisation à durée déterminée pourra être conclu pour 24 mois maximum ;
- le contrat de professionnalisation à durée indéterminée pourra débiter par une action de professionnalisation pouvant atteindre au plus 24 mois.

Durée de la formation

Le contrat de professionnalisation comprend des actions de formation et des actions assimilées (évaluation, personnalisation des parcours de formation, accompagnement externe) dont la durée ne peut être inférieure à 150 heures.

L'acquisition de connaissances théoriques recouvrant une importance particulière pour l'exercice de certains métiers du régime social des indépendants, la durée de la formation pourra excéder 25 % de la durée totale du contrat en CDD ou de l'action de professionnalisation s'il s'agit d'un CDI, pour atteindre au plus 40 % dès lors que le public ou la qualification visé(e) le justifie.

Mise en œuvre

Le directeur de caisse organise un entretien avec le titulaire du contrat de professionnalisation pour échanger sur les objectifs et le programme, les conditions d'évaluation et de validation de la formation, et fixer les modalités d'organisation et d'accompagnement.

Un tuteur au sein de l'entreprise est désigné (cf. point 8.3 du présent accord).

Le parcours de professionnalisation alterne des temps de formation et des temps de travail dans la caisse. Le directeur doit confier au titulaire des activités professionnelles en lien avec la qualification visée.

Pour ce faire, il s'engage à :

- personnaliser le parcours de professionnalisation en fonction de la qualification visée ;
- entretenir des liens privilégiés et continus avec le centre de formation (CNFDC et/ou extérieur), pour assurer une cohérence d'ensemble au parcours de professionnalisation ;
- organiser des entretiens réguliers avec le titulaire du contrat et le tuteur de sorte d'encadrer efficacement la réalisation du parcours, et de suivre l'acquisition des compétences du salarié.

A l'issue du contrat de professionnalisation, le directeur de caisse organise un entretien final. Cet échange a pour objet de dresser un bilan global du déroulement du contrat de professionnalisation.

Lorsque le contrat de professionnalisation est conclu dans le cadre d'une durée déterminée, et dans le cas où le salarié a respecté ses engagements et obtenu sa qualification, le directeur est tenu à une priorité d'embauche si une opportunité d'emploi se présente.

Financement

Les frais de formation liés au contrat de professionnalisation sont pris en charge par UNIFORMATION au titre du 0,5 % des fonds versés dans le cadre de la professionnalisation.

Le coût horaire est fixé forfaitairement à un montant figurant à l'annexe I du présent accord. Ce forfait prend en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation.

Les coûts liés à la fonction tutorale figurent au point 8.3 du présent accord.

Rémunération

Quel que soit l'âge et le niveau de qualification visé, la rémunération est au minimum égale au premier niveau de la classification des employés et cadres.

8.2. Période de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en activité et en contrat à durée indéterminée, par des actions de formation dont l'objectif est d'acquérir une qualification ou de participer à une action alternant des temps de formation et des temps d'activités professionnelles.

Sa durée est d'au moins 70 heures de formation, réparties sur un ou plusieurs modules mis en œuvre sur un ou plusieurs exercices et qui constituent un parcours de formation.

Au sein du régime social des indépendants, le développement des périodes de professionnalisation est encouragé en ce qu'elles concourent à l'accompagnement des évolutions tout en donnant à chaque salarié la possibilité d'acquérir un surcroît de qualification lui ouvrant des perspectives de carrière et de valorisation des compétences.

Afin d'optimiser les parcours individualisés de formation, une articulation de la période de professionnalisation avec d'autres dispositifs – plan de formation et DIF – est encouragée.

Publics prioritaires

Conformément aux dispositions légales, les périodes de professionnalisation sont ouvertes au salarié en contrat à durée indéterminée :

- dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, conformément aux priorités définies par le présent accord ;
- comptant 20 ans d'activité professionnelle ou âgé d'au moins 45 ans, et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans le RSI ;

- envisageant de créer ou de reprendre une entreprise ;
- reprenant une activité professionnelle après un congé de maternité ou un congé parental ;
- bénéficiaire de l'obligation d'emploi mentionné à l'article L. 323-3 du code du travail.

Au sein du RSI, sont également déclarés prioritaires les salariés :

- reprenant leur activité professionnelle à la suite d'une période d'absence d'au moins 18 mois pour maladie, accident du travail, congé parental d'éducation, congé d'adoption, ou détachement ;
- occupant un emploi dont l'évolution institutionnelle et/ou réglementaire rend nécessaire l'actualisation des connaissances.

Actions éligibles

Sont prioritairement éligibles au financement par l'organisme paritaire collecteur agréé les actions de formation :

- s'inscrivant dans le cadre de cursus de professionnalisation visé à l'article 14 ;
- favorisant le reclassement des salariés en situation de mobilité professionnelle visant l'obtention d'une qualification, notamment un CQP ;
- poursuivant un objectif de professionnalisation dans la branche tel que défini par la CPNEFP.

Un ordre de priorité est appliqué entre ces actions suivant leur ordre d'énumération ci-dessus.

Mise en œuvre

La période de professionnalisation relève de l'initiative de l'employeur ou de celle du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation. Elle nécessite l'accord conjoint et écrit du salarié et du directeur, ainsi qu'une formalisation des motivations du salarié à suivre le parcours.

Les besoins du salarié sont analysés au cours d'un entretien de professionnalisation. Cet échange poursuit quatre principaux objectifs :

- identifier précisément les besoins du salarié et construire un parcours personnalisé ;
- prévoir les mises en situation pratiques et les activités complétant les séquences de formation théoriques, de sorte d'offrir une cohérence au parcours de formation engagé ;
- désigner le tuteur et fixer les conditions de déroulement de l'accompagnement ;
- définir les engagements de chacun : direction, salarié, responsable hiérarchique, tuteur.

Le responsable hiérarchique veille à l'encadrement et à l'accompagnement du salarié et s'assure du bon déroulement du parcours.

Le responsable hiérarchique est tenu d'organiser un entretien à l'issue de la période de professionnalisation, afin de dresser un bilan du parcours réalisé.

Forfait de prise en charge

Le forfait horaire de prise en charge des coûts pédagogiques, des frais d'hébergement, de repas et de déplacement sur les fonds de la professionnalisation est fixé à un montant figurant à l'annexe I du présent accord.

En cas d'insuffisance de couverture par ce forfait, le complément est assuré par l'enveloppe destinée au plan de formation.

8.3. Accompagnement tutoral

L'accompagnement des titulaires de contrats de professionnalisation et des salariés en période de professionnalisation est assuré par un tuteur volontaire pendant toute la durée du contrat ou du parcours de professionnalisation.

Conformément aux textes en vigueur, le tuteur a pour mission :

- d’accueillir, d’aider, d’informer et de guider le bénéficiaire du contrat ou de la période de professionnalisation pendant toute la durée de l’action ou de la période et de veiller au respect de son emploi du temps ;
- d’accompagner le salarié dans l’élaboration et la mise en œuvre du projet de professionnalisation, pendant la durée de l’action ou de la période de professionnalisation ;
- d’organiser l’activité du salarié et de contribuer à l’acquisition des savoir-faire professionnels, notamment par des mises en situation professionnelles formatrices lors de périodes en alternance ;
- d’assurer la liaison avec le directeur et l’organisme de formation, ou le centre national de formation et de développement des compétences, chargé de mettre en œuvre les actions ou les périodes de professionnalisation ;
- de participer à l’évaluation du suivi de la formation.

Au sein du RSI, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l’égard de plus de 2 salariés bénéficiaires de contrat ou de période de professionnalisation.

Le directeur choisit, parmi les salariés de la caisse, la ou les personnes volontaires justifiant d’une expérience professionnelle d’au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l’objectif visé par la professionnalisation.

Le directeur de la caisse, ou son représentant accompagne le tuteur dans l’exercice de sa mission : co-élaboration du programme, entretiens d’étapes, bilan final. Les conditions de déroulement et de mise en œuvre font à ce titre l’objet d’un accord écrit entre le tuteur et le directeur de caisse.

Le responsable hiérarchique permet au tuteur de disposer du temps nécessaire à sa formation et à l’exercice de sa mission en fonction de la formation concernée ; étant précisé que la rémunération est maintenue. L’activité du tuteur doit être compatible avec les autres fonctions occupées qui sont aménagées pour garantir un bon exercice de la mission de tutorat.

Les dépenses de formation du salarié désigné tuteur ainsi que celles liées à l’exercice du tutorat sont prises en charge par l’organisme paritaire collecteur agréé mentionné à l’article 21, dans la limite de :

- 15 € par heure de formation et pour une durée maximale de 40 heures pour la formation à la fonction tutorale. Ces dépenses comprennent les coûts pédagogiques, les frais de transport, d’hébergement et de repas ;
- 230 € par mois et par tuteur, pour une durée maximale de 6 mois, versés à la caisse pour les dépenses engagées dans le cadre du tutorat.

En reconnaissance de son investissement, le tuteur bénéficie d’un abondement de son droit individuel à la formation, lorsque les conditions suivantes sont réunies et validées par le CNFDC :

- l’ensemble des missions confiées précitées a été assuré ;
- la durée de la mission de tutorat est au moins équivalente à 70 heures ;
- le tutorat repose sur un programme établi, comprenant des temps d’accompagnement de production, d’évaluation et de rapport régulier auprès du directeur et/ou du responsable hiérarchique et du CNFDC ;
- le tutorat fait l’objet d’un bilan formalisé.

L’abondement est un abondement forfaitaire de 21 heures au compteur DIF par salarié tuteur. Il s’ajoute aux droits acquis du fait des dispositions prévues à l’article 9 du présent accord.

Le compteur DIF est abondé au 31 décembre de l’année civile au cours de laquelle la mission de tuteur a pris fin, dans la limite du plafond de 126 heures. Le salarié dispose d’un délai de 2 ans pour utiliser les droits acquis par abondement.

Les compétences mises en œuvre dans le cadre du tutorat doivent être prises en compte au titre de l’évolution professionnelle de l’intéressé. »

Article 3

Droit individuel à la formation

L'article 9 de l'accord relatif à la formation professionnelle du personnel du régime social des indépendants du 2 avril 2008 est modifié ainsi qu'il suit :

« Article 9

Droit individuel à la formation (DIF)

Principes

Chaque salarié, titulaire d'un contrat à durée indéterminée, à temps plein ou temps partiel, et justifiant d'une ancienneté de 1 an dans le RSI, bénéficie d'un droit individuel à la formation de 21 heures par an.

L'ancienneté tient compte des emplois occupés dans les réseaux constitutifs du RSI et les autres organismes de protection sociale.

Les droits acquis annuellement sont cumulables sur 6 ans. Au terme de cette période et à défaut de l'utilisation de ces heures en tout ou partie, le droit individuel à la formation est plafonné à 126 heures.

Les salariés en contrat à durée indéterminée sont informés par écrit chaque année et dans la première quinzaine du mois de janvier, des droits acquis et consommés au titre du DIF.

En cas de détachement auprès d'une autre caisse, le salarié continue à accumuler ses droits à DIF. La caisse d'origine est chargée de lui notifier les droits acquis.

Actions de formation

Le droit individuel à la formation permet de suivre :

- une action de formation de promotion, d'acquisition ou d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- une action de qualification ;
- une action de validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- une action de bilan de compétences (BC).

Sont prioritaires pour le RSI les actions de formation suivantes :

- actions s'inscrivant dans le cadre d'un cursus professionnalisation emplois ou passerelles emplois tel que mentionnés à l'article 14 du présent accord ;
- actions de formation s'inscrivant dans le cadre d'une mobilité professionnelle ;
- actions de validation des acquis de l'expérience ou de bilan de compétences ;
- actions visant l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP).

Un ordre de priorité est appliqué entre ces actions suivant leur ordre d'énumération ci-dessus. »

Pour bénéficier du dispositif de la professionnalisation, le DIF prioritaire devra avoir une durée minimale de 21 heures.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle propose les autres actions prioritaires à la commission paritaire nationale de négociation compétente.

9.1. DIF – Contrat à durée indéterminée (CDI)

Mise en œuvre

Le droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié, avec l'accord du directeur de caisse.

Le départ en formation dans le cadre du droit individuel à la formation résulte donc d'un dialogue et d'une concertation entre les deux parties.

Après avoir éventuellement partagé son projet de formation avec son responsable hiérarchique, le salarié formule sa demande par écrit. Le directeur de la caisse dispose de 30 jours, à compter de la réception de la demande, pour faire parvenir au salarié une réponse formalisée et motivée en cas de refus.

En cas de refus, le salarié peut également demander un entretien avec le directeur de la caisse, pour échanger sur la décision prise.

Lorsque, durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et le directeur sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation, l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation, cité à l'article 21, assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation sous réserve que cette action corresponde à ses priorités et aux critères qu'il a définis.

Le droit individuel à la formation est utilisé à terme échu. Les heures mobilisables par le salarié durant l'année sont celles acquises au 31 décembre de l'année N – 1.

Lorsque 3 années de droits sont acquis et non utilisés, le service des ressources humaines de la caisse propose un entretien au salarié pour l'aider à définir un projet de formation, en lien avec son projet professionnel.

Les actions de formation réalisées dans le cadre du droit individuel à la formation se déroulent pendant le temps de travail, excepté si l'action de formation est uniquement proposée par le prestataire en cours du soir ou le samedi et qu'aucun autre prestataire ne propose la même action de formation sur le temps de travail.

Durant la formation sur le temps de travail, la rémunération est maintenue.

Conformément aux dispositions réglementaires, en cas d'action de formation réalisée en tout ou partie en dehors du temps de travail, le salarié perçoit pour la fraction de la formation hors temps de travail, une allocation de formation telle que définie par le code du travail.

Anticipation des droits

Afin d'encourager les salariés à utiliser les heures acquises au titre du DIF et d'accroître tant la pertinence que l'efficacité des projets de formation engagés dans le cadre de ce dispositif, une anticipation des droits DIF est possible pour les publics et actions suivantes :

- salarié inscrit dans un cursus de professionnalisation emplois ou de cursus passerelles emplois tels que définis à l'article 14 ;
- salarié visant l'obtention d'un CQP visé à l'article 13 ;
- salarié ayant une ancienneté inférieure à 2 ans dans l'emploi occupé, souhaitant développer ou perfectionner ses connaissances ;
- salarié embauché en CDI à l'issue d'un CDD, ou salarié dont le CDD est converti en CDI en cours de contrat.

Pour bénéficier de l'anticipation, le salarié à temps plein ou à temps partiel doit remplir simultanément les conditions suivantes :

- être sous contrat à durée indéterminée ;
- disposer d'un crédit d'heures acquises sans anticipation au moins égal à 21 heures ;
- mobiliser la totalité des heures acquises au titre du DIF pour ledit projet de formation ;
- avoir soldé tout crédit d'heures résultant d'une anticipation antérieure ;
- prévoir réaliser intégralement la formation pendant le temps de travail.

La durée totale d'heures correspondant aux droits acquis et à l'anticipation ne peut excéder le plafond conventionnel de 126 heures.

Le salarié fait part de son projet lors d'un entretien avec le responsable hiérarchique. Ce dernier est chargé d'étudier la demande et de valider, après accord du directeur, le recours à l'anticipation au regard des critères précités.

Abondement des droits

Un système d'abondement au titre du DIF est mis en place pour les publics et les actions définis ci-après :

- les salariés effectuant une mission de tutorat ;
- les salariés souhaitant s'engager dans une démarche VAE.

Les règles d'abondement sont précisées respectivement aux articles 8 et 12.

L'abondement des droits et l'anticipation prévus à cet article ne sont pas cumulables.

Transférabilité des droits

En cas de mutation d'une caisse RSI à une autre sans interruption de contrat, les droits acquis sont transférables. Il appartient au salarié de présenter l'attestation de droits acquis remise par l'ancienne caisse.

Sauf accord dérogatoire du directeur de la nouvelle caisse, le salarié ne peut utiliser les droits acquis transférés avant 3 mois de présence dans la nouvelle caisse.

L'ensemble des coûts liés à la mise en œuvre des droits transférés est la charge de la caisse d'accueil.

Sous réserve de réciprocité, les droits acquis au titre du droit individuel à la formation sont conservés par le salarié provenant d'un autre régime de la sécurité sociale.

Le RSI s'engage à prendre contact avec le régime général de la sécurité sociale et de la mutualité sociale agricole afin qu'une réflexion soit menée sur l'établissement d'une convention de réciprocité.

Utilisation de dispositifs conjoints

Le droit individuel à la formation peut être utilisé par combinaison avec d'autres dispositifs de la formation professionnelle tout au long de la vie : plan de formation, période de professionnalisation, congé validation des acquis de l'expérience, congé pour bilan de compétences.

Fin du contrat de travail

Dans le cadre du contrat à durée indéterminée, les dispositions légales s'appliquent.

9.2. DIF – Contrat à durée déterminée (CDD)

Pour les salariés en contrat à durée déterminée, le droit à DIF est calculé *pro rata temporis*. Pour l'ouverture de leur droit, l'ancienneté s'apprécie à l'issue d'un délai de 4 mois, consécutifs ou non en contrat à durée déterminée dans la caisse ou dans un autre organisme de sécurité sociale.

Les périodes de contrats CDD successifs au sein des caisses du réseau RSI sont cumulables pour calculer les droits à DIF, dès lors que la période d'interruption entre deux CDD au sein du RSI est inférieure à 6 mois.

Les droits acquis et non utilisés pendant la durée des desdits contrats ou dans le délai de 3 mois supplémentaire prévu par le présent accord sont mobilisables à compter du 4^e mois d'ancienneté, consécutif ou non, dans une caisse du réseau.

A la fin du contrat, à durée déterminée les droits acquis au titre du DIF sont utilisés conformément aux dispositions légales en vigueur.

Si un contrat à durée déterminée est conclu à la suite d'un ou de plusieurs contrats à durée déterminée, les droits acquis sous CDD au cours des 12 derniers mois précédant la fin du contrat sont

conservés par le salarié et sont mobilisables dans les mêmes conditions que les droits acquis sous CDI, dès lors que le délai entre la fin du dernier CDD et la date d'effet du CDI est inférieure à 3 mois.

Financement

Quels que soient les publics ou actions de formation prioritaires, les heures anticipées ou abondées dans le cadre du DIF sont financées sur la participation au développement de la professionnalisation et prises en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé sous réserve de son acceptation préalable. En cas de refus, les heures anticipées ou abondées sont financées sur la contribution plan.

Les publics ou actions de formation non prioritaires suivies dans le cadre du DIF sont financées sur la contribution plan versée à l'OPCA. »

Article 4

Annexe I à l'accord du 2 avril 2008

Il est ajouté à l'accord relatif à la formation professionnelle du personnel du régime social des indépendants du 2 avril 2008 une annexe ainsi rédigée :

« ANNEXE I

Montant des forfaits de prise en charge des dispositifs de formation professionnelle sur les fonds de la professionnalisation

(En euros.)

DISPOSITIF	DESCRIPTION	MONTANT
Contrat de professionnalisation (art. 8.1)	Forfait horaire (comprenant évaluation, accompagnement et formation)	9,15
Période de professionnalisation (art. 8.2)	Forfait horaire (comprenant coût pédagogique, frais d'hébergement et de repas et déplacement)	9,15
Accompagnement tutoral (art. 8.3)	Formation à la fonction dans la limite de 40 heures Forfait horaire (comprenant coût pédagogique, frais d'hébergement et de repas et déplacement)	15,00
Accompagnement tutoral (art. 8.3)	Frais de tutorat Forfait mensuel dans la limite de 6 mois ; versé à la caisse	230,00

Article 5

Annexe II à l'accord du 2 avril 2008

Le glossaire figurant après l'article 25 de l'accord relatif à la formation professionnelle du personnel du régime social des indépendants du 2 avril 2008 est remplacé par l'annexe II ainsi rédigée :

« ANNEXE II

Glossaire

AMPI : assurance maladie des professions indépendantes

AVA : assurance vieillesse des artisans

BC : bilan de compétences

CDD : contrat à durée déterminée

CDI : contrat à durée indéterminée

CE : comité d'entreprise

CNFDC : centre national de formation et de développement des compétences
CIF : congé individuel de formation
CPNEFP : commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle
CPNN : commission paritaire nationale de négociation
CQP : certificat de qualification professionnelle
DIF : droit individuel à la formation
FOAD : formation ouverte et à distance
IRP : instances représentatives du personnel
ORGANIC : organisation autonome nationale de l'industrie et du commerce
OPCA : organisme paritaire collecteur agréé
OPACIF : organisme paritaire collecteur agréé au titre du congé individuel de formation
RSI : régime social des indépendants
RNCP : répertoire national des certifications professionnelles
VAE : validation des acquis de l'expérience »

Article 6

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2010, sous réserve de l'agrément ministériel visé aux articles L. 123-1, L. 123-2 et L. 123-2-1 du code de la sécurité sociale. Il est conclu pour une durée indéterminée.

En cas d'opposition régulière au présent accord, celui-ci ne produira aucun effet et ne pourra être considéré comme comportant un engagement unilatéral de la partie employeur.

Il sera déposé par la partie la plus diligente conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Saint-Denis, le 22 décembre 2009.

(Suivent les signatures.)