

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° 2 DU 4 JUILLET 2012  
À L'ACCORD DU 2 AVRIL 2008 RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1251320M  
IDCC : 2796, 2797, 2798

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, modifié ;

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 ;

Vu l'accord du 20 mars 2012 sur les objectifs prioritaires triennaux du RSI en matière de formation professionnelle 2012-2014,

il a été convenu ce qui suit :

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

#### *Modifications apportées à l'accord relatif à la formation professionnelle du RSI*

I. – L'article 6 de l'accord du 2 avril 2008 relatif à la formation professionnelle du personnel du régime social des indépendants est rédigé comme suit :

#### **« Article 6**

##### *Consultation sur le projet de plan annuel de formation du RSI*

Chaque organisme veille au recueil des besoins individuels et collectifs dans le cadre du développement des compétences, et à la consultation du comité d'entreprise dans les conditions légales et réglementaires, notamment visées par les articles L. 2323-33 et suivants du code du travail, et transmet à la caisse nationale, pour consolidation et étude, les besoins en formation recensés, à une date fixée par la commission nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

La caisse nationale assure la publication de l'offre de formation, au plus tard à la fin du premier semestre de l'année N. Elle réalise le recueil, la consolidation et l'analyse des besoins en formation, début du quatrième trimestre de l'année N, et soumet à l'avis de la CPNEFP le projet de plan national N + 1, au plus tard fin novembre de l'année N.

Elle notifie à chaque organisme les demandes de formation retenues.

A réception des demandes de formation retenues, chaque organisme informe son comité d'entreprise sur le plan de formation qui en résulte. »

II. – Le chapitre III de l'accord du 2 avril 2008 relatif à la formation professionnelle du personnel du régime social des indépendants est remplacé par les dispositions suivantes :

#### **« CHAPITRE III**

##### **FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE**

La formation professionnelle contribue au développement des compétences, essentiel tant aux caisses pour assurer les missions confiées qu'aux salariés pour progresser professionnellement.

Pour les caisses RSI, elle doit permettre d'anticiper, de préparer et d'accompagner les évolutions institutionnelles, réglementaires et techniques en cours et à venir ainsi que les évolutions des métiers et des emplois.

Pour les salariés, la formation professionnelle doit viser l'acquisition de connaissances et compétences leur permettant de se perfectionner dans l'exercice de leurs missions, ou de réaliser un projet professionnel personnel.

Ainsi le départ en formation peut s'organiser dans le cadre de dispositifs relevant de l'initiative du directeur de la caisse, ou de celle du salarié, ou encore d'une initiative partagée.

## Article 7

### *Plan de formation*

Les actions du plan de formation sont déterminées dans le cadre des textes en vigueur. Le projet de plan de formation précise la nature des actions de formation proposées, en distinguant deux catégories :

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

Le plan de formation est un outil au service de chaque direction de caisse pour répondre :

- à l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leurs postes de travail et le maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations ;
- aux besoins en développement des compétences des organismes.

Le plan de formation est établi chaque année par le directeur en respect des orientations stratégiques triennales définies par la CPNN, sur proposition de la CPNEFP. Il traduit la mise en œuvre opérationnelle de la politique retenue en matière de formation au sein de la caisse eu égard aux axes de développement choisis et jugés prioritaires.

Dans ce cadre, le plan de formation est alimenté :

- des besoins individuels exprimés par les salariés auprès de leur hiérarchie. Les besoins en compétences des personnels sont identifiés par les responsables hiérarchiques tout au long de l'année et notamment à l'occasion des entretiens conventionnels. Il appartient aux responsables de rechercher les actions de formation à engager, par l'écoute et le dialogue ;
- des besoins collectifs des équipes, services et/ou directions.

Le plan de formation peut comprendre des actions de formation inscrites à l'offre nationale de formation mais aussi dans l'offre de l'OPCA, dans les offres des autres organismes de protection sociale ainsi que des actions de formation présentes sur le marché :

Les actions éligibles doivent être imputables sur les fonds de la formation professionnelle continue (FPC) selon les dispositions de l'article L. 6313-1 du code du travail.

Afin de construire de véritables plans de professionnalisation pour les salariés, les actions inscrites au plan de formation peuvent être combinées avec d'autres dispositifs d'accès à la formation professionnelle tels que la période de professionnalisation et le droit individuel à la formation.

Le projet de plan de formation finalisé est soumis pour avis au comité d'entreprise. Il distingue les deux catégories d'actions de formation sus-répertoriées.

Le comité d'entreprise peut s'opposer à la majorité qualifiée au trois quarts, au projet présenté. Dans ce cas, un nouveau projet de plan de formation sera présenté par le directeur. Le comité d'entreprise donne son avis en fin de séance.

## 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.

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.

#### 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 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 ;
- aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

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. le 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 l'organisme paritaire collecteur agréé au titre des fonds versés dans le cadre de la professionnalisation selon les critères de prise en charge décidés annuellement par le conseil d'administration de l'OPCA.

Le coût global prend en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation.

## Rémunération

La rémunération du salarié en alternance est calculée selon les règles légales et conventionnelles applicables. En conséquence, elle ne peut être inférieure à un pourcentage de la rémunération conventionnelle minimale fixé par décret en fonction de l'âge et du niveau de formation du salarié.

En outre, 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 :

- à compter du 7<sup>e</sup> mois, pour les contrats de professionnalisation n'excédant pas 12 mois ;
- et à compter du 13<sup>e</sup> mois, pour les contrats de professionnalisation dépassant 12 mois.

### 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 conforme aux dispositions réglementaires et conventionnelles en vigueur.

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 maternité ou un congé parental ;
- bénéficiaire d'un contrat unique d'insertion ;
- bénéficiaire de l'obligation d'emploi mentionné à l'article L. 5212-13 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 6 mois quel que soit le motif de son absence ;
- 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 l'actualisation des compétences du collaborateur ;
- s'inscrivant dans le cadre des parcours de professionnalisation ;
- favorisant le reclassement des salariés en situation de mobilité professionnelle interne ou de reclassement ;
- visant l'obtention d'une qualification, notamment un CQP de branche.

## 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 par le conseil d'administration de l'OPCA.

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

### 8.3. Accompagnement tutorial

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 deux 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.

Un point spécifique est réalisé sur cette activité, pour le(s) salarié(s) concerné(s), à l'occasion de l'entretien annuel d'évaluation.

Chaque salarié qui exerce, au-delà des activités liées à son emploi, une mission de tuteur, dans le cadre d'un dispositif de professionnalisation qui prévoit des étapes tutorées, perçoit, à ce titre, une indemnité.

Cette indemnité est versée le mois suivant la fin de la période de tutorat en une seule fois si la mission de tutorat a été réalisée conformément aux objectifs pédagogiques préalablement fixés entre ce dernier et son responsable hiérarchique.

Le montant de cette prime est proportionnel à la durée de la mission de tutorat correspondant à 5 mois complet ou non. Dans ce cadre, cette prime ne peut dépasser un plafond maximum de 180 points par année civile et tuteur.



## 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 :

1. Actions de formation contribuant au développement des connaissances en matière de protection sociale ;
2. Actions accompagnant une réelle évolution des compétences ou un changement de métier ;
3. Actions s'inscrivant dans le cadre d'un parcours professionnalisation emplois ou passerelles emplois tels que mentionnés à l'article 14 du présent accord ;
4. Actions de formation s'inscrivant dans le cadre de mobilités professionnelles et reconversion ;
5. Actions de validation des acquis de l'expérience ou de bilan de compétences (seulement si l'organisme est agréé par l'OPCA compétent) ;
6. Actions visant l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP).

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.

Pour bénéficier du dispositif de la professionnalisation, une durée minimale ainsi que des critères spécifiques peuvent être fixés par l'OPCA.

#### 9.1. DIF – Contrat à durée indéterminée (DIF 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 ayant une ancienneté inférieure à 2 ans dans l'emploi occupé, souhaitant développer ou perfectionner ses connaissances ;
- salarié visant l'obtention d'un CQP ;
- 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 :

- 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 de 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.

## 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 à la charge de la caisse d'accueil.

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.

## Fin du contrat de travail

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

### 9.2. DIF – Contrat à durée déterminée (DIF CDD)

Pour les salariés en contrat à durée déterminée, le droit à DIF est calculé au prorata 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.

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

## Financement

Quels que soient les publics ou actions de formation prioritaires, les heures anticipées 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 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 10

### *Congé individuel de formation (CIF)*

Le congé individuel de formation relève de l'initiative individuelle du salarié. Il permet à ce dernier d'accéder à un niveau supérieur de qualification, de changer d'activité ou de profession, ou de s'ouvrir plus largement à la culture et la vie sociale.

Les conditions d'éligibilité au congé individuel de formation sont conformes à la réglementation en vigueur.

Lorsque l'action de formation vise l'acquisition d'une qualification supérieure en lien avec les métiers du RSI ou une reconversion, la durée de formation peut aller au-delà de 1 an sans toutefois excéder 2 ans à temps plein en continu ou 2 400 heures à temps partiel ou à temps plein en discontinu.

## Financement

Le salarié peut bénéficier d'une prise en charge totale ou partielle de l'action par l'OPACIF concerné après étude du dossier.

Lorsque la prise en charge financière de l'OPACIF est partielle, l'employeur peut, sur la contribution plan de formation et après étude du dossier, assurer le complément de financement relatif aux coûts pédagogiques, frais annexes et maintenir la rémunération du salarié pendant toute la durée du congé individuel de formation, dans le cas où le départ en CIF vise :

- une qualification supérieure, reconnue par le RNCP ;
- un perfectionnement ou un accroissement des compétences en lien avec le poste occupé ;
- une reconversion.

## Congé hors temps de travail

La formation doit être dispensée par un organisme de formation titulaire d'un numéro de déclaration d'activité. Elle doit pouvoir être justifiée régulièrement par des attestations de présence délivrées par l'organisme de formation et se dérouler en totalité en dehors du temps de travail.

Les conditions d'éligibilité au congé individuel de formation sont conformes à la réglementation en vigueur et n'entraînent pas le versement de l'allocation formation.

## Article 11

### *Bilan de compétences*

Le bilan de compétences permet à tout salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ainsi que ses aptitudes et motivations, pour définir un projet professionnel et le cas échéant un projet de formation.

Les conclusions du bilan de compétences sont la propriété du salarié. Il est libre de les communiquer à son employeur ou d'en conserver la confidentialité.

Le bilan de compétences peut être organisé dans le cadre du plan de formation, du DIF ou d'un congé spécifique (congé pour bilan de compétences).

L'inscription au plan de formation d'un bilan de compétences nécessite le consentement écrit du salarié.

Tout salarié ayant une ancienneté minimale de 5 ans consécutifs ou non dont 12 mois dans le régime social des indépendants, et n'ayant pas bénéficié dans le régime d'une autorisation d'absence pour un congé de bilan de compétences au cours des 5 dernières années peut demander un congé pour bilan de compétences.

Le congé pour bilan de compétences de 24 heures est financé par l'OPACIF après étude du dossier. Lorsque le coût pédagogique du bilan est supérieur à la prise en charge forfaitaire de l'OPACIF, le différentiel est couvert par le régime social des indépendants après étude du dossier.

L'employeur encourage particulièrement la réalisation d'un bilan de compétences pour préciser un projet professionnel ou avant d'engager une démarche VAE.

Le bilan de compétence dans le cadre d'un DIF n'est prioritaire que si l'organisme du bilan est agréé par l'OPCA compétent. Les modalités et délais sont alors conformes aux modalités pratiques du DIF.

## Article 12

### *Validation des acquis de l'expérience (VAE)*

La validation des acquis de l'expérience peut être réalisée dans le cadre :

- du plan de formation à l'initiative de l'employeur et avec l'accord du salarié ;

- d'un congé VAE ;
- du droit individuel à la formation.

Elle peut également venir en appui d'un CIF ou encore être réalisée à titre personnel, en dehors du temps de travail.

Afin de soutenir les démarches individuelles de validation des acquis de l'expérience, les salariés peuvent bénéficier des dispositions conventionnelles suivantes.

#### Accompagnement avant le jury VAE

Outre le congé VAE légal de 24 heures, et si le salarié utilise son droit individuel à la formation à hauteur de 24 heures pour préparer le dossier de VAE après réception du dossier de recevabilité validé par l'organisme certificateur, l'employeur peut accorder une dispense d'activité rémunérée. Elle doit avoir lieu au sein de la caisse d'appartenance de l'agent.

Afin de favoriser les publics sans qualification ou possédant un faible niveau de qualification, le nombre de jours de dispense est fonction du niveau initial de diplôme ou de qualification du salarié.

Il peut aller jusqu'à :

- 2 jours pour les salariés titulaires d'une qualification de niveau I ou II (licence professionnelle, master) ;
- 3 jours pour les salariés titulaires d'un diplôme de niveau III (bac + 2) ;
- 4 jours pour les salariés titulaires d'un diplôme de niveau IV ;
- 5 jours pour les salariés sans diplôme ou titulaires d'un diplôme de niveau V et V *bis* (CAP, BEP).

Prise en charge de l'accompagnement et de la validation VAE :

Si le salarié engage une démarche VAE dans le cadre du congé VAE et que le coût global (accompagnement et validation) est supérieur au plafond fixé par l'OPCA, le différentiel est pris en charge par l'employeur après étude du dossier, éventuellement sur les fonds du plan de formation.

#### Article 13

##### *Formations réalisées hors temps de travail*

Dans le cadre légal, les actions de développement des compétences, qu'elles soient dans le cadre du plan, du DIF ou de la période de professionnalisation, peuvent se réaliser en partie ou en totalité en dehors du temps de travail dans les conditions suivantes :

- avec l'accord exprès et formalisé du salarié et du directeur ;
- si l'action est 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.

La durée des formations hors temps de travail doit rester dans la limite des dispositions réglementaires et donne droit au versement d'une allocation formation. »

III. – Le chapitre IV de l'accord du 2 avril 2008 relatif à la formation professionnelle du personnel du régime social des indépendants est remplacé par les dispositions suivantes :

#### « CHAPITRE IV

##### INNOVATION PÉDAGOGIQUE

#### Article 14

##### *Certificats de qualification professionnelle (CQP)*

Les parties signataires souhaitent développer les certificats de qualification professionnelle et faciliter l'accès des salariés à ceux-ci.

Pour ce faire, elles s'appuieront sur l'offre certifiante existante, figurant au RNCP.

Les certificats de qualification professionnelle attestent de l'acquisition de capacités professionnelles nécessaires à l'exercice d'une activité. Les CQP sont développés dans le but de :

- favoriser l'accès des personnels à une qualification reconnue à l'interne comme à l'externe ;
- reconnaître et valoriser les compétences des salariés ;
- professionnaliser certains métiers du RSI ;
- accompagner l'apparition de nouvelles activités ou missions.

Les CQP sont reconnus dans la classification du personnel.

Conformément aux dispositions de l'article 4 du présent accord, la CPNEFP apprécie l'opportunité de créer les CQP et en suit la conception et la mise en œuvre.

Les modalités de conception, de délivrance des CQP, ainsi que celles de reconnaissance, définies par la CPNEFP, feront l'objet d'un accord conventionnel spécifique.

## Article 15

### *Parcours de professionnalisation emplois et cursus passerelles emplois*

Les parcours de professionnalisation emplois ont pour objet de mieux accompagner les prises de fonction et de renforcer le professionnalisme des salariés.

Les cursus passerelles emplois ont pour objet de renforcer la gestion des carrières au sein du RSI.

Ces cursus sont constitués de périodes de formations théoriques et de mises en pratique terrain.

Les cursus font l'objet d'une évaluation des acquis théoriques et pratiques pouvant déboucher sur l'obtention d'un CQP tel que prévu à l'article 14 ou d'une qualification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Dans la mesure où ces cursus débouchent sur l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle, tel que prévu à l'article 14 ou d'une qualification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), ils feront l'objet d'une reconnaissance dans la classification du personnel.

Le CNFDC tient informé la CPNEFP sur ses projets d'élaboration de cursus de professionnalisation et la consulte.

## Article 16

### *Mise en place de dispositifs de formation ouverte et à distance*

Soucieux de répondre au mieux aux besoins en formation tant individuels que collectifs, le régime diversifie son offre de formation par la mise en place de formations ouverte et à distance.

Ce mode d'apprentissage a pour but de faciliter l'accès des personnels à la formation et de permettre l'individualisation des parcours de formation.

Selon les objectifs pédagogiques, ces modules peuvent constituer en eux-mêmes une action de formation ou être associés à des actions de formation organisées en présentiel.

La formation ouverte et à distance est soumise aux mêmes règles que les actions de formation classiques. Elle doit donc :

- poursuivre un objectif ;
- reposer sur un programme préétabli ;
- prévoir des moyens pédagogiques et d'encadrement tutoral ;
- permettre un suivi du parcours et une appréciation des résultats.

Ces actions étant réalisées pendant le temps de travail et dans un lieu dédié, les apprenants bénéficient du statut de stagiaire de la formation professionnelle.

Les caisses du RSI seront progressivement équipées des postes et logiciels nécessaires.

Un contrat individuel de formation, conclu entre le directeur de la caisse et le salarié précise le programme et encadre les conditions de déroulement de l'action de formation.

La CPNEFP sera consultée sur les projets de formation ouverte et à distance ainsi menés. »

## **Article 2**

### *Entrée en vigueur*

Le présent avenant entrera en vigueur au premier jour du mois civil suivant 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 4 juillet 2012.

Suivent les signatures de organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

RSI.

#### **Syndicats de salariés :**

PSE CFTC ;

PSTE CFDT ;

IPRC CFE-CGC ;

FNPOS CGT ;

CGT-FO.