

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2015/35 DU 19 SEPTEMBRE 2015

	<u>Pages</u>
Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social....	1
Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt	169

MINISTÈRE DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
ET DU DIALOGUE SOCIAL

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2015/35

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Assurance (inspection) : accord du 18 mai 2015 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2015	4
Assurances (sociétés) : accord du 18 mai 2015 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2015	7
Assurances (sociétés [échelons intermédiaires]) : accord du 18 mai 2015 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2015	10
Assurances (sociétés [producteurs salariés]) : accord du 18 mai 2015 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2015	12
Banque populaire : avenant n° 2 du 15 juin 2015 à l'accord du 13 mars 2012 relatif à la désignation de l'organisme assureur du régime de prévoyance et du régime de retraite supplémentaire.....	14
Charcuterie de détail : avenant n° 25 du 8 avril 2015 relatif au travail à temps partiel	23
Charcuterie de détail : avenant n° 26 du 24 mars 2015 relatif au régime de frais de soins de santé.....	28
Hôtellerie de plein air : accord du 3 juillet 2015 relatif au régime frais de santé	35
Maintenance, distribution et location de matériels (agricoles, travaux publics, manutention, motoculture de plaisance) : accord du 17 juin 2015 relatif au pacte de responsabilité.....	48
Métallurgie (Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence) : avenant du 28 mai 2015 relatif aux taux garantis annuels et aux rémunérations minimales hiérarchiques pour l'année 2015	57
Personnes inadaptées et handicapées (établissements) : avenant n° 331 du 4 mars 2015 relatif à l'intégration des métiers	61
Personnes inadaptées et handicapées (établissements) : avenant n° 332 du 4 mars 2015 relatif au régime de prévoyance collectif.....	67
Personnes inadaptées et handicapées (établissements) : avenant n° 333 du 4 mars 2015 relatif à la classification de l'emploi d'éducateur de jeunes enfants.....	72
Professions libérales : accord du 25 juin 2015 relatif au développement de la formation et la sécurisation des parcours professionnels des salariés des entreprises libérales.....	74
Sanitaire, social et médico-social (établissements et services à but non lucratif) : accord	

du 7 mai 2015 relatif à la formation professionnelle	106
Sanitaire, social et médico-social (établissements et services à but non lucratif) : accord du 23 avril 2015 relatif à la mise à disposition de salariés auprès d'une organisation syndicale.....	155
Sanitaire, social et médico-social (établissements et services à but non lucratif) : avenant n° 1 du 23 avril 2015 à l'accord du 23 avril 2015 relatif à la mise à disposition de salariés auprès d'une organisation syndicale	161
Spectacle vivant (secteur privé) : accord du 29 juin 2015 relatif aux plafonds applicables à l'indemnité journalière de congé payé.....	163
Tourisme social et familial (organismes) : avenant n° 59 du 11 juin 2015 relatif aux salaires minima conventionnels au 1^{er} juillet 2015	165
Tourisme social et familial (organismes) : avenant n° 3 du 3 juin 2015 à l'avenant n° 45 du 16 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle continue	167

Brochure n° 3267

Convention collective nationale
IDCC : 1679. – INSPECTION D'ASSURANCE

ACCORD DU 18 MAI 2015
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES
POUR L'ANNÉE 2015
NOR : ASET1550771M
IDCC : 1679

Vu les articles 29, 30 et 31, premier tiret, de la convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992 ;

Vu les articles L. 2241-1 et L. 2241-9 du code du travail ;

Vu l'article 6 de l'accord du 13 mai 2013 relatif à la mixité et à la diversité dans les sociétés d'assurances,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Barème des rémunérations minimales annuelles

1. Dans le cadre de l'article 31, premier tiret, de la convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992, le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) prévu à l'annexe II de ladite convention est fixé, à effet du 1^{er} janvier 2015, conformément au tableau joint au présent accord.

2. Le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) fixé au 1 ci-dessus est applicable dans les entreprises indépendamment du contenu et des résultats, quels qu'ils soient, des négociations d'entreprise sur les salaires effectifs prévues par l'article L. 2242-1 du code du travail.

Cette mise en application s'effectue dans les conditions prévues par les articles 29 et 30 de la convention collective nationale du 27 juillet 1992.

3. Les dispositions ci-dessus ne concernent pas les inspecteurs qui ne sont plus en fonction dans les entreprises à la date de signature du présent accord.

Article 2

Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

1. Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le barème des RMA fixé au 1 de l'article 1^{er} ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

2. Au sein de chaque entreprise, les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

Article 3

Dispositions relatives aux départements d'outre-mer (DOM)

Par dérogation à l'article 2 de la convention collective nationale du 27 juillet 1992, les partenaires sociaux s'engagent, dans le cadre du présent accord, à appliquer le barème des RMA fixé par le 1 de l'article 1^{er} ci-dessus aux salariés des sociétés d'assurances travaillant dans les DOM et dont le contrat de travail a été conclu hors de France métropolitaine.

Fait à Paris, le 18 mai 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FFSA.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;

CFE-CGC assurances ;

FBA CFDT.

ANNEXE

Rémunérations minimales annuelles à effet du 1^{er} janvier 2015

(En euros.)

CLASSE	MONTANT
5	30 780
6	40 610
7	56 660

Brochure n° 3265

Convention collective nationale
IDCC : 1672. – SOCIÉTÉS D'ASSURANCES

ACCORD DU 18 MAI 2015
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES
POUR L'ANNÉE 2015
NOR : ASET1550770M
IDCC : 1672

Vu les articles 2, 31, 32 et 33 *a* de la convention collective nationale du 27 mai 1992 ;
Vu les articles L. 2241-1 et L. 2241-9 du code du travail ;
Vu l'article 6 de l'accord du 13 mai 2013 relatif à la mixité et à la diversité dans les sociétés d'assurances,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Barème des rémunérations minimales annuelles

1. Dans le cadre de l'article 33 *a* de la convention collective nationale du 27 mai 1992, le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) prévu à l'annexe II de ladite convention est fixé, à effet du 1^{er} janvier 2015, conformément au tableau joint au présent accord.
2. Le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) fixé au 1 ci-dessus est applicable dans les entreprises indépendamment du contenu et des résultats, quels qu'ils soient, des négociations d'entreprise sur les salaires effectifs prévues par l'article L. 2242-1 du code du travail.
Cette mise en application s'effectue dans les conditions prévues par les articles 31 et 32 de la convention collective nationale du 27 mai 1992.
3. Les dispositions ci-dessus ne concernent pas le personnel qui n'est plus en fonction dans les entreprises à la date de signature du présent accord.

Article 2

Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

1. Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.
Le barème des RMA fixé au 1 de l'article 1^{er} ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.
2. Au sein de chaque entreprise, les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

Article 3

Dispositions relatives aux départements d'outre-mer (DOM)

Par dérogation à l'article 2 de la convention collective nationale du 27 mai 1992, les partenaires sociaux s'engagent, dans le cadre du présent accord, à appliquer le barème des RMA fixé par le 1 de l'article 1^{er} ci-dessus aux salariés des sociétés d'assurances travaillant dans les DOM et dont le contrat de travail a été conclu hors de France métropolitaine.

Fait à Paris, le 18 mai 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FFSA ;
GEMA.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;
CFE-CGC assurances ;
FBA CFDT.

ANNEXE

Rémunérations minimales annuelles à effet du 1^{er} janvier 2015

(En euros.)

CLASSE	MONTANT
1	18 000
2	19 130
3	21 920
4	25 990
5	30 720
6	40 610
7	55 190

Convention collective nationale

**IDCC : 438. – ÉCHELONS INTERMÉDIAIRES
DES SERVICES EXTÉRIEURS DE PRODUCTION
DES SOCIÉTÉS D'ASSURANCES
(13 novembre 1967)**

ACCORD DU 18 MAI 2015
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES
POUR L'ANNÉE 2015
NOR : ASET1550773M
IDCC : 438

Vu l'article 14, alinéa 1, de la convention collective de travail des échelons intermédiaires des services extérieurs de production des sociétés d'assurances du 13 novembre 1967 ;

Vu les articles L. 2241-1 et L. 2241-9 du code du travail ;

Vu l'article 6 de l'accord du 13 mai 2013 relatif à la mixité et à la diversité dans les sociétés d'assurances,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Rémunération minimale annuelle

1. La rémunération minimale annuelle des échelons intermédiaires prévue à l'article 14, alinéa 1, de la convention collective de travail des échelons intermédiaires des services extérieurs de production des sociétés d'assurances du 13 novembre 1967 est portée à 19 700 € à compter du 1^{er} janvier 2015.

2. Cette majoration conduit à rappeler qu'il peut, naturellement, être exigé des échelons intermédiaires, notamment en application de l'article 3 de la convention collective, le respect d'obligations professionnelles en termes de minimum d'activité et de production.

3. Les dispositions ci-dessus ne concernent pas les échelons intermédiaires qui ne sont plus en fonction dans les entreprises à la date de signature du présent accord.

Article 2

Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

1. Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

La rémunération minimale annuelle fixée au 1 de l'article 1^{er} ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

2. Au sein de chaque entreprise, les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

Fait à Paris, le 18 mai 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FFSA.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;

CFE-CGC assurances ;

FBA CFDT.

Convention collective nationale

**IDCC : 653. – PRODUCTEURS SALARIÉS DE BASE
DES SERVICES EXTÉRIEURS DE PRODUCTION
DES SOCIÉTÉS D'ASSURANCES
(27 mars 1972)**

ACCORD DU 18 MAI 2015
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES
POUR L'ANNÉE 2015
NOR : ASET1550772M
IDCC : 653

Vu l'article 14, alinéa 1, de la convention collective de travail des producteurs salariés de base des services extérieurs de production des sociétés d'assurances du 27 mars 1972 ;

Vu les articles L. 2241-1 et L. 2241-9 du code du travail ;

Vu l'article 6 de l'accord du 13 mai 2013 relatif à la mixité et à la diversité dans les sociétés d'assurances,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Rémunération minimale annuelle

1. La rémunération minimale annuelle des producteurs salariés de base prévue à l'article 14, alinéa 1, de la convention collective de travail des producteurs salariés de base des services extérieurs de production des sociétés d'assurances du 27 mars 1972 est portée à 18 000 € à compter du 1^{er} janvier 2015.

2. Cette majoration conduit à rappeler qu'il peut, naturellement, être exigé des producteurs salariés de base, notamment en application de l'article 3 de la convention collective, le respect d'obligations professionnelles en termes de minimum d'activité et de production.

3. Les dispositions ci-dessus ne concernent pas les producteurs salariés de base qui ne sont plus en fonction dans les entreprises à la date de signature du présent accord.

Article 2

Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

1. Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

La rémunération minimale annuelle fixée au 1 de l'article 1^{er} ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

2. Au sein de chaque entreprise, les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

Fait à Paris, le 18 mai 2015

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FFSA.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;

CFE-CGC assurances ;

FBA CFDT.

Accord professionnel

BANQUE POPULAIRE

AVENANT N° 2 DU 15 JUIN 2015

À L'ACCORD DU 13 MARS 2012

**RELATIF À LA DÉSIGNATION DE L'ORGANISME ASSUREUR DU RÉGIME DE PRÉVOYANCE
ET DU RÉGIME DE RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE**

NOR : ASET1550763M

L'accord du 13 mars 2012 constitue le socle des dispositifs professionnels de protection sociale complémentaire applicable à l'ensemble des salariés de la branche Banque populaire en matière de prévoyance obligatoire et de retraite supplémentaire.

Dans un souci de mise en conformité à la réglementation fiscale et sociale, cet accord a été révisé par un avenant n° 1 du 20 mai 2014 venant, d'une part, consolider et maintenir en l'état l'ensemble des dispositions de l'accord du 13 mars 2012 en les intégrant dans une section 1 « Dispositions générales » et, d'autre part, compléter ledit accord par une section 2 et une section 3 traitant respectivement du régime obligatoire de prévoyance et du régime obligatoire de retraite supplémentaire.

Compte tenu de l'augmentation du taux global de cotisation au régime de retraite supplémentaire collective (RSRC) approuvée par l'assemblée générale de l'IPBP le 28 mai 2015, à effet du 1^{er} juillet 2015, les partenaires sociaux de la branche Banque populaire ont décidé de revoir à la hausse la participation des employeurs à ce taux de cotisation.

Il s'ensuit que la section 3 de l'accord du 13 mars 2012 doit être modifiée en conséquence.

Par ailleurs, et dans un souci de clarté, les parties décident de consolider l'intégralité des évolutions rappelées ci-dessus en annexe au présent avenant, ce qui permettra d'en faciliter la lecture.

Il a donc été convenu ce qui suit, conformément aux dispositions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Article 1^{er}

Objet

Le présent avenant a pour objet de réviser l'accord relatif à la désignation de l'organisme assureur pour le régime de prévoyance et le régime de retraite supplémentaire collective du 13 mars 2012 dans sa version consolidée issue de l'avenant n° 1 du 20 mai 2014.

Article 2

Modifications de l'accord du 13 mars 2012

Article unique

Modification de l'article 15 « Répartition des cotisations », section 3

L'article 15 de la section 3 est annulé et remplacé comme suit.

« Le taux de cotisation au présent régime, tel que défini dans le règlement RSRC de l'IPBP, est pris en charge par l'employeur à hauteur de 63,7 % du taux global de cotisation. Ce taux de cotisation employeur, exprimé en pourcentage, est arrondi à la 3^e décimale inférieure, le complément étant à la charge du salarié. »

Article 3

Généralités

Toutes les autres dispositions de l'accord relatif à la désignation de l'organisme assureur pour le régime de prévoyance et le régime de retraite supplémentaire collective du 13 mars 2012 dans sa version consolidée issue de l'avenant n° 1 du 20 mai 2014 demeurent inchangées.

Article 4

Consolidation des évolutions successives

Dans le souci de faciliter la lecture et la compréhension de l'accord relatif à la désignation de l'organisme assureur pour le régime de prévoyance et le régime de retraite supplémentaire collective du 13 mars 2012, les parties conviennent de consolider ledit accord, en intégrant dans un texte unique la version initiale du 13 mars 2012 et les modifications successives introduites par l'avenant n° 1 du 20 mai 2014 et le présent avenant n° 2 du 15 juin 2015.

La version consolidée de cet accord est reproduite en annexe I au présent avenant.

Article 5

Date d'entrée en vigueur. – Durée. – Révision. – Dénonciation

Sauf exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues aux articles L. 2232-6 et L. 2231-8 du code du travail, les dispositions du présent avenant entrent en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2015.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être révisé dans les conditions prévues à l'article 6 de l'accord du 13 mars 2012. Il peut être dénoncé dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Article 6

Formalités de dépôt

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant sera déposé par l'organe central en double exemplaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par l'organe central au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 15 juin 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

BPCE.

Syndicats de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CFTC ;

CGT-FO ;

SNB CFE-CGC ;

UNSA.

ANNEXE I

Les partenaires sociaux de la branche Banque populaire renouvellent leur attachement à l'existence d'un régime obligatoire de prévoyance et d'un régime de retraite supplémentaire applicable à l'ensemble des salariés de la branche. Ils réaffirment leur volonté de pérenniser ces dispositifs professionnels de protection sociale, qui constituent des éléments fondamentaux du socle social dont bénéficient les salariés des banques populaires ainsi que leur volonté de maintenir l'existence de l'organisme assureur dont ils sont à l'origine.

Dans le cadre de l'évolution statutaire de l'IPBP entreprise en 2012 qui a rendu caduc l'accord du 24 juin 1993, le présent accord vise à confirmer, pour les entreprises de la branche Banque populaire, l'organisme assureur en charge des deux régimes précités.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises de la branche Banque populaire.

Section 1

Dispositions générales

Article 2

Désignation de l'organisme assureur

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties au présent accord désignent l'institution de prévoyance Banque populaire (IPBP), institution de prévoyance agréée régie par le code de la sécurité sociale, dont le siège social est situé 64, rue La Boétie, 75008 Paris, en qualité d'organisme assureur de l'ensemble des garanties :

- du régime de base obligatoire de prévoyance (couverture des risques incapacité-invalidité-décès) tel que prévu par le règlement en vigueur et mis en œuvre au jour de la conclusion du présent texte ;
- et du régime de retraite supplémentaire collective (RSRC) tel que prévu par le règlement en vigueur et mis en œuvre au jour de la conclusion du présent texte.

Article 3

Obligation des entreprises

Les entreprises visées à l'article 1^{er} sont tenues d'adhérer à l'IPBP et d'y affilier l'ensemble des salariés bénéficiaires.

A titre dérogatoire, les entreprises de la branche qui, à la date d'entrée en vigueur du présent accord, ont adhéré ou souscrit un contrat auprès d'un organisme différent pour garantir les mêmes risques à un niveau équivalent ne sont pas tenues de changer d'organisme.

Article 4

Durée de l'accord et date d'entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2012.

Article 5

Réexamen du choix de l'organisme assureur

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-2 du code de la sécurité sociale, les organisations signataires conviennent de réexaminer au plus tard tous les 5 ans le choix de l'organisme assureur.

Six mois avant le cinquième anniversaire de l'adhésion à l'IPBP, elles se réunissent afin d'examiner l'organisation concrète de la mutualisation des risques par l'IPBP. Elles peuvent alors décider d'organiser un appel d'offres afin de déterminer si un autre organisme assureur ne pourrait pas être choisi. A défaut de ce choix, la désignation de l'IPBP sera renouvelée pour une nouvelle période de 5 ans, à l'issue de laquelle il sera procédé à un nouvel examen dans les mêmes conditions.

Article 6

Demande de révision

Les signataires de l'accord peuvent demander la révision du présent accord conformément aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions écrites de substitution. Dans un délai maximum de 3 mois à compter de la demande de révision, les parties doivent se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

Le présent accord est notifié par l'organe central à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche Banque populaire.

Article 7

Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par l'organe central en double exemplaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par l'organe central au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Section 2

Dispositions applicables au régime obligatoire de prévoyance

Article 8

Adhésion au régime de prévoyance

Le présent accord a pour objet de définir un régime de base de prévoyance (couverture des risques incapacité-invalidité-décès) collectif et obligatoire pour l'ensemble du personnel des entreprises visées à l'article 1^{er}, section 1. Ce régime est celui mis en œuvre par l'IPBP dans le cadre de son règlement de prévoyance.

Toutefois, chaque entreprise visée à l'article 1^{er}, section 1, peut prévoir des dispenses d'affiliation au présent régime telles que visées par le décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 et les autres textes réglementaires à paraître, le cas échéant, dans les conditions régies par ces textes, sous réserve de les indiquer explicitement dans un acte juridique afférent au régime et mentionné à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale (accord collectif, référendum, décision unilatérale).

L'employeur est alors tenu de gérer ces exemptions en demandant à ses salariés la production de toutes pièces justificatives telles que prévues par la réglementation. Il reste responsable de la production de ces justificatifs en cas de contrôle par les administrations fiscale et/ou sociale.

Article 9

Répartition des cotisations

Le taux de cotisation au présent régime, tel que défini dans le règlement de prévoyance de l'IPBP, est pris en charge par l'employeur à hauteur de 71,7 % du taux global de cotisation. Ce taux de cotisation employeur, exprimé en pourcentage, est arrondi à la 2^e décimale supérieure, le complément étant à la charge du salarié.

Au sein des risques assurés, la ventilation de la cotisation s'effectue conformément au tableau suivant :

(En pourcentage.)

	PART EMPLOYEUR	PART SALARIÉ
Incapacité	30,56	69,44
Invalidité	77,42	22,58
Décès	76,98	23,02

Article 10

Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

En application de la circulaire DSS 5B/2009/32 du 30 janvier 2009, les garanties du présent régime de prévoyance sont maintenues à titre obligatoire aux salariés dont le contrat de travail est suspendu pour des raisons médicales ou autres et qui donne lieu à indemnisation (maintien total ou partiel du salaire, ou indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur et versées directement par l'employeur ou par l'intermédiaire d'un tiers) dans les conditions et selon les modalités prévues par le règlement de prévoyance l'IPBP.

Par ailleurs, certaines garanties peuvent être maintenues à titre individuel et facultatif à la demande des salariés dont la suspension du contrat de travail ne donne pas lieu à indemnisation. L'employeur est tenu d'informer chaque salarié concerné sur cette faculté de maintien en lui remettant un dossier d'information accompagné d'un bulletin d'affiliation et d'un bulletin de renonciation que le salarié doit impérativement remplir, daté et signé, avant son départ effectif de l'entreprise. Toute renonciation du salarié à ce maintien de garanties est définitive pendant toute la durée de la suspension de son contrat de travail.

Enfin, certaines garanties peuvent être maintenues à titre individuel et facultatif à la demande des salariés dont le contrat de travail est rompu dans les conditions et selon les modalités prévues par le règlement de prévoyance de l'IPBP.

Article 11

Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail

Les salariés dont le contrat de travail est rompu (hors faute lourde) et qui ouvre droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage peuvent demander à bénéficier du maintien du présent régime en application de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 jusqu'au 31 mai 2015 et de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 à compter du 1^{er} juin 2015 dans les conditions et selon les modalités prévues par le règlement de l'IPBP.

Par ailleurs, au moment de leur départ de l'entreprise, les anciens salariés peuvent demander à bénéficier du maintien de certaines garanties dans les conditions et selon les modalités prévues par le règlement de prévoyance de l'IPBP.

Article 12

Conséquences sur le régime de la non-reconduction de l'organisme assureur

Dans l'hypothèse où le choix de l'IPBP formulé à l'article 5, section 1, de l'accord ne serait pas reconduit par les partenaires sociaux, emportant ainsi changement d'organisme assureur, il est prévu conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale que :

- les prestations en cours de service seront maintenues à leur niveau atteint à la date de la résiliation. Néanmoins, la résiliation ne saurait remettre en cause la poursuite des revalorisations des prestations d'incapacité, d'invalidité ou de rente suite à un décès en cours de service à la date d'effet de la résiliation. En application de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, les parties au présent accord organiseront la poursuite des revalorisations sur la base des dispositions du règlement résilié par négociation avec le nouvel organisme assureur ou tout autre organisme pouvant assurer ce type de prestation ;
- la garantie décès est maintenue aux bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail et d'invalidité. Les bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès seront maintenues à leur niveau atteint à la date de résiliation. Néanmoins, la résiliation ne saurait remettre en cause la poursuite des revalorisations de ces bases de calcul. Les parties au présent accord organiseront la poursuite de ces revalorisations sur la base des dispositions du règlement résilié par négociation avec le nouvel organisme assureur ou tout autre organisme pouvant assurer ce type de prestation.

Article 13

Information des salariés

Chaque salarié et tout nouvel embauché recevront de l'entreprise adhérente une notice d'information rédigée par l'organisme assureur, résumant les principales dispositions du règlement de prévoyance. Toute modification des droits et obligations des parties fera l'objet d'une actualisation de cette notice. Toute actualisation de la notice sera communiquée par l'entreprise sans délai aux assurés concernés.

Section 3

Dispositions applicables au régime obligatoire de retraite supplémentaire

Article 14

Adhésion au régime de retraite

Le présent accord a pour objet de définir un régime de retraite supplémentaire collectif et obligatoire pour l'ensemble du personnel des entreprises visées à l'article 1^{er}, section 1. Ce régime est celui mis en œuvre par l'IPBP dans le cadre de son règlement « RSRC ».

Toutefois, chaque entreprise visée à l'article 1^{er}, section 1, peut prévoir des dispenses d'affiliation au présent régime telles que visées par le décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 et les autres textes réglementaires à paraître, le cas échéant, dans les conditions régies par ces textes, sous réserve de les indiquer explicitement dans un acte juridique afférent au régime et mentionné à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale (accord collectif, référendum, décision unilatérale).

L'employeur est alors tenu de gérer ces exemptions en demandant à ses salariés la production de toutes pièces justificatives telles que prévues par la réglementation. Il reste responsable de la production de ces justificatifs en cas de contrôle par les administrations fiscale et/ou sociale.

Article 15

Répartition des cotisations

Le taux de cotisation au présent régime, tel que défini dans le règlement RSRC de l'IPBP, est pris en charge par l'employeur à hauteur de 63,7 % du taux global de cotisation. Ce taux de cotisation employeur, exprimé en pourcentage, est arrondi à la 3^e décimale inférieure, le complément étant à la charge du salarié.

Article 16

Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

En application de la circulaire DSS 5B/2009/32 du 30 janvier 2009, les garanties du présent régime de retraite supplémentaire sont maintenues à titre obligatoire aux salariés dont le contrat de travail est suspendu pour des raisons médicales ou autres et qui donne lieu à indemnisation (maintien total ou partiel du salaire, ou indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur et versées directement par l'employeur ou par l'intermédiaire d'un tiers) dans les conditions et selon les modalités prévues par le règlement RSRC de l'IPBP.

Par ailleurs, les garanties peuvent être maintenues à titre facultatif à la demande des salariés, dans les conditions et selon les modalités prévues par le règlement RSRC de l'IPBP.

Article 17

Réversion

En application de l'article L. 912-4 du code de la sécurité sociale, toute pension de réversion versée au titre du règlement RSRC est actuariellement partagée au moment du décès entre le conjoint survivant et le(s) conjoint(s) séparé(s) de corps ou divorcé(s) non remarié(s), la part revenant à chacun d'eux étant calculée au prorata de la durée respective de chaque mariage dans les conditions et selon les modalités définies au règlement de l'institution.

Article 18

Information des salariés

Chaque salarié et tout nouvel embauché recevront de l'entreprise adhérente une notice d'information rédigée par l'organisme assureur, résumant les principales dispositions du règlement RSRC. Toute modification des droits et obligations des parties fera l'objet d'une actualisation de cette notice. Toute actualisation de la notice sera communiquée par l'entreprise sans délai aux assurés concernés.

Liste des entreprises de la branche Banque populaire

Banque populaire Alsace-Lorraine-Champagne : 3, rue François-de-Curel, BP 40124, 57021 Metz Cedex.

Banque populaire Atlantique : 1, rue Françoise-Sagan, Saint-Herblain, 44919 Nantes Cedex 9.

Banque populaire Alpes : 2, avenue du Grésivaudan, Corenc, 38701 La Tronche Cedex.

Banque populaire Aquitaine - Centre Atlantique : 10, quai des Queyries, 33072 Bordeaux Cedex.

Banque populaire Bourgogne - Franche-Comté : 14, boulevard de la Trémouille, 21008 Dijon Cedex.

Banque populaire Côte d'Azur : 457, promenade des Anglais, 06292 Nice Cedex 3.

Banque populaire Loire et Lyonnais : immeuble PDG Part-Dieu, 141, rue Garibaldi, 69211 Lyon Cedex 3.

Banque populaire Massif central : 18, boulevard Jean-Moulin, 63002 Clermont-Ferrand Cedex.

Banque populaire Nord : 847, avenue de la République, 59700 Marcq-en-Barœul.

Banque populaire occitane : 33-43, avenue Georges-Pompidou, 31135 Balma Cedex.

Banque populaire Ouest : 15, boulevard de la Boutière, CS 26858, 37768 Saint-Grégoire Cedex.

Banque populaire provençale et Corse : 245, boulevard Michelet, 13274 Marseille Cedex 9.

Banque populaire Rives de Paris : 76-78, avenue de France, 75204 Paris Cedex 13.

Banque populaire Sud : 38, boulevard Georges-Clemenceau, 66966 Perpignan Cedex 9.

Banque populaire Val de France : 9, avenue Newton, 78183 Saint-Quentin-en-Yvelines Cedex.

Bred Banque populaire : 18, quai de la Rapée, 75604 Paris Cedex 12.

Casden Banque populaire : 91, cours des Roches, Noisiel, 77424 Marne-la-Vallée Cedex 2.

Crédit coopératif, le Pablo Picasso : 72, avenue de la Liberté, BP 211, 92002 Nanterre Cedex.

Brochure n° 3133

Convention collective nationale
IDCC : 953. – CHARCUTERIE DE DÉTAIL

AVENANT N° 25 DU 8 AVRIL 2015
RELATIF AU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

NOR : ASET1550769M
IDCC : 953

Entre :

La CNCT,

D'une part, et

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi a réformé en profondeur les conditions de recours au temps partiel en instaurant notamment une durée hebdomadaire minimale de travail fixée à 24 heures pour les embauches réalisées à compter du 1^{er} janvier 2014.

Cette loi a cependant prévu la possibilité pour les branches professionnelles de conclure un accord collectif dérogatoire sous réserve de la mise en place de garanties et de contreparties au profit des salariés.

Les partenaires sociaux de la branche charcuterie de détail ont souhaité s'inscrire dans cette démarche afin de mettre en place des dispositions plus spécifiquement adaptées aux réalités économiques et sociales du secteur d'activité de la charcuterie artisanale. Ils ont entendu ainsi préserver l'équilibre économique des entreprises du secteur et, par là même, les emplois.

En effet, les entreprises de charcuterie sont contraintes de recourir au temps partiel pour de faibles durées de travail hebdomadaires sur certains postes (vente, entretien, plongeur...).

Pour les entreprises qui exercent une activité de traiteur de réception, il est également d'usage de recourir à du personnel extra pour assurer le service lors des prestations. La durée de ces emplois ponctuels n'excède alors pas quelques heures.

Par ailleurs, les commerces de charcuterie-traiteur sont souvent fermés pour une durée supérieure à 2 heures en milieu de journée, ce qui ne permet pas de respecter strictement la durée maximale de coupure prévue par la loi.

Les partenaires sociaux ont également souhaité permettre aux salariés qui le souhaitent de cumuler plusieurs activités professionnelles dans les meilleures conditions.

Face aux dérogations dont la mise en place s'avère nécessaire, les membres de la commission paritaire de la branche charcuterie de détail ont entendu accorder des garanties et contreparties au profit des salariés de la branche qui sont détaillées ci-après.

Il a ensuite été arrêté ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le champ d'application de l'accord est celui défini à l'article 1^{er} de la convention collective nationale de la charcuterie de détail (IDCC 953).

Article 2

Dispositions relatives au travail à temps partiel

Les partenaires sociaux conviennent de rédiger comme suit l'article 19 de la convention collective nationale de la charcuterie de détail relatif au temps partiel :

« Article 19.1

Définition du travail à temps partiel

Est employé à temps partiel le salarié dont la durée de travail est inférieure à la durée minimale légale ou conventionnelle.

Cette durée peut s'exprimer à la semaine, au mois, à l'année.

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps complet, notamment concernant l'accès aux possibilités de promotion, carrière et formation.

Article 19.2

Durée minimale de travail à temps partiel

La durée minimale du travail à temps partiel est fixée dans la branche à 16 heures par semaine ou à une durée équivalente lorsque l'horaire de travail est réparti mensuellement.

Cette disposition ne s'applique pas :

- aux jeunes de moins de 26 ans poursuivant leurs études ;
- aux contrats de travail à durée déterminée conclus pour une durée au plus égale à 7 jours ;
- aux contrats de remplacement de salariés absents partiellement (exemples : mi-temps thérapeutique, congé parental partiel...) ou de salariés à temps partiel travaillant moins de 16 heures par semaine ;
- lorsque le salarié a demandé expressément à travailler sur la base d'un horaire de travail inférieur aux termes d'une demande écrite et motivée pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles ou de cumuler plusieurs activités. Les horaires de travail doivent être alors regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières et complètes.

Article 19.3

Dérogations à la durée minimale de travail à temps partiel

La durée minimale hebdomadaire de travail est fixée par dérogation à :

- 5 heures pour le personnel de vente. Le salarié employé à temps partiel à hauteur de la durée minimale hebdomadaire, soit 5 heures par semaine, doit effectuer ces heures en continu. Lorsque l'horaire de travail hebdomadaire du salarié est compris entre 5 heures et 16 heures, l'horaire journalier compte au moins une période de travail en continu de 3 heures ;
- 6 heures pour le personnel d'entretien, aide-laboratoires, plongeurs, avec une période minimale de travail en continu de 1 heure ;
- 3 heures par prestation pour le personnel extra employé dans le cadre de réception traiteur.

Article 19.4

Heures complémentaires

Sont considérées comme heures complémentaires les heures effectuées au-delà de l'horaire prévu au contrat, dans la limite de 1/3 de la durée contractuelle.

Elles ne peuvent en aucun cas avoir pour effet de porter l'horaire de travail hebdomadaire au niveau de la durée légale du travail.

Les heures complémentaires sont payées avec une majoration de salaire de 25 %.

Le salarié est informé au moins 3 jours à l'avance des heures complémentaires à effectuer.

Lorsque, au cours d'une période de 12 semaines consécutives ou de 12 semaines comprises dans une période de 15 semaines, l'horaire moyen réellement effectué par le salarié aura dépassé de 2 heures au moins par semaine ou de l'équivalent mensuel de cette durée l'horaire de travail prévu au contrat, l'employeur a l'obligation de modifier le contrat de travail à temps partiel en ajoutant à l'horaire initialement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué, sauf opposition du salarié concerné. Cette modification intervient alors avec un préavis de 7 jours.

Article 19.5

Répartition de l'horaire de travail

Les entreprises devront veiller à ce que la répartition de l'horaire de travail puisse permettre à un salarié de compléter son activité chez un autre employeur s'il le souhaite.

Afin de tenir compte des horaires d'ouverture des boutiques de charcuterie, la durée maximale de coupure entre deux périodes de travail est fixée à 4 heures pour le personnel de vente. Pour le personnel affecté à la plonge et à l'entretien, il est possible de prévoir deux périodes de travail distinctes dans la limite de l'amplitude de 12 heures applicables dans la profession.

Article 19.6

Modification de l'horaire de travail

L'horaire de travail peut être modifié dans les cas mentionnés dans le contrat de travail à temps partiel.

Un délai de prévenance de 7 jours ouvrés doit être observé. Cependant, en cas de nécessité, ce délai peut être ramené à 3 jours ouvrés.

Le salarié est en droit de refuser une modification de la répartition des heures de travail, y compris si le délai de prévenance est respecté, dans les cas ci-après :

- obligations familiales impérieuses ;
- suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur ;
- période d'activité chez un autre employeur ;
- exercice d'une activité non salariée.

Article 19.7

Contenu du contrat de travail à temps partiel

L'emploi à temps partiel fait obligatoirement l'objet d'un contrat de travail écrit mentionnant :

- la qualification du salarié : intitulé de l'emploi dans la grille des qualifications et coefficient correspondant ;
- les éléments de la rémunération ;
- la durée et la répartition de l'horaire de travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- les modalités de recours aux heures complémentaires et les limites dans lesquelles elles peuvent être effectuées ;

- les cas et conditions de modification de la répartition de l'horaire de travail ;
- les modalités de communication des horaires de travail au salarié.

Article 19.8

Complément d'heures

La durée prévue au contrat peut être augmentée temporairement par avenant, jusqu'à atteindre la durée légale de travail.

Le nombre d'avenants permettant de recourir à un complément d'heures est limité à cinq par an, sauf cas de remplacement d'un salarié absent.

Article 19.9

Modalité annuelle du temps partiel

La durée du travail est fixée en nombre d'heures sur une période de 12 mois. Elle est inférieure à la durée légale annuelle.

La période de 12 mois correspond à l'année civile, sauf mention particulière dans le contrat définissant une autre période de 12 mois.

La modulation peut concerner tous les salariés à temps partiel ou certains d'entre eux. Dans la limite annuelle fixée au contrat, la durée de travail hebdomadaire ou mensuelle des salariés à temps partiel peut varier sur tout ou partie de l'année dans les mêmes conditions que pour les salariés à temps complet.

La durée minimale hebdomadaire ou mensuelle de travail est fixée, comme pour les salariés à temps complet, à 44 heures en période de pointe et à 22 heures en période creuse.

Comme pour les salariés à temps plein, le calendrier indicatif de la répartition du travail est porté à la connaissance des salariés concernés soit par affichage, soit par document remis en main propre à chaque salarié.

Les délais de prévenance afférents aux modifications d'horaires définis à l'article 17.2 s'appliquent.

La rémunération est calculée sur le volume global d'heures sur 12 mois divisé par 12 et comprend les congés payés.

De manière générale, les modalités pratiques applicables sont identiques à celles prévues pour les salariés à temps complet.

Article 19.10

Priorité d'accès aux emplois à temps complet pour les salariés à temps partiel

En cas de création ou de vacance d'un poste à temps complet, les salariés à temps partiel bénéficient d'une priorité d'affectation sur ce poste, sous réserve de posséder la qualification et les aptitudes nécessaires. Compte tenu de cette priorité, l'employeur notifie par écrit "remis en main propre contre récépissé" ou par lettre recommandée avec avis de réception la proposition de transformation d'un emploi à temps partiel en emploi à temps complet.

Le salarié dispose d'un délai de 1 mois pour faire connaître son refus. Ce délai expiré, le salarié est considéré comme ayant accepté la modification.

Lorsque la proposition de passage à temps complet est acceptée, un avenant au contrat de travail est établi. »

Article 3

Révision. – Dénonciation

Les parties s'engagent à se revoir pour renégocier les conditions de cet accord en cas de modifications de la législation sur le temps partiel.

Les organisations signataires de l'accord ou celles qui y auront adhéré peuvent demander sa révision dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail.

Article 4

Effet. – Dépôt. – Extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il est établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties conviennent également d'en demander l'extension en application de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 8 avril 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3133

Convention collective nationale
IDCC : 953. – CHARCUTERIE DE DÉTAIL

AVENANT N° 26 DU 24 MARS 2015
RELATIF AU RÉGIME DE FRAIS DE SOINS DE SANTÉ

NOR : ASET1550767M

IDCC : 953

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche se sont réunis en commission paritaire le 5 mars 2015 et ont décidé à l'unanimité, compte tenu des résultats du régime, d'améliorer les prestations du régime « remboursement complémentaire de frais de soins de santé » des salariés sans modification corrélative des cotisations.

Le présent avenant a pour effet de modifier le tableau des prestations garanties figurant à l'article 20.3.D.1 « Garanties » de l'avenant n° 21 du 10 octobre 2013 à la convention collective nationale de la charcuterie de détail du 1^{er} décembre 1977 réécrite par l'avenant n° 113 du 4 avril 2007.

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Catégories objectives de salariés

Le présent régime est conforme à la législation en vigueur, et notamment aux dispositions des décrets n° 2012-25 du 9 janvier 2012 et n° 2014-786 du 8 juillet 2014 définissant les catégories objectives de salariés.

Article 2

Régime solidaire et responsable

A compter du 1^{er} avril 2015, le présent régime est rendu conforme aux dispositions du décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 définissant le cahier des charges des contrats responsables. Le présent régime est en outre solidaire.

Article 3

*Modification du tableau des prestations garanties
par le régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé*

A compter du 1^{er} avril 2015, l'article 20.3.D.1 « Garanties » de l'avenant n° 21 du 10 octobre 2013 à la convention collective nationale de la charcuterie de détail du 1^{er} décembre 1977 réécrite par l'avenant n° 113 du 4 avril 2007 sera rédigé comme suit.

Article 20.3.C

Bénéficiaires

Le troisième alinéa de l'article 20.3.C sera rédigé comme suit.

« Peuvent, à leur initiative, se dispenser d'affiliation au présent régime "remboursement de frais de soins de santé", en fournissant régulièrement à leurs employeurs les justificatifs correspondants :

- les salariés bénéficiant d'une couverture complémentaire de frais de soins de santé à affiliation obligatoire dans le cadre d'un autre emploi (salariés à employeurs multiples), à la condition de fournir à leur employeur une attestation annuelle justifiant de leur couverture. Cette dispense d'affiliation demeure valable tant que les salariés justifient de la couverture dont ils bénéficient dans le cadre d'un autre emploi. Si cette couverture cesse, les salariés devront obligatoirement rejoindre le présent régime à compter de la date à laquelle ils ne sont plus garantis ;
- les salariés bénéficiant de la couverture maladie universelle complémentaire (CMU-C), pour la durée de leur prise en charge au titre de ce régime, à la condition de fournir à leur employeur une attestation annuelle justifiant de leur couverture. Les salariés devront obligatoirement rejoindre le présent régime à compter de la date à laquelle ils ne bénéficient plus du régime de la CMU-C ;
- les salariés bénéficiant de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé visée à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale, et cela jusqu'à la date à laquelle ils cessent de bénéficier de cette aide ;
- les salariés à temps partiel qui devraient acquitter une cotisation, qu'elle soit forfaitaire ou proportionnelle au revenu, au moins égale à 10 % de leur rémunération brute. »

« Article 20.3.D1

Garanties

Les garanties du présent régime sont établies sur la base de la législation et de la réglementation de l'assurance maladie en vigueur au moment de sa prise d'effet. Elles seront revues, le cas échéant, sans délai en cas de changement de ces textes.

Les parties signataires pourront également convenir d'une révision des cotisations en tout ou partie à cette occasion.

Sont couverts tous les actes et frais courants sur la période de garantie ayant fait l'objet d'un remboursement et d'un décompte individualisé du régime de base de la sécurité sociale au titre de la législation "maladie", "accidents du travail, maladies professionnelles" et "maternité" ainsi que les actes et frais non pris en charge par ce régime, expressément mentionnés dans le tableau des garanties visé ci-dessous.

Les garanties "maternité" prévues au présent régime n'interviennent que pendant la période au cours de laquelle l'assurée reçoit des prestations en nature de la sécurité sociale au titre du risque maternité.

AG2R Prévoyance verse, en cas de naissance d'un enfant du participant (viable ou mort-né), une allocation dont le montant est égal au forfait en vigueur au jour de l'événement.

Le forfait maternité du participant est également versé en cas d'adoption d'un enfant mineur.

Un seul forfait peut être octroyé par période de 300 jours, à l'exception des naissances gémellaires ou de l'adoption.

Les dates prises en compte pour le versement du forfait maternité et pour le calcul de la période de 300 jours sont les dates de naissance respectives de chaque enfant.

POSTE	PRESTATIONS y compris les prestations versées par la sécurité sociale	
	Contrat d'accès aux soins (CAS)	Hors contrat d'accès aux soins (non CAS)
Hospitalisation médicale et chirurgicale		
Frais de séjour	250 % de la BR	
Honoraires (actes de chirurgie [ADC], actes d'anesthésie [ADA], autres honoraires)	250 % de la BR	200 % de la BR
Chambre particulière (y compris maternité) ⁽¹⁾ (*)	80 € par jour	
Frais d'accompagnement (enfant à charge de moins de 16 ans, sur présentation d'un justificatif)	30 € par jour	
Transport (accepté par la sécurité sociale)	100 % de la BR	
Forfait journalier	100 % des FR	
Actes médicaux		
Généralistes	220 % de la BR	200 % de la BR
Spécialistes	220 % de la BR	200 % de la BR
Actes d'imagerie médicale, actes d'échographie	170 % de la BR	150 % de la BR
Actes de chirurgie, actes techniques médicaux	220 % de la BR	200 % de la BR
Auxiliaires médicaux et analyses	150 % de la BR	
Pharmacie		
Pharmacie remboursée par la sécurité sociale	100 % de la BR	
Contraception prescrite non remboursée	90 € par année civile	
Dentaire		
Soins dentaires (hors inlay et onlay)	100 % de la BR	
Inlay simple et onlay	400 % de la BR	
Inlay core et inlay à clavettes	330 % de la BR	
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale	400 % de la BR	
Prothèses dentaires non remboursées par la sécurité sociale	320 % de la BR	
Orthodontie acceptée par la sécurité sociale	275 % de la BR	
Orthodontie refusée par la sécurité sociale (*)	275 % de la BR	
Implants dentaires (*)	1 000 € par année civile	
Parodontologie	260 € par année civile	
Autres prothèses acceptées (par bénéficiaire)		
Prothèses auditives	RSS + crédit de 1 000 € par année civile (conformément aux décrets n° 2014-1025 du 8 septembre 2014 et n° 2014-1374 du 18 novembre 2014, le remboursement ne pourra être inférieur au ticket modérateur)	
Orthopédie et autres prothèses	RSS + crédit de 600 € par année civile (conformément aux décrets n° 2014-1025 du 8 septembre 2014 et n° 2014-1374 du 18 novembre 2014, le remboursement ne pourra être inférieur au ticket modérateur)	

POSTE	PRESTATIONS y compris les prestations versées par la sécurité sociale	
	Contrat d'accès aux soins (CAS)	Hors contrat d'accès aux soins (non CAS)
Optique (par bénéficiaire)		
Monture	RSS + 100 € (conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 et sauf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les enfants et de 24 mois pour les adultes à compter de l'acquisition du précédent équipement)	
Verres	100 % de la BR + crédit fonction du type de verre (conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 et sauf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les enfants et de 24 mois pour les adultes à compter de l'acquisition du précédent équipement)	
Lentilles acceptées par la sécurité sociale	RSS + 160 € par année civile	
Lentilles refusées par la sécurité sociale	160 € par année civile	
Chirurgie réfractive (myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	800 € par année civile	
Maternité		
Naissance d'un enfant déclaré	350 €	
Fécondation in vitro	250 € par année civile	
Cure thermale (acceptée par la sécurité sociale)		
Frais de traitement et honoraires	100 % de la BR	
Frais de voyage et d'hébergement	250 € (1 acte par année civile)	
Actes hors nomenclature		
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie et phytothérapie	40 € par acte (limité à 4 actes par année civile)	
Actes de prévention		
Prise en charge de 2 actes de prévention suivants : détartrage annuel complet sus et sous-gingival, effectué en 2 séances maximum. Les vaccinations seules ou combinées de la diphtérie, du tétanos et de la poliomyélite, et ce quel que soit l'âge	100 % de la BR	
Vaccin antigrippe non remboursé par la sécurité sociale	100 % des FR	
(*) Remboursé selon conditions définies nonobstant toutes interventions de la sécurité sociale.		
(1) Dans la limite de 60 jours en hospitalisation médicale et chirurgicale, de 90 jours par année civile en maison de repos, de convalescence ou d'accueil spécialisé pour handicapés en secteur psychiatrique.		

Détail poste optique

(En euros.)

ADULTE (≥ 18 ans) code LPP	UNIFOCAUX multifocaux	AVEC OU SANS cylindre	SPHÈRE	MONTANT par verre
2203240 : verre blanc 2287916 : verre teinté	Unifocaux	Sphérique	De - 6 à + 6	80
2280660 : verre blanc 2282793 : verre blanc 2263459 : verre teinté 2265330 : verre teinté			De - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	140
2235776 : verre blanc 2295896 : verre teinté			< - 10 ou > + 10	140
2259966 : verre blanc 2226412 : verre teinté		Cylindre < 4	De - 6 à + 6	80
2284527 : verre blanc 2254868 : verre teinté			< - 6 et > + 6	140
2212976 : verre blanc 2252668 : verre teinté		Cylindre > 4	De - 6 à + 6	140
2288519 : verre blanc 2299523 : verre teinté			< - 6 et > + 6	140
2290396 : verre blanc 2291183 : verre teinté	Multifocaux	Sphérique	De - 4 à + 4	170
2245384 : verre blanc 2295198 : verre teinté			< - 4 ou > + 4	240
2227038 : verre blanc 2299180 : verre teinté		Tout cylindre	De - 8 à + 8	170
2202239 : verre blanc 2252042 : verre teinté			< - 8 ou > + 8	240

ADULTE (< 18 ans) code LPP	UNIFOCAUX multifocaux	AVEC OU SANS cylindre	SPHÈRE	MONTANT par verre
2261874 : verre blanc 2242457 : verre teinté	Unifocaux	Sphérique	De - 6 à + 6	80
2243540 : verre blanc 2297441 : verre teinté 2243304 : verre blanc 2291088 : verre teinté			De - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	140
2273854 : verre blanc 2248320 : verre teinté			< - 10 ou > + 10	140
2200393 : verre blanc 2270413 : verre teinté		Cylindre < 4	De - 6 à + 6	80
2283953 : verre blanc 2219381 : verre teinté			< - 6 et > + 6	140
2238941 : verre blanc 2268385 : verre teinté		Cylindre > 4	De - 6 à + 6	140
2245036 : verre blanc 2206800 : verre teinté			< - 6 et > + 6	140

ADULTE (< 18 ans) code LPP	UNIFOCAUX multifocaux	AVEC OU SANS cylindre	SPHÈRE	MONTANT par verre
2259245 : verre blanc 2264045 : verre teinté	Multifocaux	Sphérique	De – 4 à + 4	170
2238792 : verre blanc 2202452 : verre teinté			< – 4 ou > + 4	240
2240671 : verre blanc 2282221 verre teinté		Tout cylindre	De – 8 à + 8	170
2234239 : verre blanc 2259660 : verre teinté			< – 8 ou > + 8	240
Définitions : BR = base de remboursement de la sécurité sociale. PU = prix unitaire. TC = tarif de convention de la sécurité sociale. TR = tarif de responsabilité. TFR = tarif forfaitaire de responsabilité. FR = frais réels. SS = sécurité sociale. TMC = ticket modérateur conventionnel (reconstitué en secteur non conventionné).				

Article 4

Condition d'ancienneté

En application de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale (issu de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi) qui impose la généralisation d'une couverture minimale de frais de santé à tous les salariés des entreprises, il a été décidé de procéder à la suppression de la condition d'ancienneté requise pour l'accès à ce régime de remboursement de frais de soins de santé. Cette suppression sera effective à compter du 1^{er} janvier 2016.

Article 5

Dépôt et extension

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à « La négociation collective. – Les conventions et accords collectifs de travail » (livre II de la deuxième partie). Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de la solidarité et de la fonction publique l'extension du présent avenant, en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

La confédération nationale de la charcuterie de détail, 15, rue Jacques-Bingen, 75017 Paris, se charge des formalités nécessaires.

Fait à Paris, le 24 mars 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CNCT.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAA CFE-CGC ;

UNSA FCS ;

FGA CFDT.

Brochure n° 3271

Convention collective nationale
IDCC : 1631. – HÔTELLERIE DE PLEIN AIR

ACCORD DU 3 JUILLET 2015
RELATIF AU RÉGIME FRAIS DE SANTÉ
NOR : ASET1550778M
IDCC : 1631

PRÉAMBULE

Dans le cadre de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, les représentants des organisations professionnelles et syndicales représentatives de salariés, réunies en commission mixte paritaire, ont décidé de mettre en place, par accord collectif, un régime frais de santé au niveau national à compter du 1^{er} janvier 2016.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux salariés et aux entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air du 2 juin 1993 (IDCC 1631), tel que défini à l'article 1.1 modifié par l'avenant n° 3 du 25 octobre 1995 étendu.

Article 2

Objet

Le présent accord a pour objet la mise en place d'un régime collectif de couverture des frais de santé.

Ce régime de frais de santé comporte les éléments suivants :

- une couverture frais de santé à adhésion obligatoire destinée à compléter en tout ou partie les prestations de la sécurité sociale en matière de frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, dénommée couverture du socle obligatoire ;
- le maintien temporaire des couvertures complémentaires santé dans les conditions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale ;
- des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité.

Conformément à l'article L. 2253-3 du code du travail, le présent accord ne peut faire l'objet d'aucune dérogation par voie d'accord collectif d'entreprise.

En application du principe de faveur, chaque entreprise reste libre de mettre en place un régime plus favorable que celui institué par le présent accord selon l'une ou l'autre des modalités prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, tout en privilégiant la voie de l'accord d'entreprise lorsque cela est possible.

Par ailleurs, lorsqu'un régime de frais de santé est déjà mis en place dans l'entreprise antérieurement au 1^{er} janvier 2016, lorsqu'elles sont en tout ou partie moins favorables, les stipulations de ce dernier devront être adaptées en conséquence à la date du 1^{er} janvier 2016, conformément aux dispositions de l'article L. 2253-2 du code du travail et dans le respect des dispositions de l'alinéa 1^{er} de l'article L. 2253-3 du code du travail.

Le pilotage du régime obéit aux principes d'une gestion paritaire qui donne aux partenaires sociaux le pouvoir de définir en permanence le meilleur rapport entre les prestations et les cotisations, les meilleures conditions de mutualisation des garanties, le respect de l'équilibre entre l'ensemble des bénéficiaires et les conditions du haut degré de solidarité voulu par les signataires.

En application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, chaque entreprise relevant du champ d'application du présent accord a l'obligation de mettre en œuvre l'intégralité du présent régime de couverture des frais de santé et doit à cet effet adhérer à l'organisme assureur recommandé à l'article 11 ou contracter avec tout autre assureur de son choix, qui s'engage alors à mettre en œuvre l'intégralité du présent régime, y compris le respect de toutes les dispositions relatives au haut degré de solidarité prévu par l'article 9 ci-après.

Chaque assureur devra faire expressément référence, dans le contrat proposé à l'entreprise, au présent accord et à ses avenants futurs.

Par conséquent, les parties signataires précisent formellement que les dispositions du présent accord et de ses avenants éventuels sont opposables à tout assureur ayant accepté de couvrir les salariés visés à l'article 3 au titre du présent accord.

Les entreprises de la branche ainsi que leurs salariés et anciens salariés pourront directement se prévaloir des dispositions du présent accord auprès de tout assureur concerné pour poursuivre l'exécution de ses obligations. De même, tout assureur pourra réciproquement se prévaloir des dispositions du présent accord auprès des entreprises ainsi que des salariés et anciens salariés de la branche pour poursuivre l'exécution de leurs obligations.

Chaque assureur s'oblige à exécuter l'intégralité des dispositions du présent accord dans un objectif de couverture effective de l'ensemble des salariés visés à l'article 3.

COUVERTURE DU SOCLE OBLIGATOIRE

Les entreprises doivent couvrir *a minima*, selon les modalités fixées par l'article 3, tous les bénéficiaires visés à l'article 3 au titre de la couverture du socle obligatoire, acte par acte, définie à l'article 4.

Les entreprises visées à l'article 2 doivent en outre satisfaire à la répartition du financement employeur/salarié mentionnée à l'article 6.

Article 3

Périmètre des bénéficiaires

3.1. Caractère collectif

La couverture du socle obligatoire bénéficie à l'ensemble des salariés des entreprises visées à l'article 1^{er} sans sélection médicale.

3.2. Caractère obligatoire

Tous les salariés concernés relevant d'une ou de plusieurs entreprises visées à l'article 1^{er} bénéficient obligatoirement de la couverture du socle obligatoire, acte par acte, à compter de leur date d'embauche.

Le caractère obligatoire résulte de la signature du présent accord. Il s'impose donc dans les relations individuelles de travail, et les salariés concernés ne pourront pas s'opposer, le cas échéant, au précompte de leur quote-part de cotisation.

Par dérogation au caractère obligatoire de l'affiliation des salariés, toutes les dispenses d'adhésion prévues à l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale sont retenues, à l'exception de celle prévue pour les salariés qui bénéficient, y compris en tant qu'ayants droit, de prestations servies par le régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle (cf. arrêté ministériel du 26 mars 2012).

Peuvent donc se dispenser d'adhésion, en fournissant les justificatifs correspondants :

1. Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail d'une durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, sous réserve qu'ils produisent un document attestant qu'ils bénéficient d'une couverture individuelle frais de santé pour le même type de garanties ;

2. Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail d'une durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle frais de santé souscrite par ailleurs ;

3. Les salariés bénéficiaires à temps partiel et apprentis dont l'affiliation les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;

4. Les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale (CMU-C) ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale. Dans ces cas, la dispense peut jouer jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide. La demande de dispense doit être accompagnée d'un justificatif ;

5. Les salariés bénéficiaires couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place du régime institué par le présent accord ou de l'embauche si elle est postérieure. Cette dispense ne peut alors jouer que jusqu'à l'échéance du contrat individuel. Si le contrat comporte une clause à renouvellement tacite, la dispense prend fin à la date de reconduction tacite ;

6. Les salariés qui bénéficient par ailleurs, au titre d'une adhésion obligatoire auprès d'un autre employeur ou en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant de l'un des dispositifs suivants :

- a) Dans le cadre d'un dispositif de prévoyance complémentaire remplissant les conditions mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale (régime collectif et obligatoire) ;
- b) Dans le cadre du régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières ;
- c) Dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;
- d) Dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;
- e) Dans le cadre des contrats d'assurance de groupe issus de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle.

Il appartiendra aux salariés de justifier annuellement de cette dispense.

En aucun cas, une dispense d'adhésion ne peut être imposée par l'employeur.

Les salariés concernés devront solliciter par écrit, auprès de leur employeur, leur dispense d'adhésion au présent régime et produire tout justificatif requis, après information, par l'employeur, des conséquences de ce choix.

Cette demande de dispense devra être formulée dans les 15 jours suivant la mise en place du régime institué par le présent accord ou l'embauche du salarié concerné si elle est postérieure à cette mise en place. A défaut, ils seront affiliés d'office au régime.

En tout état de cause, ces salariés sont tenus de cotiser au régime institué par le présent accord dès qu'ils cessent de se trouver dans l'une des situations ci-dessus et doivent en informer immédiatement l'employeur.

Par ailleurs, dans les cas où une justification doit être produite chaque année à l'employeur, celle-ci doit lui être adressée entre le 1^{er} et le 31 décembre. Lorsque l'employeur ne reçoit pas de justificatif, le salarié est affilié à effet du 1^{er} janvier qui suit. Les documents d'affiliation lui sont adressés et la cotisation salariale est alors précomptée sur le bulletin de paie.

Les salariés ayant choisi d'être dispensés d'affiliation peuvent à tout moment revenir sur leur décision et solliciter par écrit, auprès de leur employeur, leur adhésion à la couverture du socle obligatoire. Cette adhésion prendra alors effet le premier jour du mois suivant la demande et sera alors irrévocable pendant 2 ans.

3.3. Extension facultative de la couverture du socle obligatoire aux ayants droit du salarié

Les ayants droit du salarié peuvent adhérer à la couverture du socle obligatoire par une extension facultative souscrite individuellement par chaque salarié et donnant lieu au versement d'une cotisation spécifique.

Par ayants droit du salarié, il convient d'entendre :

1. Le conjoint non divorcé ni séparé de corps judiciairement du salarié.

Sont assimilés au conjoint :

- la personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité (Pacs) ;
 - le concubin à charge au sens de la sécurité sociale ;
 - le concubin bénéficiant à titre personnel d'un régime de sécurité sociale (régime général, régime des travailleurs non salariés...) sous réserve de la fourniture d'un certificat de concubinage délivré par la mairie, à défaut d'un justificatif de domicile commun. Le concubinage doit répondre à la définition posée par l'article 515-8 du code civil.
2. Les enfants à charge du salarié et, s'ils vivent au foyer, ceux à charge de son conjoint, de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs) ou ceux de son concubin :
- à charge au sens de la sécurité sociale et âgés de moins de 21 ans (cf. art. L. 313-3, 2°, du code de la sécurité sociale) ;
 - âgés de moins de 26 ans et affiliés au régime de la sécurité sociale des étudiants ;
 - âgés de moins de 26 ans et poursuivant des études secondaires ou supérieures, ou une formation en alternance (notamment contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation) ;
 - âgés de moins de 26 ans et étant à la recherche d'un premier emploi, inscrits à l'assurance chômage et ayant terminé leurs études depuis moins de 6 mois (les enfants ayant suivi une formation en alternance et connaissant une période de chômage à l'issue de leur formation sont considérés comme primo-demandeurs d'emploi) ;
 - quel que soit leur âge, s'ils sont reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) avant leur 21^e anniversaire.

Article 4

Prestations obligatoires minimales

Les prestations de la couverture du socle obligatoire devant bénéficier *a minima*, acte par acte, à chaque salarié sont mentionnées dans l'annexe jointe au présent accord.

COUVERTURES OPTIONNELLES

Deux contrats optionnels proposant des améliorations de garanties au-delà du régime minimum obligatoire conventionnel sont proposés aux entreprises.

Les entreprises pourront souscrire librement à ces contrats optionnels soit dans le cadre d'une adhésion collective à titre facultatif, soit dans le cadre d'une adhésion collective obligatoire pour l'ensemble des salariés déjà couverts au titre du régime minimum de la branche.

Les salariés ont également la possibilité d'améliorer leur niveau de couverture en adhérant à des options supplémentaires facultatives.

Dans le cas des adhésions à titre facultatif, le surcoût de cotisation est à la charge exclusive du salarié.

DISPOSITIONS COMMUNES À LA COUVERTURE DU SOCLE DE GARANTIES OBLIGATOIRES ET AUX COUVERTURES DE GARANTIES OPTIONNELLES

Article 5

Contrat responsable

La couverture du socle obligatoire est mise en œuvre conformément aux prescriptions des articles L. 242-1, alinéas 6 et 8 du code de la sécurité sociale, et 83 1° *quater* du code général des impôts.

Le contrat d'assurance collective souscrit est un contrat « responsable » conformément aux articles L. 322-2, II et III, L. 871-1 et R. 871-1 et 2 du code de la sécurité sociale ainsi qu'à l'arrêté interministériel du 8 juin 2006. Il sera adapté en cas d'évolution législative, réglementaire ou découlant de la doctrine administrative, afin de rester conforme au caractère responsable.

Article 6

Cotisations et répartition

6.1. Cotisations

Les cotisations sont exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS). Pour information, le plafond mensuel de la sécurité sociale est fixé, pour l'année 2015, à 3 170 €. Il est modifié une fois par an (au 1^{er} janvier), par voie réglementaire.

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord, y compris celles non adhérentes au contrat d'assurance souscrit auprès de l'organisme assureur recommandé, devront respecter une prise en charge minimum à hauteur de 50 % de la cotisation globale correspondant à la couverture obligatoire mise en place dans l'entreprise.

Elles pourront prévoir une prise en charge patronale plus favorable, sous réserve de le formaliser au sein de l'entreprise par l'un des actes visés à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale (accord collectif, accord référendaire ou décision unilatérale formalisée par écrit et remise à chaque intéressé).

6.2. Modalités concernant les cotisations

Les salariés acquittent obligatoirement leur quote-part de la cotisation « salarié », prévue dans le tableau ci-après, dont le montant ne peut excéder 50 %.

Parallèlement à leur couverture obligatoire, les salariés ont la possibilité de couvrir leurs ayants droit (enfants et/ou conjoint) tels que définis par le présent accord, pour l'ensemble des garanties dont ils bénéficient au titre du régime.

Les salariés ont également la possibilité d'améliorer leur niveau de couverture en adhérant à des options supplémentaires facultatives.

Les cotisations supplémentaires servant au financement des couvertures facultatives, ainsi que leurs éventuelles évolutions ultérieures, sont à la charge exclusive du salarié.

La cotisation obligatoire et les cotisations facultatives « enfants » et « conjoint » sont fixées dans les conditions suivantes dans le cadre des contrats souscrits avec l'organisme assureur recommandé :

Régime général d'assurance maladie

(En pourcentage.)

STRUCTURE DE COTISATION régime général	COTISATION ACTIFS
Salarié	0,86 du PMSS
Conjoint	0,99 du PMSS
Enfant	0,65 du PMSS

Régime local d'assurance maladie Alsace-Moselle

(En pourcentage.)

STRUCTURE DE COTISATION régime local Alsace-Moselle	COTISATION ACTIFS
Salarié	0,35 du PMSS
Conjoint	0,40 du PMSS
Enfant	0,27 du PMSS

Un maintien des taux de cotisation sur 2 ans est prévu, hors modifications réglementaires ou législatives, hors désengagement de la sécurité sociale.

Les cotisations ci-dessus prennent en compte la gratuité à partir du 3^e enfant affilié.

Article 7

Maintien de la couverture obligatoire et des couvertures optionnelles en cas de suspension du contrat de travail

L'adhésion du salarié à la couverture du socle obligatoire et, le cas échéant, à l'une des couvertures optionnelles est maintenue en cas de suspension de son contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'il bénéficie, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, d'indemnités journalières complémentaires, de rentes d'invalidité et/ou d'indemnités journalières de sécurité sociale.

Ce maintien dans les conditions visées ci-dessus est également applicable aux ayants droit du salarié bénéficiaires dans le cadre d'une extension facultative de la couverture du socle obligatoire et, le cas échéant, d'une des couvertures optionnelles.

Dans une telle hypothèse, l'entreprise verse une contribution calculée selon les règles applicables à l'ensemble du personnel pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée.

Le bénéfice des garanties est en revanche suspendu pour le salarié pendant la période de suspension de son contrat de travail ne donnant pas lieu à rémunération ou indemnisation dans les conditions mentionnées ci-dessus (congé parental, congé sabbatique, congé de soutien familial, congé de solidarité familiale, etc.).

Dans ce cas-là, le salarié pourra demander le bénéfice des garanties moyennant le paiement de l'intégralité de la cotisation par ses soins.

Article 8

Rupture du contrat de travail. – Portabilité

8.1. Maintien temporaire de la couverture obligatoire et des couvertures optionnelles : article L. 911-8 du code de la sécurité sociale

Les salariés garantis collectivement au titre de la couverture du socle obligatoire et, le cas échéant, au titre de l'une des couvertures optionnelles bénéficient du maintien à titre gratuit, c'est-à-dire sans contrepartie de cotisation, de ces couvertures en cas de cessation du contrat de travail non consécutive à une faute lourde ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, dans les conditions fixées à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, notamment :

1. Le maintien de la couverture est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

2. Le bénéfice du maintien de la couverture est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

3. Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur au titre du présent accord ;

4. L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;

5. l'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficiaient effectivement des garanties à la date de cessation du contrat de travail.

8.2. Maintien à l'identique de la couverture obligatoire et des couvertures optionnelles : article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite loi « Evin » élargi au bénéfice des ayants droit

L'organisme assureur recommandé propose en premier lieu une couverture frais de santé identique, sans condition de période probatoire ni d'examens ou questionnaires médicaux au profit des anciens salariés (bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement) et au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé.

Les garanties maintenues sont celles dont bénéficiaient le salarié et éventuellement les ayants droit au moment de la cessation de son contrat de travail ou à la cessation du maintien des garanties visé à l'article 8.1.

Sous réserve d'être informé par l'employeur, lors de la cessation du contrat de travail ou lors du décès du salarié, l'organisme assureur adressera une proposition de maintien individuel de la couverture aux intéressés au plus tard dans le délai de 2 mois à compter de la date de cessation du contrat de travail ou de la fin de la période de maintien des garanties au titre de la portabilité ou du décès du salarié.

La demande de maintien à l'identique doit être adressée directement par l'ancien salarié à l'organisme assureur choisi dans un délai de 6 mois suivant la rupture de son contrat de travail ou de la cessation du maintien des garanties visé à l'article 8.1.

En cas de décès du salarié, les ayants droit peuvent bénéficier de cette couverture à l'identique pour une durée maximale de 1 an, sous réserve d'en faire la demande dans les 6 mois suivant le décès et sans contrepartie de cotisation.

Les résultats techniques afférents à ces maintiens à l'identique seront présentés à la commission de suivi du régime de couverture des frais de santé.

Dans l'éventualité où l'ancien salarié ne souhaite pas bénéficier d'un maintien à l'identique, des formules dites d'accueil standard lui seront proposées par l'organisme assureur choisi.

Cotisations prévues pour le maintien d'une couverture individuelle
identique à la couverture obligatoire

Régime général d'assurance maladie

(En pourcentage.)

CONTRATS FACULTATIFS PROPOSÉS en sortie du contrat collectif régime général	COTISATION PAR PERSONNE protégée
Salarié sous contrat de travail suspendu	0,86 du PMSS
Invalide	1,12 du PMSS
Licencié, préretraité, conjoint d'un salarié décédé	0,99 du PMSS
Retraité	1,29 du PMSS
Enfant	0,65 du PMSS

Régime local d'assurance maladie Alsace-Moselle

(En pourcentage.)

CONTRATS FACULTATIFS PROPOSÉS en sortie du contrat collectif régime local Alsace-Moselle	COTISATION PAR PERSONNE protégée
Salarié sous contrat de travail suspendu	0,35 du PMSS
Invalide	0,46 du PMSS
Licencié, préretraité, conjoint d'un salarié décédé	0,40 du PMSS
Retraité	0,53 du PMSS
Enfant	0,27 du PMSS

Un maintien des taux de cotisation sur 2 ans est prévu, hors modifications réglementaires ou législatives, hors désengagement de la sécurité sociale.

Les cotisations ci-dessus prennent en compte la gratuité à partir du 3^e enfant affilié.

Cas des saisonniers au cours de l'intersaison :

Le saisonnier peut bénéficier de la portabilité des droits prévue par l'article 8.1 à l'issue de sa saison. Au terme de la période de maintien des droits au titre de la portabilité des garanties, les saisonniers peuvent maintenir leur couverture au cours de l'intersaison, en souscrivant un contrat individuel prévoyant le maintien de garanties identiques à celles dont ils bénéficiaient en tant que salarié, et au tarif prévu ci-dessus pour les « licenciés ».

L'ancien salarié saisonnier bénéficie de ce maintien moyennant le paiement de l'intégralité de la cotisation à sa charge exclusive.

Afin de satisfaire aux dispositions de l'article L. 912-1, I, du code de la sécurité sociale, le présent accord prévoit des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité.

Les entreprises visées à l'article 1^{er} devront respecter les garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité définies ci-après.

Article 9

Définition des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité

9.1. Montant des cotisations affecté au financement des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité

Un fonds de solidarité est financé par un prélèvement de 2 % sur les cotisations acquittées par les employeurs et les salariés, affecté au financement de dispositions et de garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité.

Tous les salariés visés à l'article 3 ci-dessus bénéficient de l'ensemble de ces mesures, quel que soit l'assureur auprès duquel leur employeur aura adhéré pour la couverture des obligations découlant du présent accord.

9.2. Actions prioritaires de la branche

Les signataires du présent accord confient à la commission de suivi le soin de déterminer les actions de prévention concernant la pénibilité au travail dans le secteur de l'hôtellerie de plein air.

Dans ce cadre, les parties conviennent d'entreprendre une démarche de diagnostic auprès des entreprises de la branche, afin de déterminer un plan d'action.

Les entreprises non adhérentes à l'organisme recommandé à l'article 11 ci-après devront également prévoir la mise en œuvre d'actions de prévention au sein des régimes mis en place à leur niveau. Ainsi, tout contrat d'assurance souscrit par une entreprise pour la couverture du présent régime doit impérativement prévoir et identifier le versement d'une contribution de 2 % des cotisations, affectée au financement des actions prévues par le présent accord en matière de solidarité et de prévention.

Les partenaires sociaux signataires du présent accord donnent mandat à l'organisme recommandé ci-après pour vérifier la mise en œuvre des présentes dispositions. Pour ce faire, les entreprises seront tenues de lui fournir, si la demande leur est faite, une copie du contrat d'assurance qu'elles ont souscrit pour la couverture des obligations du présent régime, qui devra mentionner l'application des présentes dispositions obligatoires en matière de solidarité et de prévention.

PILOTAGE DU RÉGIME ET ORGANISME ASSUREUR RECOMMANDÉ

Article 10

Suivi du régime complémentaire frais de santé

Le suivi du régime de complémentaire santé est assuré par la commission paritaire nationale de frais de santé.

L'organisme assureur recommandé communique chaque année les documents, rapports financiers et analyses commentées nécessaires aux travaux de la commission, au plus tard le 30 juin suivant la clôture de l'exercice.

Article 11

Organisme assureur recommandé

A l'issue d'une procédure d'appel formalisé à la concurrence telle que prévue par l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux ont choisi de recommander aux entreprises relevant de la branche d'adhérer, pour l'assurance et la gestion de la couverture du présent régime « frais de santé », à l'organisme assureur suivant :

- Humanis Prévoyance, institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, dont le siège social est sis au 7, rue de Magdebourg, 75116 Paris.

Les modalités d'organisation de la recommandation seront réexaminées par les partenaires sociaux, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord. A cette fin, les parties signataires se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance.

Article 12

Effet et durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à compter du 1^{er} janvier 2016.

L'accord pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions du code du travail.

Article 13

Dépôt et extension

Le présent accord est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail et fera l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 du code du travail et L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 3 juillet 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNHPA.

Syndicats de salariés :

CGT ;

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

INOVA CFE-CGC.

ANNEXE I

GARANTIES SANTÉ. – RÉGIME GÉNÉRAL À ADHÉSION OBLIGATOIRE

Les garanties ci-après s'appliquent dans le cadre du parcours de soins. Dans tous les cas, les remboursements sont limités aux frais réels.

GARANTIES Y COMPRIS LES REMBOURSEMENTS DE LA SÉCURITÉ SOCIALE (sauf pour les forfaits en euros ou PMSS, qui viennent en complément des remboursements de la sécurité sociale)	
Hospitalisation chirurgicale et médicale, y compris maternité (secteur conventionné et non conventionné ^[1])	
Honoraires, signataires CAS	125 % de la BR
Honoraires, non signataires CAS	100 % de la BR
Frais de séjour	100 % de la BR
Chambre particulière	
Frais d'accompagnant (enfant de moins de 12 ans)	
Forfait hospitalier	100 % des FR
Participation forfaitaire pour les actes coûteux	18 €
Soins de ville (secteur conventionné et non conventionné ^[1])	
Consultations et visites, généralistes et spécialistes, signataires CAS	125 % de la BR
Consultations et visites, généralistes et spécialistes, non signataires CAS	100 % de la BR
Petite chirurgie et actes de spécialité, signataires CAS	125 % de la BR
Petite chirurgie et actes de spécialité, non signataires CAS	100 % de la BR
Imagerie médicale et actes cliniques d'imagerie, signataires CAS	125 % de la BR
Imagerie médicale et actes cliniques d'imagerie, non signataires CAS	100 % de la BR
Frais d'analyses et de laboratoire	100 % de la BR
Auxiliaires médicaux	100 % de la BR
Prothèses auditives, piles et entretien de la prothèse remboursés par la sécurité sociale	100 % de la BR
Autre appareillage remboursé par la sécurité sociale	100 % de la BR
Participation forfaitaire pour les actes coûteux	18 €
Pharmacie	
Pharmacie remboursée par la sécurité sociale (hors pharmacie remboursée à 15 %)	100 % de la BR
Transport	
Transport remboursé par la sécurité sociale	100 % de la BR
Frais dentaires	
Soins dentaires remboursés par la sécurité sociale : soins dentaires, actes d'endodontie, actes de prophylaxie bucco-dentaire, parodontologie	100 % de la BR
Inlays-onlays remboursés par la sécurité sociale	100 % de la BR

CC 2015/35

GARANTIES Y COMPRIS LES REMBOURSEMENTS DE LA SÉCURITÉ SOCIALE (sauf pour les forfaits en euros ou PMSS, qui viennent en complément des remboursements de la sécurité sociale)	
Vaccins prescrits non remboursés par la sécurité sociale	Pris en charge
Vaccin antigrippal	
Actes de prévention prévus à l’article R. 871-2 du code de la sécurité sociale ⁽²⁾	
<p>(1) En secteur non conventionné, les remboursements sont effectués sur la base du tarif d'autorité.</p> <p>(2) Ces actes sont pris en charge dans la limite des prestations garanties par le contrat. A titre indicatif, le détartrage est remboursé dans la limite prévue par le poste soins dentaires.</p> <p>BR : base de remboursement de la sécurité sociale.</p> <p>CAS : contrat d'accès aux soins.</p> <p>FR : frais réels.</p> <p>MR : montant remboursé par la sécurité sociale.</p> <p>PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au 1^{er} janvier de l'année.</p> <p>SS : sécurité sociale.</p>	

Brochure n° 3131

Convention collective nationale

IDCC : 1404. – **ENTREPRISES DE MAINTENANCE,
DISTRIBUTION ET LOCATION DE MATÉRIELS AGRICOLES,
DE TRAVAUX PUBLICS, DE BÂTIMENT, DE MANUTENTION,
DE MOTOCULTURE DE PLAISANCE
ET ACTIVITÉS CONNEXES, DITE SDLM**

ACCORD DU 17 JUIN 2015

RELATIF AU PACTE DE RESPONSABILITÉ

NOR : ASET1550766M

IDCC : 1404

PRÉAMBULE

La situation économique de la France impose un rétablissement de la compétitivité des entreprises afin d'améliorer durablement l'emploi.

Le pacte de responsabilité, formalisé par les partenaires sociaux dans deux relevés de conclusions des 28 février et 5 mars 2014, œuvre dans le sens de la redynamisation et le rétablissement de la compétitivité des entreprises.

La branche SDLM a pleinement conscience des enjeux du pacte de responsabilité ; cependant, la situation économique du pays impacte directement l'activité des entreprises, et, globalement, la branche manque de visibilité. Néanmoins, elle s'inscrit, avec cet accord relatif au pacte de responsabilité, dans la continuité des textes déjà conclus par lesquels elle a su insuffler une dynamique forte. Au travers de cet accord, les partenaires sociaux de la branche SDLM témoignent de leur volonté de continuer à s'engager pour les entreprises et pour l'emploi.

Article 1^{er}

Etat des lieux

1.1. Qualité du dialogue social dans la branche

La branche SDLM privilégie un dialogue social de qualité via les différentes instances composant la branche (commission nationale paritaire, commission paritaire nationale pour l'emploi, observatoire des métiers, commission paritaire de validation).

Ainsi, les partenaires sociaux se sont réunis en 2014 :

- 8 fois au titre de la commission paritaire ;
- 2 fois au titre de la CPNE ;
- 5 fois au titre de l'observatoire des métiers ;
- 3 fois au titre de la commission paritaire de validation.

La vitalité du dialogue social de la branche se traduit par la signature d'accords et d'avenants :

- en 2014 : 5 accords et avenants ont été signés ;
- depuis 2010 : 41 accords et avenants ont été signés.

Afin de pérenniser ce dialogue social, la branche s'est dotée de moyens financiers via deux accords : le premier, signé le 14 septembre 2011, concerne les entreprises de la branche autres qu'artisanales et le second, signé le 17 juin 2010, vise les entreprises artisanales. Ces accords organisent les voies et les moyens du financement du dialogue social.

Ainsi les partenaires sociaux ont instauré une contribution financière spécifique à la charge des entreprises, déterminé les affectations de cette contribution et créé deux associations paritaires de gestion du financement du dialogue social, l'AGEFIDIS pour les entreprises autres qu'artisanales et l'ADSAMA pour les entreprises artisanales. Ces associations ont pour missions d'assurer la gestion de la contribution spécifique et la prise en charge des dépenses liées au développement et au renforcement du dialogue social.

1.2. Accords conclus dans la branche SDLM

La branche a un corpus conventionnel fourni par lequel elle a déjà démontré sa volonté de développer l'emploi et la formation :

- titre VII de la convention collective consacré à la formation professionnelle et à l'emploi ;
- accord du 29 octobre 2013 relatif au contrat de génération ;
- accord du 4 février 2005 relatif à la formation professionnelle, complété et modifié à plusieurs reprises ;
- accord du 4 février 2009 relatif à l'emploi des personnes handicapées ;
- accord du 4 juillet 2008 relatif à l'égalité professionnelle et à la mixité des emplois ;
- accord du 16 juin 2009 relatif à la mise en œuvre de la nouvelle classification conventionnelle ;
- accord du 8 mars 2011 relatif à la définition et à la programmation des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

1.3. Travaux en cours

Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Une étude a été conduite dans le cadre de l'observatoire des métiers et des qualifications afin de dresser des pistes d'actions pour le développement de l'emploi et des compétences. Le rapport final de cette étude a été examiné en réunion du conseil d'administration de l'observatoire le 20 novembre 2014 et il a été présenté à la commission paritaire du 23 janvier 2015. Cette étude est destinée à favoriser les réflexions de la commission paritaire dans le cadre de la négociation d'un accord GPEC.

Prévention de la pénibilité

La commission paritaire a aussi prévu de traiter en 2015 la question de la pénibilité au travail dans le cadre du dispositif législatif relatif au compte personnel de prévention de la pénibilité.

En effet, une des priorités de la branche est la prévention des situations de pénibilité. A ce titre, la branche a réalisé en 2012, via l'observatoire des métiers et des qualifications, un diagnostic de l'exposition des salariés des entreprises de la branche aux différents facteurs de pénibilité, qui a permis de présenter les grands axes de prévention.

Ce bilan a été complété d'un outil de diagnostic propre aux emplois de la branche permettant aux entreprises d'établir une fiche individuelle de prévention de la pénibilité.

Le rapport et l'outil de diagnostic sont disponibles sur le site de l'observatoire des métiers et des qualifications (www.observatoire-sdlm.com).

La mise en œuvre de la prévention de la pénibilité nécessite également au niveau de l'entreprise la mise en œuvre de moyens de prévention pour améliorer les conditions de travail par l'adaptation des postes de travail.

Formation professionnelle

Par ailleurs, les organisations salariales et patronales ont prévu d'actualiser leur accord formation afin de tenir compte de la loi du 5 mars 2014 sur ce sujet.

Article 2

Engagements en termes de maintien dans d'emploi

2.1. Constats chiffrés

Constats généraux

L'étude GPEC réalisée par l'observatoire des métiers et des qualifications de la branche et le rapport annuel de la branche font les constats suivants :

- les besoins de recrutement sont estimés en flux d'emplois annuels à 7000 salariés chaque année pour une large majorité des CDI, y compris les départs à la retraite estimés à 1 400 départs annuels pour l'ensemble de la branche ;
- les entreprises de la branche embauchent essentiellement les salariés en CDI à temps plein :
 - 88,5 % des salariés de la branche sont en CDI ;
 - 5 % des salariés sont en CDD ;
 - 91 % des salariés sont à temps plein.

Chiffres de la professionnalisation

L'OPCA de la branche fournit les chiffres suivants :

- en 2013, 626 contrats de professionnalisation ont été pris en charge par l'OPCA de la branche AGEFOS-PME EGD AGEFOMAT ;
- en 2012, 632 contrats ont été financés par l'OPCA de la branche.

Chiffres de l'apprentissage

Le nombre d'apprentis dans la branche est en progression constante (source ASDM) :

- année scolaire 2011-2012 : 3 057 ;
- année scolaire 2012-2013 : 3 105 (soit une augmentation de 2 % par rapport à l'année précédente) ;
- année scolaire 2013-2014 : 3 219 (soit une augmentation de 4 % par rapport à l'année précédente).

En 2012, 33 % des élèves de la branche préparaient leur diplôme via un cursus en apprentissage (essentiellement pour les métiers de l'atelier).

2.2. Perspectives de la branche

2.2.1. Engagement en termes d'emploi

Partant des constats ci-dessus, les perspectives dans la branche, pour la période 2015-2017, seront de même nature à situation économique équivalente.

2.2.2. Engagement concernant l'apprentissage

Objectifs quantitatifs

Sur la base des constats chiffrés ci-dessus, la branche s'engage à recruter, à situation économique équivalente, 3 127 apprentis sur la période 2015 à 2017.

Cet engagement se situe dans le cadre de l'application de l'article L. 6243-1-1 du code du travail, qui conditionne le bénéfice de la prime prévue à cet article pour l'embauche d'apprentis à l'existence d'un accord de branche.

Objectifs qualitatifs

Outre l'objectif quantitatif défini ci-dessus, la branche s'engage :

- à relayer sur le site de l'observatoire des métiers et des qualifications la campagne gouvernementale pour la promotion de l'apprentissage ;
- à utiliser la contribution conventionnelle complémentaire aux contributions légales en matière de formation pour financer la formation des tuteurs. L'article 3.2 ci-après rappelle les actions déjà réalisées pour favoriser l'intégration des jeunes, et notamment les règles relatives au tutorat dans l'entreprise.

Article 3

Développer l'apprentissage et l'emploi des jeunes

3.1. Constats chiffrés

La part des apprentis dans les effectifs salariés représente 4,1 % (source DARES).

La part des moins de 26 ans dans les embauches représente 41,8 % (2013, source DARES).

L'étude GPEC réalisée par l'observatoire des métiers et des qualifications permet d'estimer, à partir de l'âge des derniers recrutés, à un peu plus de 2 000 le nombre de jeunes de moins de 26 ans recrutés chaque année, soit 28 % de la part des recrutements globaux.

3.2. Actions entreprises pour favoriser l'intégration des jeunes

Pour rappel, la branche a déjà pris des engagements forts envers les jeunes dans ses accords antérieurs.

Contrat de génération

L'accord relatif au contrat de génération, signé le 29 octobre 2013, prévoit notamment la mise en place :

- d'un livret d'accueil, la désignation d'un référent dans l'entreprise d'accueil ;
- d'un entretien de suivi avec l'employeur ;
- de l'engagement de la branche à développer le recours aux contrats en alternance ;
- d'actions de développement des compétences au profit des jeunes dans les services magasin, atelier, commercial.

Tutorat

L'article 7.13 de la convention collective, dite SDLM, relatif à la fonction tutorale définit le rôle et les missions du tuteur :

- définition du rôle du tuteur :
 - accueillir, former, aider et guider les jeunes pendant leur séjour dans l'entreprise ou l'établissement et veiller au respect de leur emploi du temps ;
 - assurer la liaison entre les organismes de formation et les salariés de l'entreprise qui participent à l'acquisition par le jeune de compétences professionnelles ;
 - consacrer 2 heures par semaine à chaque salarié dont le tutorat lui est confié.
- préparation et formation du tuteur :
 - le tuteur bénéficie d'une préparation à l'exercice du tutorat, destinée notamment à développer la qualité de l'accueil et, si nécessaire, d'une formation spécifique relative à cette fonction, qui pourra être financée par la contribution conventionnelle complémentaire aux contributions légales relatives à la formation, comme indiqué à l'article 2.2 ;
 - cette formation spécifique peut être prise en charge par l'OPCA.

3.3. Actions de communication envers les jeunes

La branche réalise des actions de communication nombreuses et variées sur les formations et les métiers de la branche via l'ASDM (association des syndicats de la distribution et de la maintenance des matériels) et les organisations patronales et salariales de la branche.

Ainsi l'ASDM, collecteur de la taxe d'apprentissage de la branche jusqu'au 31 décembre 2015 :

- contribue à l'évolution des métiers et des diplômes de la branche (suivi de la mise en place du bac professionnel en 3 ans, rénovation du BTS « agroéquipement » devenu « techniques et services en matériels agricoles », enquête annuelle auprès des établissements de formation, organisation de rencontres entre les représentants des établissements scolaires et les professionnels de la branche...), travaux en cours sur la réécriture de l'ensemble des diplômes de la filière maintenance des matériels (CAP, bac pro, BTS MAVETPM...) ;
- réalise des actions d'information auprès des jeunes, des familles, des personnels de l'Education nationale et des représentants de la profession (campagne de communication dans les lycées, réalisation de films métiers avec l'ONISEP, bus découverte...) ;
- participe à des salons, forums des métiers (Mondial des métiers, Aquitec, les Journées du matériel...) et à des concours valorisant l'excellence des métiers de la branche (concours général, Olympiades des métiers régionales, nationales, internationales...) ;
- contribue au développement de la formation professionnelle initiale et continue (partenariat avec les conseils régionaux...).

La branche est également très présente sur internet avec les sites de l'observatoire des métiers (www.observatoire-sdlm.com) et de la maintenance des matériels (www.maintenancedesmatériels.com). Elle touche ainsi des publics variés (jeunes, institutions...).

Article 4

Actions en faveur des seniors

Pour rappel, l'accord relatif au contrat de génération mettait en place un objectif de taux d'emploi de 8 % des salariés de 55 ans et plus.

La branche a largement dépassé cet objectif, puisque 13 % des salariés de la branche ont plus de 55 ans (source : bilan annuel de branche 2014).

Article 5

Formation

5.1. Rappel de l'existant

Offre actuelle de formation initiale

La branche dispose d'une filière complète de formation avec des diplômes de niveaux V à II sur les trois spécialités :

NIVEAU des diplômes (EN)	MATÉRIEL agricole	MATÉRIEL de parcs et jardins	TRAVAUX PUBLICS manutention
I	Pas de formation sur ce niveau		
II	Licence professionnelle : management des organisations gestionnaire des entreprises de l'agro-équipement Licence professionnelle : production industrielle, manager en maintenance de matériels		Licence professionnelle : commerce, commercialisation de matériel de travaux publics et véhicules industriels Licence professionnelle : production industrielle, manager en maintenance de matériels

NIVEAU des diplômes (EN)	MATÉRIEL agricole	MATÉRIEL de parcs et jardins	TRAVAUX PUBLICS manutention
III	BTS : techniques et services en matériels agricoles		BTS : maintenance et après- vente des engins de travaux publics et de manutention
IV	Bac pro : maintenance des ma- tériels option A, agricoles	Bac pro : maintenance des matériels option C, parcs et jardins	Bac pro : maintenance des matériels option B, travaux publics et manutention
	BTM : mécanicien en matériels agricoles		
V	CAP : maintenance des maté- riels option A, tracteurs et ma- tériels agricoles	CAP : maintenance des maté- riels option C, matériels de parcs et jardins	CAP : maintenance des maté- riels option B, matériels de travaux publics et de manuten- tion
	Mention complémentaire : maintenance et contrôle des matériels		
Titres professionnels			
V	Mécanicien(ne) réparateur(trice) de matériels agricoles et d'espaces verts : – option machinisme agricole – option parcs et jardins		
V	Mécanicien(ne) réparateur(trice) d'engins et de matériels : – option travaux publics – option manutention		
IV	Technicien(ne) de maintenance d'engins et de matériels « machinisme agricole »		
IV	Technicien(ne) de maintenance d'engins et de matériels de chantier et de manutention		

Contributions financières à la formation professionnelle jusqu'au 31 décembre 2015 (calcul sur la masse salariale 2014)

L'accord du 6 juin 2013 relatif au financement de la formation professionnelle régit les règles de financement de la formation professionnelle dans la branche SDLM.

SEUILS DES ENTREPRISES	MOINS DE 10 SALARIÉS	PLUS DE 10 SALARIÉS
	Contribution minimum : 0,80 %	
Plan de formation	0,65 % (0,40 + 0,25 % au titre de la contribution complémentaire)	Au moins : 90 % de 0,90 % (*) + 0,20 % (contribution complémentaire)
Professionalisation	0,15 %	0,50 %
(*) Y inclut la part FPSPP.		

A partir de 2016 (calcul sur la masse salariale 2015), la branche mettra en œuvre les nouvelles dispositions issues de la loi du 5 mars 2014 en négociant un accord relatif à la formation professionnelle (professionnalisation, CPF, financement, entretien professionnel...).

5.2. Préparation du compte personnel de formation (CPF)

Recensement des formations éligibles par la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE)

La CPNE de la branche SDLM travaille actuellement au recensement de l'ensemble des formations de la branche éligibles au compte personnel de formation.

La branche a également contribué à l'établissement de la liste des formations arrêtées au niveau du COPANEF (liste nationale interprofessionnelle).

5.3. Etat des lieux des CQP de la branche

NIVEAU	MATÉRIEL agricole	PARCS ET JARDINS	TRAVAUX PUBLICS manutention
CQP	<p>CQP « Agent de maintenance des matériels, option injection, hydraulique, électricité »</p> <p>CQP « Monteur en installation de traite » CQP « Vendeur de matériels agroéquipements »</p> <p>CQP « Technicien de maintenance des matériels agricoles »</p> <p>CQP : « Technicien SAV en automatisme d'installation de traite »</p>	<p>CQP : « Magasinier vendeur en pièces de rechange et équipements des matériels de parcs et jardins »</p>	<p>CQP : « Technicien de maintenance des matériels de travaux publics »</p> <p>CQP : « Technicien de maintenance des matériels de manutention »</p> <p>CQP : « Agent de maintenance des matériels de travaux publics »</p> <p>CQP : « Agent de maintenance des matériels de manutention »</p>

La branche a également entamé un processus d'inscription de ses CQP au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles). Le CQP « Technicien de maintenance des matériels agricoles » a vu son référentiel complètement retravaillé et entrera en vigueur à la rentrée 2015. L'objectif est d'ouvrir les CQP à d'autres publics (salariés en reconversion professionnelle, demandeurs d'emploi) et de développer les voies d'accès (validation des acquis de l'expérience, CPF).

5.4. Suivi

Un suivi de l'offre et de la demande en matière de formation est réalisé dans le cadre de la commission paritaire nationale pour l'emploi et de la section paritaire professionnelle (SPP) mise en place au sein de l'OPCA.

Article 6

GPEC

6.1. Métiers en tension

Selon l'étude GPEC réalisée par l'observatoire des métiers et des qualifications, les besoins de main-d'œuvre concernent en premier lieu :

- les techniciens (2 300 entrées annuelles) ;
- les mécaniciens (1 300 entrées annuelles) ;
- les technico-commerciaux (1 500 entrées annuelles).

6.2. Analyse prospective des emplois et des qualifications : actions envisagées

Les partenaires sociaux ont prévu d'engager la négociation d'un accord GPEC s'appuyant sur les résultats de l'étude réalisée par l'observatoire des métiers et des qualifications. Ce projet d'accord aura notamment pour objectif de mettre en place des actions ayant pour objectifs :

- en matière de formation initiale :
 - amélioration des contenus des programmes (électricité, anglais technique, matériels mis à disposition) ;
 - encourager l'élévation du niveau de formation initiale (favoriser la poursuite d'études après un seul CAP) ;

- ajuster le système d'apprentissage vers les diplômes supérieurs, systématiser l'apprentissage en bac professionnel ;
- améliorer et développer le tutorat ;
- promouvoir la filière (améliorer la visibilité des diplômes complémentaires et des CQP) ;
- en matière de formation continue :
 - accompagner la réforme de la formation professionnelle : favoriser les formations certifiantes ou diplômantes, monter des programmes formalisés destinés à des publics éloignés de l'emploi ou en reconversion ;
 - favoriser l'adéquation entre les formations et l'évolution technologique ;
 - poursuivre la diffusion des formations transversales et/ou non techniques ;
 - maîtriser les budgets en optimisant les dépenses de formation (mutualisation des moyens) ;
- en matière de stratégie de gestion des ressources humaines en entreprise :
 - développer les moyens de recrutement (présence sur internet, renforcer les partenariats avec les écoles, mise en place d'une bourse sectorielle de l'emploi...) ;
 - mettre en place des parcours d'intégration dans les entreprises ;
 - définir des plans de formation (annuels ou pluriannuels) et favoriser la mobilité interne.

Article 7

Suivi annuel du pacte

Le suivi annuel du pacte de responsabilité sera assuré dans le cadre de la présentation du rapport annuel de branche.

Article 8

Durée. – Révision. – Formalités de dépôt

Le présent accord est conclu pour la période du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2017, date à laquelle il cessera de produire effet.

Il pourra être révisé à l'initiative de l'un ou l'autre des signataires, qui produira à cet effet un document indiquant les articles à réviser ou à compléter. Dans cette hypothèse, les parties se rencontreront dans le mois suivant la présentation de cette demande. Les demandes de révision qui n'auront pas abouti à un accord dans un délai de 3 mois suivant la première réunion seront réputées caduques.

En cas d'accord, un avenant sera conclu, indiquant les points modifiés ou complétés.

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs.

Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives afin de permettre, le cas échéant, l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

Le présent accord est déposé au ministère du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 17 juin 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SEDIMA ;

DLR ;

FNAR.

Syndicats de salariés :

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC.

Brochure n° 3344

Convention collective

IDCC : 2630. – MÉTALLURGIE
(Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence)

AVENANT DU 28 MAI 2015
RELATIF AUX TAUX GARANTIS ANNUELS
ET AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES
POUR L'ANNÉE 2015

NOR : ASET1550768M

IDCC : 2630

PRÉAMBULE

Au-delà de la fixation des minima conventionnels et primes d'ancienneté, objet du présent accord, les parties signataires tiennent à affirmer leur attachement au principe d'égalité entre les hommes et les femmes, qu'elles souhaitent promouvoir.

Dans ce cadre, les entreprises de la métallurgie des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence sont encouragées à prendre dès que possible toute mesure visant à supprimer les écarts de rémunération qui pourraient être constatés.

Article 1^{er}

Taux garantis annuels à compter de l'année 2015

En application de l'article 6 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence du 19 décembre 2006 modifiée, les signataires décident d'instaurer, à compter de l'année 2015, des taux garantis annuels (TGA), applicables à l'ensemble des catégories de personnel fixées dans l'accord national du 21 juillet 1975 sur les classifications.

Les taux garantis annuels sont fixés par un barème figurant en annexe du présent avenant et constituent la rémunération annuelle au-dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte.

Le présent barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal de 35 heures ou de 151,67 heures par mois.

Ce barème s'applique conformément à l'article 6 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence.

Les règles de vérification s'appliquent de droit au présent avenant.

Article 2

Rémunérations minimales hiérarchiques au 1^{er} mars 2015

En application de l'article 7 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence du 19 décembre 2006 modifiée, les signataires conviennent de modifier la valeur du point.

Les rémunérations minimales hiérarchiques serviront de base au calcul de la prime d'ancienneté tel que prévu par l'article 9 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence.

A compter du 1^{er} mars 2015, la valeur du point servant à déterminer les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH), base de calcul de la prime d'ancienneté, et les accessoires s'y rapportant, telles que définies par l'accord national du 21 juillet 1975 et l'article 7 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence, est fixée à 4,83 € pour un horaire hebdomadaire de 35 heures ou de 151,67 heures par mois.

Article 3

Il est convenu que, sur demande d'une des parties signataires, une réunion paritaire pourra se tenir en vue d'étudier les conséquences éventuelles de l'évolution de la situation.

Article 4

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

Fait à Marseille, le 28 mai 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UIMM Provence-Alpes-de-Haute-Provence.

Organisations syndicales :

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

ANNEXE

Barème des taux garantis annuels pour l'année 2015

(Base 35 heures)

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	TGA
I	140	17 529
	145	17 544
	155	17 556
II	170	17 565
	180	17 580
	190	17 675
III	215	18 286
	225	18 891
	240	20 405
IV	255	20 838
	270	21 953
	285	23 273
V	305	24 256
	335	26 661
	365	29 065
	395	31 449

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques
au 1^{er} mars 2015

Valeur du point : 4,83 €.

(En euros.)

COEFFICIENT	OUVRIER	ADMINISTRATIF et technicien	AGENT DE MAÎTRISE d'atelier
140	842,38	842,38	
145	846,95	846,95	
155	851,53	851,53	
170	862,16	856,09	
180		869,40	
190	963,59	917,70	
215	1 090,37	1 038,45	1 111,14
225		1 086,75	
240	1 217,16	1 159,20	1 240,34
255	1 293,23	1 231,65	1 317,87
270	1 369,31	1 304,10	
285	1 445,38	1 376,55	1 472,91
305		1 473,15	1 576,27
335		1 618,05	1 731,31
365		1 762,95	1 886,36
395		1 907,85	2 041,40

Brochure n° 3116

Conventions collectives nationales

**IDCC : 413. – ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES
POUR PERSONNES INADAPTÉES ET HANDICAPÉES**

IDCC : 1001. – MÉDECINS SPÉCIALISTES QUALIFIÉS

**AVENANT N° 331 DU 4 MARS 2015
RELATIF À L'INTÉGRATION DES MÉTIERS**

NOR : ASET1550448M

IDCC : 413

PRÉAMBULE

Compte tenu de l'évolution des besoins des personnes accompagnées et de l'activité des établissements, les partenaires sociaux conviennent d'intégrer les métiers de technicien de l'intervention sociale et familiale, d'auxiliaire de vie sociale, d'enseignant en langue des signes, d'interface de communication et de codeur en langage parlé complété (LPC) à la convention collective du 15 mars 1966.

Afin de tenir compte de ces évolutions, les soussignés ont décidé de procéder à la révision des annexes III, IX et X de la convention collective du 15 mars 1966 et, en conséquence, d'ouvrir une négociation pour adapter les grilles de classification et de rémunérations.

Ils ont convenu, à l'issue de leur négociation, de conclure le présent accord, valant avenant de révision aux annexes III, IX et X de la convention collective du 15 mars 1966, aux conditions ci-après.

Article 1^{er}

L'annexe III est modifiée et complétée comme suit :

a) Est ajouté après la grille de « Moniteur éducateur » :

« Technicien de l'intervention sociale et familiale

Titulaire du diplôme d'Etat de technicien de l'intervention sociale et familiale

DÉROULEMENT de carrière	COEFFICIENT	COEFFICIENT ⁽¹⁾
Début	411	421
Après 1 an	424	434
Après 2 ans	438	450
Après 3 ans	453	464
Après 5 ans	465	476

DÉROULEMENT de carrière	COEFFICIENT	COEFFICIENT ⁽¹⁾
Après 7 ans	482	493
Après 9 ans	501	513
Après 12 ans	513	525
Après 15 ans	527	539
Après 18 ans	556	568
Après 21 ans	587	600
Après 24 ans	617	630
Après 28 ans	652	665
(1) Avec sujétions d'internat.		

Les salariés titulaires du diplôme d'Etat de technicien de l'intervention sociale et familiale déjà en poste au moment de l'entrée en vigueur de cet avenant seront reclassés au coefficient égal ou immédiatement supérieur. Le coefficient de rémunération ainsi obtenu ne devra pas être inférieur au coefficient dont le salarié en poste aurait bénéficié en cas de recrutement direct. Dans cette hypothèse, le coefficient plus favorable devra être appliqué. »

b) Est ajouté après la grille d'« Aide médico-psychologique » :

« Auxiliaire de vie sociale

Titulaire du diplôme d'Etat de vie sociale (DEAVS)

ÉCHELON	COEFFICIENT	COEFFICIENT ⁽¹⁾
Début	396	406
Après 1 an	405	414
Après 3 ans	418	429
Après 5 ans	432	446
Après 7 ans	448	460
Après 10 ans	461	473
Après 13 ans	474	486
Après 16 ans	486	499
Après 20 ans	498	511
Après 24 ans	516	528
Après 28 ans	530	544
(1) Avec sujétions d'internat.		

Les salariés titulaires du diplôme d'Etat de vie sociale déjà en poste au moment de l'entrée en vigueur de cet avenant seront reclassés au coefficient égal ou immédiatement supérieur. Le coefficient de rémunération ainsi obtenu ne devra pas être inférieur au coefficient dont le salarié en poste aurait bénéficié en cas de recrutement direct. Dans cette hypothèse, le coefficient plus favorable devra être appliqué. »

Article 2

L'annexe IX est modifiée et complétée comme suit :

a) Le premier paragraphe c de l'article 9 de l'annexe IX relatif à l'organisation du temps de travail spécifique pour une partie des personnels travaillant dans les établissements pour déficients sensoriels auditifs est remplacé et complété comme suit :

« c) Dispositions particulières pour la répartition hebdomadaire de la durée de travail

Pour le personnel enseignant ci-après désigné :

- professeurs spécialisés pour déficients auditifs ou visuels (titulaires d'une licence, du CAPEJS, CAEGADV et licence, CAFPETADV, CAFPETDA, CAEMA + licence de musicologie).

Cadre d'extinction :

- CAEMA, CAEJDA, CAEGADV, DIS, CAPSAIS options A et B ;
- moniteurs de classe ;
- éducateurs scolaires (justifiant du brevet élémentaire de capacité ou du baccalauréat complet) ;
- jardinières d'enfants pour déficients auditifs (titulaires d'une attestation FISAF délivrée avant 1970 exerçant dans le cadre scolaire) ;
- éducateurs techniques, éducateurs techniques spécialisés, éducateurs techniques chefs pour déficients auditifs et visuels (justifiant des qualifications requises [annexe III], et de l'attestation de formation de la FISAF). »

Les autres dispositions du paragraphe c de l'article 9 de l'annexe IX restent inchangées.

b) L'alinéa 1 de l'article 11 de l'annexe IX relatif aux congés payés annuels est remplacé et complété comme suit :

« Par dérogation aux dispositions générales (art. 22) et de l'article 6 de l'annexe III, les personnels ci-après désignés :

- professeurs spécialisés pour déficients auditifs ou visuels (titulaires d'une licence, du CAEMA, CAEJDA, CAEGADV, DIS, CAFPETADV, CAFPETDA, CAPEJS, CAPSAIS options A et B) ;
- élèves-professeurs ;
- moniteurs de classe, éducateurs scolaires (cadre d'extinction) ;
- jardinières d'enfants spécialisées pour déficients auditifs ;
- éducateurs techniques, éducateurs techniques spécialisés et éducateurs techniques chefs pour déficients auditifs et visuels,

bénéficient de congés payés identiques à ceux des congés des personnels similaires des instituts nationaux de jeunes sourds et jeunes aveugles. »

Les autres dispositions de l'article 11 de l'annexe IX restent inchangées.

c) Est ajouté après la grille de « Professeur d'enseignement spécialisé » :

« Enseignant de la langue des signes

Titulaire d'un diplôme de niveau III ou d'une licence professionnelle intervention sociale, option enseignement de la langue des signes française en milieu scolaire

PÉRIODICITÉ	COEFFICIENT
Début	434
Après 1 an	447
Après 3 ans	478

PÉRIODICITÉ	COEFFICIENT
Après 5 ans	503
Après 7 ans	537
Après 9 ans	570
Après 11 ans	581
Après 14 ans	615
Après 17 ans	647
Après 20 ans	679
Après 24 ans	715
Après 28 ans	762

Les salariés déjà en poste au moment de l'entrée en vigueur de cet avenant seront reclassés au coefficient égal ou immédiatement supérieur. Le coefficient de rémunération ainsi obtenu ne devra pas être inférieur au coefficient dont le salarié en poste aurait bénéficié en cas de recrutement direct. Dans cette hypothèse, le coefficient plus favorable devra être appliqué. »

d) Est ajouté après la grille d'« Interprète en langue des signes » titulaire d'un diplôme professionnel de niveau III tel que maîtrise d'interprétariat en langue des signes, etc. » :

« Interface de communication

Titulaire d'une licence professionnelle intervention sociale,
option intervenants spécialisés dans le domaine de la surdité (langue des signes)

PÉRIODICITÉ	COEFFICIENT
Début	434
Après 1 an	447
Après 3 ans	478
Après 5 ans	503
Après 7 ans	537
Après 9 ans	570
Après 11 ans	581
Après 14 ans	615
Après 17 ans	647
Après 20 ans	679
Après 24 ans	715
Après 28 ans	762

Les salariés titulaires d'une licence professionnelle intervention sociale option intervenants spécialisés dans le domaine de la surdité (langue des signes) déjà en poste au moment de l'entrée en vigueur de cet avenant seront reclassés au coefficient égal ou immédiatement supérieur. Le coefficient de rémunération ainsi obtenu ne devra pas être inférieur au coefficient dont le salarié en poste aurait bénéficié en cas de recrutement direct. Dans cette hypothèse, le coefficient plus favorable devra être appliqué. »

e) Est supprimé le « Codeur LPC » rattaché à la grille de rémunération de l'éducateur scolaire.
Est ajouté après la grille d'« Interface de communication »

« Codeur LPC

Titulaire d'une licence professionnelle santé, spécialité
codeur langue française parlée complétée

PÉRIODICITÉ	COEFFICIENT
Début	434
Après 1 an	447
Après 3 ans	478
Après 5 ans	503
Après 7 ans	537
Après 9 ans	570
Après 11 ans	581
Après 14 ans	615
Après 17 ans	647
Après 20 ans	679
Après 24 ans	715
Après 28 ans	762

Les salariés titulaires d'une licence professionnelle santé spécialité codeur langue française parlée complétée déjà en poste au moment de l'entrée en vigueur de cet avenant seront reclassés au coefficient égal ou immédiatement supérieur. Le coefficient de rémunération ainsi obtenu ne devra pas être inférieur au coefficient dont le salarié en poste aurait bénéficié en cas de recrutement direct. Dans cette hypothèse, le coefficient plus favorable devra être appliqué. »

Article 3

L'annexe X est modifiée et complétée comme suit :

a) L'article 18 de l'annexe X relatif aux « conditions de recrutement, niveaux de qualification » est complété comme suit, après « AMP pour adulte, titulaire du CAP d'AMP ou d'une formation équivalente ».

Est ajouté :

« Auxiliaire de vie sociale relevant de l'annexe X
– Titulaire du diplôme d'Etat de vie sociale (DEAVS) ».

b) Après la grille d'« AMP pour adulte » est ajouté :

« Auxiliaire de vie sociale relevant de l'annexe X
Titulaire du diplôme d'Etat de vie sociale (DEAVS)

ÉCHELON	COEFFICIENT	COEFFICIENT ⁽¹⁾
Début	396	406
Après 1 an	405	414

ÉCHELON	COEFFICIENT	COEFFICIENT ⁽¹⁾
Après 3 ans	418	429
Après 5 ans	432	446
Après 7 ans	448	460
Après 10 ans	461	473
Après 13 ans	474	486
Après 16 ans	486	499
Après 20 ans	498	511
Après 24 ans	516	528
Après 28 ans	530	544
(1) Avec sujétions d'internat.		

Les salariés titulaires du diplôme d'Etat de vie sociale (DEAVS) déjà en poste au moment de l'entrée en vigueur de cet avenant seront reclassés au coefficient égal ou immédiatement supérieur. Le coefficient de rémunération ainsi obtenu ne devra pas être inférieur au coefficient dont le salarié en poste aurait bénéficié en cas de recrutement direct. Dans cette hypothèse, le coefficient plus favorable devra être appliqué. »

Article 4

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles, le présent avenant sera soumis à la procédure d'agrément.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'agrément.

Il sera également soumis aux formalités de dépôt, selon les dispositions légales et réglementaires.

Fait à Paris, le 4 mars 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FEGAPEI ;
SYNEAS.

Syndicats de salariés :

SUD santé sociaux ;
FSS CFDT ;
FNAS CGT-FO ;
FSS CFTC ;
FSAS CGT ;
FFSAS CGC.

Brochure n° 3116

Conventions collectives nationales

**IDCC : 413. – ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES
POUR PERSONNES INADAPTÉES ET HANDICAPÉES**

IDCC : 1001. – MÉDECINS SPÉCIALISTES QUALIFIÉS

**AVENANT N° 332 DU 4 MARS 2015
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE COLLECTIF**

NOR : ASET1550764M

IDCC : 413

PRÉAMBULE

Les parties signataires se sont réunies afin d'examiner les résultats du régime de prévoyance conventionnel qu'elles ont institué, notamment par l'avenant n° 322 du 8 octobre 2010. Constatant la forte dégradation des résultats du régime mutualisé, elles ont convenu de la nécessité de modifier certaines garanties dans le but d'assurer la pérennité de ce régime au bénéfice des salariés et des entreprises appliquant la convention collective du 15 mars 1966.

Les parties signataires sont également conscientes du nécessaire besoin de financement de la portabilité des droits des salariés, qui entrera en application à compter du 1^{er} juin 2015 dans la branche, conformément aux dispositions de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

Par ailleurs, concomitamment à cette négociation, les partenaires sociaux ont mis en place une enquête paritaire comprenant des éléments quantitatifs et qualitatifs permettant d'identifier les causes de la sinistralité du régime de prévoyance.

Ces éléments ont vocation à dégager des pistes d'actions visant à améliorer les conditions de travail et la qualité de vie au travail, à réduire l'absentéisme et à améliorer la prévention des risques professionnels.

Conscients de la nécessité et de l'importance de travailler sur la promotion de la santé au travail et la qualité de vie au travail, les partenaires sociaux, représentant des salariés et des employeurs, s'engagent à élaborer dès 2015 de manière paritaire un plan d'action permettant de répondre à ces objectifs.

Ce plan d'action paritaire aura vocation à être décliné dans l'ensemble des entreprises relevant de la présente convention collective. Les représentants des employeurs et des salariés en assureront la promotion et le suivi.

C'est dans ces conditions qu'il a été convenu de modifier, par les mesures suivantes, le régime de prévoyance conventionnel.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le premier alinéa de l'article 1^{er} « Champ d'application » de l'avenant n° 322 du 8 octobre 2010 est complété de la phrase suivante :

« Conformément à l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale, la catégorie "cadres" s'entend, aux termes du présent régime, comme le personnel relevant des articles 4 et 4 *bis* de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947. La catégorie "non cadres" s'entend, aux termes du présent régime, comme le personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 *bis* de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947. »

Article 2

Modification de garanties

L'annexe aux dispositions permanentes intitulée « Régime de prévoyance collectif », définie par l'avenant n° 322 du 8 octobre 2010, est modifiée selon les dispositions suivantes :

Les montants figurant au premier alinéa du *a* du point 2.1 « Objet et montant de la garantie » de l'article 2 « Garantie capital décès » sont remplacés comme suit :

- « – 250 % du salaire de référence tranches A, B et C défini à l'article 6.2 pour la garantie décès ;
- 300 % du salaire de référence tranches A, B et C défini à l'article 6.2 pour la garantie invalidité absolue et définitive. »

L'article 3.2 « Rente handicap » est entièrement remplacé par les dispositions suivantes :

« En cas de décès ou d'IAD de l'assuré cadre ou non cadre, il est versé une rente handicap pour chacun de ses enfants handicapés bénéficiaires.

Il est constitué au profit des bénéficiaires une rente viagère dont le montant mensuel est de :

- 580 € à compter du 1^{er} janvier 2015.

Le montant de base de cette prestation pourra évoluer à l'issue de cette période, en tenant compte, notamment, de l'augmentation du montant de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) sur la même période.

Une fois les droits ouverts, le montant de la prestation de base sera revalorisé en fonction de l'indice de revalorisation OCIRP décidé par le conseil d'administration de l'OCIRP.

Le bénéficiaire est le ou les enfants handicapés du participant à la date du décès ou de l'invalidité absolue et définitive assimilable au décès du participant, dont l'état de handicap est reconnu selon les modalités prévues ci-dessous.

Reconnaissance de l'état de handicap

Pour justifier du handicap du ou des bénéficiaires, doit être obligatoirement joint à la demande de liquidation des prestations, sous enveloppe cachetée destinée au médecin-conseil, un certificat médical attestant, à la date du décès ou de l'invalidité absolue et définitive assimilable au décès du participant, l'état de handicap du bénéficiaire potentiel, limitant son activité ou restreignant sa participation à la vie en société, subie dans son environnement en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou de plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.

En outre, l'Union-OCIRP se réserve le droit de demander toutes autres pièces complémentaires qui lui seraient nécessaires pour l'étude du dossier de liquidation et attestant le caractère substantiel, durable ou définitif du handicap, et notamment toute décision administrative rendue par une commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.

Le versement des rentes handicap par anticipation en cas d'IAD ou d'IPP d'un taux égal ou supérieur à 80 % met fin à la présente garantie.

Ainsi, le décès de l'assuré consécutif à une IAD ou à une IPP d'un taux égal ou supérieur à 80 % ne peut donner lieu au versement d'une nouvelle rente handicap. En tout état de cause, le versement de la rente handicap ayant débuté à la date de reconnaissance de l'IAD ou de l'IPP d'un taux égal ou supérieur à 80 % se poursuit en cas de décès de l'assuré. »

Le huitième alinéa de l'article 4 « Garantie incapacité temporaire de travail » est modifié comme suit :

« Montant de la prestation 97 % du salaire net à payer défini à l'article 6.3. »

Les troisième, quatrième et cinquième alinéas du point 5.1 « Objet et montant de la garantie » de l'article 5 « Garantie incapacité permanente professionnelle et invalidité » sont modifiés comme suit :

« a) En cas d'invalidité de 1^{re} catégorie sécurité sociale :

- 58 % du salaire net à payer défini à l'article 6.3 si le salarié n'exerce pas d'activité professionnelle ;
- 60 % du salaire net à payer défini à l'article 6.3 si le salarié exerce une activité professionnelle.

b) En cas d'invalidité de 2^e ou de 3^e catégorie sécurité sociale ou d'IPP d'un taux égal ou supérieur à 66 % :

- 97 % du salaire net à payer défini à l'article 6.3.

c) En cas d'IPP d'un taux compris entre 33 % et 66 % :

- $R \times 3n / 2$ ($R = 97\%$ si le salarié n'exerce pas d'activité professionnelle ou $R = 100\%$ si le salarié exerce une activité professionnelle ; $n =$ taux d'incapacité déterminé par la sécurité sociale). »

Article 3

Modification des cotisations

L'article 7 « Taux de cotisation » est entièrement remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 7.1

Salariés non cadres

Dans le cadre de la mutualisation des régimes auprès des organismes assureurs désignés, ces taux sont de 2 % TA et de 2 % TB. Pour tenir compte des évolutions légales et techniques des régimes, ils seront portés, sous forme de taux d'appel, pour les exercices 2015 à compter de l'entrée en vigueur de l'accord, 2016 et 2017, à :

- 2,10 % TA et 2,10 % TB.

Considérant que les risques incapacité permanente, invalidité et décès constituent, eu égard à l'âge moyen et à l'ancienneté des salariés, des risques majeurs et lourds de conséquences financières, il est décidé par les partenaires sociaux, dans le cadre de la répartition globale de :

- 1,05 % TA, TB à la charge du salarié et de 1,05 % TA, TB à la charge de l'employeur,

que la cotisation liée à ces risques sera majoritairement financée par ce dernier en contrepartie de la prise en charge exclusive par le salarié de la cotisation liée à la garantie incapacité temporaire de travail.

Ces taux, exprimés en pourcentage du salaire brut, sont répartis comme suit :

Non cadres

(En pourcentage.)

GARANTIES obligatoires	À LA CHARGE de l'employeur		À LA CHARGE du salarié		TOTAL	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Décès	0,430	0,430			0,430	0,430
Rente éducation et rente substitutive	0,120	0,120			0,120	0,120
Rente handicap	0,020	0,020			0,020	0,020
Incapacité temporaire			0,750	0,750	0,750	0,750
Invalidité IPP	0,480	0,480	0,300	0,300	0,780	0,780
Total	1,050	1,050	1,050	1,050	2,100	2,100

Article 7.2

Salariés cadres

Dans le cadre de la mutualisation des régimes auprès des organismes assureurs désignés, ces taux sont de 2 % TA et de 3 % TB. Pour tenir compte des évolutions légales et techniques des régimes, ils seront portés, sous forme de taux d'appel, pour les exercices 2015 à compter de l'entrée en vigueur de l'accord, 2016 et 2017, à :

– 2,10 % TA et à 3,15 % TB, TC.

Considérant que les risques incapacité permanente, invalidité et décès constituent, eu égard à l'âge moyen et à l'ancienneté des salariés, des risques majeurs et lourds de conséquences financières, il est décidé par les partenaires sociaux, dans le cadre de la répartition globale de :

– 0,55 % TA et de 1,575 % TB, TC à la charge du salarié ;

– 1,55 % TA et de 1,575 % TB, TC à la charge de l'employeur,

que la cotisation liée à ces risques sera majoritairement financée par ce dernier en contrepartie de la prise en charge exclusive par le salarié de la cotisation liée à la garantie incapacité temporaire de travail.

Ces taux, exprimés en pourcentage du salaire brut, sont répartis comme suit :

Cadres

(En pourcentage.)

GARANTIES obligatoires	À LA CHARGE de l'employeur		À LA CHARGE du salarié		TOTAL	
	TA	TB/TC	TA	TB/TC	TA	TB/TC
Décès	0,620	0,620			0,620	0,620
Rente éducation et rente substitutive	0,120	0,120			0,120	0,120
Rente handicap	0,020	0,020			0,020	0,020
Incapacité temporaire			0,550	1,075	0,550	1,075
Invalidité IPP	0,790	0,815		0,500	0,790	1,315
Total	1,550	1,575	0,550	1,575	2,100	3,150

Le reste des dispositions du régime de prévoyance conventionnel issues de l'avenant n° 322 est inchangé.

Article 4

Mise en place de la portabilité des garanties du présent régime

Le maintien des prestations du présent régime au titre de la portabilité, en application des dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, entre en vigueur à compter du 1^{er} juin 2015.

Le maintien des garanties s'effectue par le biais d'un financement assuré par mutualisation intégré aux taux de cotisations applicables aux salariés en activité.

L'employeur mentionne le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

L'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Article 5

Effet et durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles, le présent avenant sera soumis à la procédure d'agrément.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'agrément.

Il sera également soumis aux formalités de dépôt, selon les dispositions légales et réglementaires.

Un exemplaire original sera également établi pour chaque partie.

Fait à Paris, le 4 mars 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FEGAPEI ;
SYNEAS.

Syndicats de salariés :

FSS CFDT ;
FNAS CGT-FO ;
FSS CFTC ;
FSAS CGT ;
FFSAS CGC.

Brochure n° 3116

Conventions collectives nationales

**IDCC : 413. – ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES
POUR PERSONNES INADAPTÉES ET HANDICAPÉES**

IDCC : 1001. – MÉDECINS SPÉCIALISTES QUALIFIÉS

**AVENANT N° 333 DU 4 MARS 2015
RELATIF À LA CLASSIFICATION DE L'EMPLOI
D'ÉDUCATEUR DE JEUNES ENFANTS**

NOR : ASET1550765M
IDCC : 413

PRÉAMBULE

Le décret n° 2005-1375 du 3 novembre 2005 relatif au diplôme d'Etat d'éducateur de jeunes enfants a fait évoluer les règles relatives aux domaines de compétences. Désormais, ce diplôme est reconnu de niveau III par le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Afin de tenir compte de ces évolutions réglementaires, les soussignés ont décidé de procéder à la révision de l'annexe III de la convention collective du 15 mars 1966 et, en conséquence, d'ouvrir une négociation pour adapter la grille de classification et de rémunérations au nouveau niveau de qualification.

Ils ont convenu, à l'issue de leur négociation, de conclure le présent accord, valant avenant de révision à l'annexe III de la convention collective du 15 mars 1966, aux conditions ci-après.

Article 1^{er}

La grille « Educateur de jeunes enfants » de l'annexe III de la convention collective du 15 mars 1966 est remplacée par les dispositions suivantes :

« Educateur de jeunes enfants
justifiant du diplôme d'éducateur de jeunes enfants

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE		
Périodicité	Coefficient	Coefficient ⁽¹⁾
Début	434	446
Après 1 an	447	459
Après 3 ans	478	491
Après 5 ans	503	517
Après 7 ans	537	552
Après 9 ans	570	586

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE		
Périodicité	Coefficient	Coefficient ⁽¹⁾
Après 11 ans	581	597
Après 14 ans	615	632
Après 17 ans	647	665
Après 20 ans	679	698
Après 24 ans	715	735
Après 28 ans	762	783
(1) Avec sujétions d'internat.		

Article 2

Les salariés titulaires du diplôme d'Etat d'éducateur de jeunes enfants déjà en poste au moment de l'entrée en vigueur de cet avenant seront reclassés au coefficient égal ou immédiatement supérieur. Le coefficient de rémunération ainsi obtenu ne devra pas être inférieur au coefficient dont le salarié en poste aurait bénéficié en cas de recrutement direct. Dans cette hypothèse, le coefficient plus favorable devra être appliqué.

Article 3

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles, le présent avenant sera soumis à la procédure d'agrément.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'agrément.

Il sera également soumis aux formalités de dépôt, selon les dispositions légales et réglementaires.

Fait à Paris, le 4 mars 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FEGAPEI ;
SYNEAS.

Syndicats de salariés :

SUD santé sociaux ;
FSS CFDT ;
FNAS CGT-FO ;
FSS CFTC ;
FSAS CGT ;
FFSAS CGC.

Accord professionnel
PROFESSIONS LIBÉRALES

ACCORD DU 25 JUIN 2015
RELATIF AU DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION
ET LA SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS
DES SALARIÉS DES ENTREPRISES LIBÉRALES
NOR : ASET1550776M

PRÉAMBULE

Les parties signataires rappellent que le secteur socio-professionnel des professions libérales, représenté par l'UNAPL, tient un rôle important dans l'économie nationale. En conséquence, elles rappellent avoir su agir depuis 1987 par voie d'accords interprofessionnels pour permettre aux salariés et aux entreprises libérales d'accéder de manière toujours plus importante à la formation professionnelle.

Toutefois, les évolutions démographiques, les changements dans l'organisation du travail et ceux concernant les qualifications et l'emploi dans les professions libérales nécessitent que les partenaires sociaux créent les conditions d'une mobilisation renforcée en faveur de la formation professionnelle. Pour réduire les inégalités d'accès encore existantes et favoriser la motivation à la formation des salariés et des entreprises, les parties signataires du présent accord décident d'adapter les dispositions des accords nationaux interprofessionnels antérieurs dans le secteur d'activité des professions libérales en application de la loi du 5 mars 2014 et en s'appuyant sur le développement des négociations de branche et le dialogue social territorial.

Les parties signataires affirment, par le présent accord, vouloir faciliter et développer :

- l'accès à la formation des salariés des entreprises libérales et de ceux qui en bénéficient le moins ;
- la qualification et la reconnaissance des qualifications et des compétences des salariés des entreprises libérales ;
- l'acquisition d'une progression d'au moins un niveau de qualification au cours de la vie professionnelle ;
- l'accueil et la formation de jeunes et de demandeurs d'emploi ;
- la professionnalisation de titulaires de diplômes dont la finalité ne permet pas l'accès direct aux emplois des entreprises libérales ;
- l'égalité d'accès à la formation professionnelle entre femmes et hommes ;
- la remise à niveau de salariés ayant interrompu leur carrière ;
- la consolidation de la carrière de salariés expérimentés ;
- l'évolution professionnelle des salariés tout en sécurisant leur parcours professionnel, notamment au travers du CPF (compte personnel de formation).

Pour cela, les parties signataires entendent promouvoir les dispositifs de l'alternance et les dispositifs introduits par la loi du 5 mars 2014.

Les parties signataires demandent aux branches professionnelles couvertes par le présent accord de négocier et de conclure des accords ou avenants relatifs à la formation professionnelle tout au long de la vie, dans le respect :

- de l'accord du 15 novembre 2000, transformant le FAF-PL en OPCA-PL, et de ses avenants ;
- des accords et/ou avenants précédemment signés relatifs à la formation professionnelle dans les professions libérales ;
- de la loi n° 2014-188 du 5 mars 2014 (*Journal officiel* du 6 mars 2014) ;
- des principes généraux de mutualisation développés dans ce secteur socio-professionnel ;
- et du contenu du présent accord.

Cet accord-cadre annule et remplace toutes les dispositions contraires des accords et avenants antérieurs.

TITRE I^{ER}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord collectif concerne l'ensemble du champ multiprofessionnel des professions libérales, qu'elles soient ou non réglementées, et sous quelque statut fiscal et social que ce soit. La liste est annexée (annexe I).

Ces données pourront être croisées avec la définition codifiée des professions libérales figurant à l'annexe II.

Le champ d'application du présent accord est national, y compris les départements d'outre-mer, dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 2

Objet

En tenant compte de la spécificité des professions libérales, à savoir :

- la taille généralement modeste des entreprises libérales, la plus grande partie d'entre elles ayant, en effet, un effectif inférieur à 10 salariés ;
- la compétence garantie par un diplôme, un titre ou une certification ;
- l'indépendance du praticien dans l'exercice de son art, l'obligation du respect d'une éthique ou d'une déontologie, la responsabilité totale, l'engagement personnel quel que soit le mode d'exercice, le libre choix tant du client que du professionnel,

l'objet du présent accord est :

- de favoriser le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle des salariés par l'application des dispositions de l'article L. 6321-1 du code du travail et, en particulier, à l'égard des jeunes dont la qualification ne correspond pas à un emploi dans les professions libérales, des salariés en seconde partie de carrière et des salariés en reprise d'activité ;
- de promouvoir les droits des salariés, notamment par l'individualisation et la professionnalisation des formations ;
- d'assurer la sécurisation des personnes dans leur parcours professionnel par la mobilisation de ces dispositifs ;
- de créer une dynamique d'étude prospective des métiers et des qualifications requises pour les emplois dans ces professions à la lumière de l'évolution de la pyramide des âges, notamment en s'appuyant sur les travaux des observatoires.

Article 3

Date d'application

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur au 1^{er} janvier 2015.

Article 4

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5

Révision

Toute organisation syndicale représentative au niveau national interprofessionnel signataire du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement dans les conditions des articles L. 2261-3 et suivants du code du travail, ou l'UNAPL, pourra en demander à tout moment la révision. A cet effet, elle adressera à chacun des signataires une lettre recommandée, ou contre récépissé, précisant les points sur lesquels une modification est souhaitée et accompagnée d'un projet de texte.

A l'initiative de l'organisation d'employeurs, aura lieu, dans les 3 mois suivant la date de première présentation de cette lettre, une première réunion de négociation à laquelle seront invitées toutes les organisations syndicales représentatives au niveau national interprofessionnel signataires ou y ayant adhéré ultérieurement.

Au cas où l'avenant de révision serait approuvé par tous les signataires du présent accord et par tous ceux qui y auraient adhéré ultérieurement en totalité, ses dispositions se substitueront immédiatement à celles qu'il modifie.

Dans le cas contraire, les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national interprofessionnel, non signataires, disposeront d'un délai de 15 jours, à compter de la date de notification du présent accord, pour faire savoir si elles s'opposent à l'entrée en vigueur de cet accord. La non-réponse dans le délai ci-dessus a pour effet la substitution immédiate.

La validité de l'accord est subordonnée au respect des conditions légales et réglementaires en vigueur.

Article 6

Dénonciation

Il pourra être dénoncé partiellement ou totalement, à tout moment, sous respect d'un préavis de 3 mois et dans le respect des dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 7

Dépôt et extension

La partie la plus diligente se charge des opérations de dépôt et de demande d'extension du présent accord.

Article 8

Portée

Le présent accord a une valeur impérative. Il ne pourra être dérogé au présent accord, sauf dans un sens plus favorable aux salariés.

TITRE II

RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

Les accords de branche sur la formation, conçus dans le cadre de la convention collective professionnelle, doivent nécessairement être, dans chacune de leurs dispositions, au moins aussi favorables aux salariés que celles résultant du présent accord.

A défaut, une négociation doit être engagée dans les 3 mois à compter de la signature du présent accord, visant à adapter le texte conventionnel à cette exigence. Toutefois, le délai nécessaire à cette négociation ne peut retarder l'entrée en application des dispositions du présent accord.

Article 9

Accords collectifs professionnels

9.1. Négociation triennale dans les branches

En application de l'article L. 2241-6 du code du travail, une négociation collective interviendra tous les 3 ans, dans chaque branche professionnelle, pour négocier sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés. Les accords conclus dans le cadre de cette négociation ont vocation à s'intégrer dans la convention collective nationale.

Pour permettre aux représentants des organisations syndicales représentatives des salariés de négocier en toute connaissance de cause, la partie employeurs établit un rapport faisant apparaître les données économiques de la branche concernée, la situation de l'emploi, le niveau des qualifications requises pour chaque niveau de classification, les moyens techniques de formation existants, les dépenses et le nombre d'heures de formation, la situation respective des hommes et des femmes en ce qui concerne l'accès à la formation, l'évolution des emplois et des qualifications vers la mixité, les évolutions techniques prévisibles et leur incidence sur la qualification requise, l'utilisation du solde du DIF et sa mobilisation dans le cadre du CPF. Ce rapport est écrit. Il est adressé aux représentants des organisations syndicales de salariés 1 mois avant la date de la première réunion de négociation.

Le rapport, présenté par la partie employeurs à l'occasion de la négociation triennale, s'appuyant sur les travaux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications du secteur d'activité, fait état et donne l'explication des différences entre hommes et femmes en ce qui concerne le volume d'heures de formation au regard du total des heures travaillées, des différences d'accès à la qualification en fonction de l'âge, entre les types de formations dispensées ou entre les différents dispositifs de la formation professionnelle et formule des propositions en vue de réduire les écarts constatés.

9.2. Thèmes de négociation

En application de l'article L. 2241-6 du code du travail, la négociation, au sein de chaque branche professionnelle, porte au minimum sur les thèmes suivants :

- la définition et les conditions de mise en œuvre du contenu de l'article L. 2241-6 du code du travail en vue d'assurer l'égalité d'accès des salariés à la formation professionnelle, selon leur catégorie professionnelle et la taille de leur entreprise, notamment pour accroître connaissances et qualifications ;
- les conditions d'accueil, d'information et d'insertion des salariés dans les entreprises libérales du point de vue de la formation professionnelle et de l'accès aux certifications ;
- la nature des actions de formation, leur ordre de priorité et les publics concernés ;
- la reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience ;
- l'élaboration des listes CPF. Les branches devront définir les formations qualifiantes devant être inscrites dans les listes et examiner l'applicabilité de celles qui y figurent au regard des priorités que dégage la branche ;

- le tutorat : toute personne entrant en formation (contrat ou période de professionnalisation, contrat d'apprentissage) doit être placée sous la responsabilité d'un tuteur formé à sa mission. La convention collective définit les modalités de sa reconnaissance, les actions aidant à l'exercice du tutorat, y compris pour les salariés de plus de 55 ans, ses missions, ainsi que les informations qu'il doit fournir au jeune sur l'organisation de la profession, tout spécialement sur ses règles déontologiques.

La convention ou l'accord collectif en définit les principes. En application de ceux-ci, la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle, ci-après CPNEFP, précise, chaque année ou pour une période maximale de 3 ans, les objectifs concrets dans le cadre de ses attributions telles qu'elles sont définies à l'article 11 ci-après.

En outre, la taille généralement modeste des entreprises libérales rend nécessaire que soient définis au niveau de la CPNEFP de la branche :

- les actions de formation dépendant de la professionnalisation ou du plan de formation, prioritaires ou non, permettant de structurer l'accès à la formation et son financement pour les salariés des entreprises de moins de 10 salariés ;
- les actions de formation à mettre en œuvre en faveur des salariés les moins qualifiés pour faciliter leur évolution professionnelle. Cet impératif est d'autant plus important que, en raison de la protection du titre, le niveau de compétences requis, y compris pour les emplois techniques les moins qualifiés et pour les services administratifs, doit correspondre à une qualification reconnue ou certifiée ;
- un plan de progression des salariés les moins qualifiés. La CPNEFP contribue à la conception des projets conventionnels relatifs aux déroulements de parcours professionnels ;
- un plan annuel, ou pluriannuel, pour l'ensemble des entreprises libérales ayant soit un effectif inférieur à 10 salariés, soit un effectif supérieur mais au sein desquelles a été établi un procès-verbal de carence en ce qui concerne les institutions représentatives du personnel. Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel est (sont) obligatoirement consulté(s) sur le projet de plan établi par l'employeur.

L'employeur s'y référera pour définir les actions de formation à mener dans l'entreprise libérale ;

- la structure des classifications professionnelles, qui doit tenir compte, dans la définition de chaque niveau, de la qualification acquise par la formation continue soit par équivalence à la formation initiale, soit en complément de celle-ci ;
- les moyens reconnus, d'une part, aux délégués syndicaux et, d'autre part, aux membres des comités d'entreprise, à défaut aux délégués du personnel, pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation ;
- la prise en compte des évolutions technologiques, dans les politiques et les temps de formation, amenant à des aménagements au contenu, à l'organisation ou au temps de travail ;
- les conséquences des décisions de l'Union européenne sur les besoins et les actions de formation.

En particulier, l'élaboration des stratégies professionnelles, l'adaptation des compétences et qualifications en tenant compte des directives sur les équivalences de diplômes :

- l'adaptation des compétences et des qualifications pour le développement des activités des entreprises libérales et des professions dans le cadre des autres pays de l'Union européenne, adaptation rendue indispensable, en particulier, lorsque les législations nationales établissent des règles différentes d'exercice de la profession ou lorsque les matières professées varient d'un Etat à l'autre ;
- les conditions de mise en œuvre des entretiens professionnels tels que proposés à l'article 21 du présent accord.

9.3. Négociation sur la contribution financière des entreprises libérales à la formation professionnelle

La négociation porte sur les thèmes suivants :

9.3.1. Pour les entreprises de moins de 10 salariés, du fait des accords antérieurs, la contribution ne peut être inférieure à 0,6 % de la masse salariale de l'année précédant celle du versement de la contribution.

La contribution minimale est ainsi ventilée : 0,15 % pour la professionnalisation, 0,40 % pour le plan de formation, plus une cotisation conventionnelle supplémentaire minimale de 0,05 %.

Les partenaires sociaux, par accord de branche, peuvent décider de taux conventionnels supplémentaires ; ils désignent aussi l'organisme collecteur qui recueillera les contributions.

Dans l'accord les fixant, ils en précisent la ventilation ; ils précisent aussi l'utilisation de ces fonds au bénéfice des entreprises et des salariés de la branche par l'organisme collecteur désigné par l'accord de branche, dans le respect des décisions du conseil d'administration de cet organisme collecteur.

9.3.2. Pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 10 et moins de 50 salariés, la contribution légale est fixée à 1 % de la masse salariale de l'année précédant la date de versement de la contribution.

Les accords de branche précisent la ventilation des différentes contributions légales entre les différents dispositifs prévus par la loi du 5 mars 2014 et désignent l'organisme collecteur qui recueillera ces contributions.

En application de l'article L. 6331-15 du code du travail, les entreprises libérales qui atteignent ou dépassent, pour la première fois au titre d'une année, l'effectif de 10 salariés restent soumises :

- pour l'année considérée et les deux suivantes, aux contributions définies à l'article 9.3.1 du présent accord ;
- pour les 4^e et 5^e années, aux contributions légales diminuées respectivement de 0,3 % (4^e année) et de 0,1 % (5^e année).

Ces réfections s'ajoutent au gel des contributions pendant 3 ans pour franchissement du seuil de 10 salariés.

Les partenaires sociaux des branches peuvent décider de taux conventionnels supplémentaires dans le même accord. Celui-ci en précise le taux et la ventilation.

La compétence étant la clé de voûte de l'entreprise libérale et de ses salariés, pour faire face aux besoins en matière de formation à l'entrée dans les emplois des entreprises libérales ou en cours d'emploi, les parties signataires recommandent que les accords de branche maintiennent au moins les taux de cotisation antérieurs à la loi du 5 mars 2014.

L'accord précise aussi l'utilisation par l'organisme collecteur des contributions légales et des cotisations conventionnelles supplémentaires, dans le respect des décisions du conseil d'administration de ce dernier.

9.3.3. Pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés, la contribution légale est fixée à 1 % de la masse salariale précédant la date de versement de la contribution.

Les accords de branche précisent la ventilation des différentes contributions légales en fonction des dispositifs prévus par la loi du 5 mars 2014 et en désignent l'organisme collecteur.

Les partenaires sociaux des branches peuvent décider de taux conventionnels supplémentaires dans le même accord. Celui-ci en précise le taux et la ventilation.

Pour faire face aux besoins en matière de compétences et de maintien de celles-ci, et en matière de formation à l'entrée dans les emplois des entreprises libérales ou en cours d'emploi, les parties

signataires recommandent que les accords de branche maintiennent au moins les taux de cotisation antérieurs à la loi du 5 mars 2014.

L'accord précise aussi l'utilisation par l'organisme collecteur des contributions légales et des cotisations conventionnelles, dans le respect des décisions du conseil d'administration de ce dernier.

9.3.4. Pour les entreprises dont l'effectif est de 300 salariés et plus, la contribution légale est fixée à 1 %. La ventilation en est fixée par la loi du 5 mars 2014.

Si un accord de branche précise le cas de ces entreprises, les partenaires sociaux peuvent, dans le même accord, décider de cotisations conventionnelles supplémentaires. L'accord en fixe les taux, la ventilation et l'utilisation des fonds par l'organisme collecteur qu'il désigne. Cette utilisation est proposée dans le respect des décisions dudit organisme collecteur.

L'accord de branche peut aussi prévoir que ces entreprises peuvent s'acquitter de versements volontaires auprès de l'organisme collecteur désigné par la branche.

Si la branche n'a pas souhaité traiter le cas de ces entreprises, celles-ci versent à l'OPCA de leur choix les contributions légales dues. Elles peuvent lui verser aussi des cotisations volontaires en supplément. Le traitement particulier de ce cas de figure de financement de la formation professionnelle continue s'effectue dans le respect des prérogatives des institutions représentatives du personnel, hors cas de carence.

9.3.5. Affectation de la collecte

Les accords de branche précisent les actions de formation finançables par l'OPCA.

Pour la collecte professionnalisation :

- les actions de formation liées aux contrats et aux périodes de professionnalisation ;
- les actions d'accompagnement externes ;
- le tutorat.

Pour la collecte du plan de formation :

- les actions de formation entrant dans le plan de formation de l'entreprise et/ou dans les orientations définies par la branche à ce titre ;
- les dépenses liées aux actions de VAE ou de bilan de compétences ;
- les dépenses éventuelles en complément d'autres actions ;
- le cas échéant, la prise en charge de la rémunération sur la contribution conventionnelle.

Pour le CPF :

- les actions liées aux listes de branches et interprofessionnelles nationales et régionales arrêtées réglementairement :
 - frais pédagogiques ;
 - frais de transport ;
 - frais d'hébergement éventuels ;
- en ce qui concerne les frais de garde d'enfant ou de parent occasionnés par la formation suivie par le salarié en tout ou partie hors temps de travail, les parties rappellent que ces frais peuvent être pris en charge par l'OPCA ou l'employeur si celui-ci a conclu un accord d'entreprise, conformément aux dispositions de l'article L. 6331-10 ;
- pour les formations pendant le temps de travail, remboursement de la rémunération plafonnée à 50 % du montant total pris en charge au titre des heures CPF, conformément aux dispositions de l'article R. 6323-5 du code du travail ;
- accompagnement à la VAE ;
- acquisition du socle de connaissances et de compétences.

9.3.6. Financement direct du CPF par les entreprises

Dans les entreprises où existent des institutions représentatives du personnel, nonobstant un accord de branche éventuel, un accord d'entreprise peut décider d'un financement direct du CPF. Cet accord porte sur la masse salariale de l'année en cours et sur celle des deux suivantes. Il prévoit que, pendant sa durée, l'entreprise consacre au moins 0,2 % de sa masse salariale au financement du CPF.

L'obligation légale de contribution est ramenée à 0,80 %. Elle est versée à l'organisme paritaire collecteur choisi par la branche. L'organisme paritaire, pendant la durée de l'accord, est exonéré de financement, au titre du CPF, pour l'entreprise considérée.

L'entreprise justifie, chaque année, auprès de l'organisme collecteur, de l'utilisation conforme de la contribution de 0,20 %. Si, à l'issue de la période des 3 années, les dépenses effectuées par l'employeur sont inférieures au montant total correspondant à 0,20 % de la masse salariale des 3 années couvertes par l'accord, une somme égale à la différence entre ce montant total et les dépenses effectivement consacrées par l'employeur au financement du compte personnel de formation de ses salariés fait l'objet d'un versement à l'OPCA avant le 1^{er} mars de l'année qui suit la dernière année d'application de l'accord.

A défaut de régularisation, l'entreprise doit s'acquitter auprès du Trésor de l'insuffisance majorée.

9.4. Versement à l'OPCA-PL/Actalians

Pour toutes les entreprises du champ de l'accord, sauf pour celles ayant désigné par voie d'accord antérieur un OPCA spécifique, quels que soient les taux, les contributions légales, les éventuelles cotisations conventionnelles supplémentaires et les versements volontaires sont adressés à l'OPCA-PL.

Les sommes versées sont gérées à l'OPCA-PL dans le respect :

- des textes législatifs et réglementaires en vigueur ;
- de l'accord collectif du 15 novembre 2000 et de ses avenants ;
- des différents accords de branche relatifs à la formation professionnelle et de leurs avenants ;
- du contenu du présent accord.

Le traitement comptable des contributions légales, des cotisations conventionnelles supplémentaires et des versements volontaires permet leur individualisation et des traitements spécifiques.

Les parties signataires recommandent l'extinction des conventions de collecte entre les branches et divers organismes proches de leur secteur. Elles recommandent également que les branches excluent la possibilité, pour les entreprises libérales, de se libérer de leurs obligations contributives au moyen de titres de paiement présentés par des entreprises spécialisées.

9.5. Bilans périodiques. – Suivi de l'accord de branche

9.5.1. L'accord collectif sur la formation doit faire l'objet d'une négociation au maximum tous les 3 ans. Les parties peuvent prévoir des étapes intermédiaires en vue de la révision éventuelle du texte, pour tenir compte des évolutions des métiers et des qualifications de la branche en matière technologique, économique ou d'emploi. La clause de révision doit alors définir la procédure et le cadre de la modification du texte initial.

9.5.2. La partie employeurs fournit, chaque année, un rapport faisant apparaître les écarts enregistrés dans l'exécution des actions de formation au regard des prévisions. Elle propose, en fonction de ces résultats et des évolutions prévisibles de l'emploi ou des technologies, des orientations annuelles ou pluriannuelles. Ces propositions font l'objet d'une négociation de branche.

Article 10

Rôle des institutions représentatives du personnel

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel est (sont) consulté(s) préalablement à l'arrêt du plan de formation des entreprises libérales dont l'effectif est supérieur ou égal à 10 salariés, dans les conditions des articles L. 2323-34 et suivants du code du travail.

Pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 10 salariés, la CPNEFP définit les actions prioritaires éligibles au plan.

Article 11

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de branche

Les parties signataires du présent accord demandent aux branches dépourvues de CPNEFP d'ouvrir, dans les 3 mois qui suivent la signature du présent accord, une négociation destinée à mettre en place leur propre commission.

11.1. Composition

La CPNEFP est constituée paritairement de 2 délégués et de 1 suppléant de chaque organisation syndicale représentative de salariés dans la branche considérée et d'un nombre égal de délégués désignés par la (ou les) organisation(s) syndicale(s) d'employeurs.

Il est admis que le suppléant puisse assister aux réunions avec les titulaires, sans pour autant participer au vote.

11.2. Fonctionnement

Le secrétariat matériel de la commission est assuré par la partie employeurs.

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.

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

Les représentants salariés à la CPNEFP disposent, pour participer aux réunions, du droit de s'absenter de leur lieu de travail, leur rémunération leur étant maintenue par leur employeur. L'accord de branche détermine les modalités suivant lesquelles les dépenses de rémunération et les frais de déplacements sont remboursés à l'employeur.

La CPNEFP peut s'adjoindre le concours d'un représentant qualifié de l'organisme paritaire collectif agréé auquel les contributions des entreprises libérales doivent être conventionnellement versées.

11.3. Missions

Dans chaque branche professionnelle, la CPNEFP est l'organe technique de la commission paritaire de branche de la négociation collective pour tous les sujets relatifs à la formation professionnelle et à l'évolution des emplois.

A ce titre, elle remplit des missions de conseil, d'appui et de veille. Elle étudie et prépare sur demande et/ou en lien avec la politique de formation professionnelle définie par la branche tout dossier relatif à ces sujets. Elle peut assurer l'organisation et la promotion de la formation professionnelle de la branche et s'assurer de la qualité des actions de formation et des labellisations éventuelles en collaboration avec l'OCPA.

En matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, eu égard à la taille des entreprises libérales, la CPNEFP a un rôle essentiel à jouer en matière de réflexion, d'évolution et

d'orientation des parcours professionnels des salariés en relation avec les besoins et les évolutions technologiques, économiques ou réglementaires identifiés ou prévisibles dans la branche.

11.3.1. Promotion de la formation professionnelle

La CPNEFP étudie tous les moyens à mettre en œuvre pour informer les salariés, les IRP, si elles existent, et les chefs d'entreprise des orientations et des actions de formation qu'elle propose pour la branche.

Elle en supervise l'application et propose des infléchissements éventuels.

11.3.2. Organisation de la formation professionnelle

La CPNEFP, en tenant notamment compte des travaux de l'OMPL et/ou des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications qu'elle a sollicités, analyse l'évolution des emplois dans la branche, tant sur le plan quantitatif que sur le plan qualitatif.

A ce titre :

- elle analyse l'adéquation des diplômes et/ou des certifications professionnelles à cette évolution, propose les infléchissements ou les changements à apporter aux qualifications et aux certifications professionnelles et au contenu d'actions de formation proposées ;
- elle établit la liste des formations permettant la conclusion de contrats de professionnalisation, en précise les publics concernés, la durée et le nombre d'heures dispensées pour chaque type de contrat considéré, ainsi que leur mode de financement en liaison avec l'OPCA ;
- elle établit la liste des certifications accessibles au moyen d'une période de professionnalisation, en définit les publics prioritaires et les modalités de financement par l'OPCA ;
- elle établit la liste des actions de formation dépendant du plan, déclarées prioritaires, et les modalités de leur financement par l'OPCA ;
- elle définit les conditions des actions de tutorat, éventuellement de préparation et de formation à cette fonction et leur financement par l'OPCA, dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur ;
- elle peut participer à toute étude de moyens de formation, de perfectionnement, d'adaptation ou de réadaptation pour toutes catégories de personnels de la branche ;
- elle propose l'inscription des certifications au répertoire national des certifications professionnelles et en assure le suivi.

11.3.3. Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Les parties signataires rappellent que l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications des professions libérales, dénommé OMPL, créé par l'accord collectif dans les professions libérales du 28 février 2005, est l'observatoire des professions libérales. La CPNEFP est l'interlocuteur privilégié de l'OMPL qu'elle peut solliciter pour toute étude se rapportant à ses missions.

Dans le cas où existe soit un observatoire spécifique à une branche, soit un observatoire couvrant à la fois une partie du secteur des professions libérales et un autre secteur d'activité, elle pourra le solliciter.

Afin de regrouper des données utiles à l'ensemble du secteur d'activité des professions libérales, elle se chargera de faire parvenir à l'OMPL le résultat de ses études.

En préparation des travaux de la commission paritaire de branche, la CPNEFP, s'appuyant sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et sur le rapport socio-économique de branche, propose les orientations générales en matière d'emploi et de formation, dans la profession, et toutes démarches permettant de traiter en amont leur évolution.

Elle évalue, par ailleurs, les besoins en matière d'emploi et de qualification au regard des évolutions technologiques et de la situation économique de la profession.

1.4. Relations avec les OPCA

Les parties signataires tiennent à rappeler que l'OPCA-PL est l'OPCA des professions libérales. A ce titre, elles demandent aux branches couvertes par le champ du présent accord de désigner prioritairement cet OPCA comme organisme collecteur lors des négociations relatives à la formation professionnelle et à l'emploi. En tout état de cause, à défaut d'accord, l'organisme collecteur du secteur d'activité est l'OPCA-PL.

Dans les professions ayant conclu un accord sur la formation désignant l'OPCA-PL comme organisme collecteur, la CPNEFP adresse à ce dernier, au plus tard au 15 octobre de chaque année, la liste des actions prioritaires au titre du plan de formation, des publics concernés et des éventuelles évolutions dans sa politique de professionnalisation.

Dans le souci de promouvoir l'évolution professionnelle dans les entreprises libérales, le conseil d'administration de l'OPCA-PL, lors du vote du budget et des modalités de prise en charge de toutes ces actions de formation, prendra en compte les accords de branche et les propositions des CPNEFP présentées par chacune des sections professionnelles.

La CPNEFP étant le partenaire principal de la branche auprès de l'OPCA, elle est informée de la politique menée par celui-ci et réciproquement. Elle peut demander, notamment, à cet organisme tout élément statistique concernant les formations dispensées dans et autour de la branche concernée.

Elle peut aussi demander l'expertise du ou des observatoires pour s'appuyer sur des travaux déjà effectués ou demander le lancement d'études portant sur son champ ou sur un champ pluriprofessionnel.

TITRE III

PLAN DE FORMATION

Article 12

Les parties signataires du présent accord demandent aux branches de définir, par la négociation, les différentes catégories d'actions de formation du plan de formation applicables par les entreprises libérales. Ces catégories concernent :

- les actions de formation destinées à l'adaptation des salariés à leur poste de travail ;
- les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi ;
- les actions de formation ayant pour objet le développement ou l'acquisition de compétences.

Ces actions peuvent cependant entrer en combinaison avec d'autres catégories de dispositifs relatifs à la formation. Il entre dans le rôle de conseil de l'OPCA d'étudier et de proposer, à la demande des entreprises ou des CPNEFP, les solutions apportant la prise en charge la plus adéquate au problème posé.

Dans le cadre ainsi défini, les entreprises libérales doivent établir un plan annuel ou pluriannuel de formation. Le projet est soumis, pour avis, aux institutions représentatives du personnel, si elles existent.

Pour faciliter l'accès des salariés en formation, la CPNEFP de branche définit annuellement des actions de formation prioritaires dans le but de faciliter l'élaboration du plan de formation des entreprises, notamment celles de moins de 10 salariés. Le CA de l'OPCA fixe les règles de prise en charge des actions de formation demandées, quel que soit l'effectif de l'entreprise, en fonction :

- des priorités proposées par la CPNEFP de la branche ;

- de l’effort contributif des plus petites entreprises (moins de 10 salariés), défini par accord de branche, dans le respect des impératifs et procédures fixés par le conseil d’administration des OPCA ;
- de la contribution des entreprises de moins de 10 salariés au fonds mutualisé général.

TITRE IV

PROFESSIONNALISATION

Le contrat et la période de professionnalisation ont pour objectif de permettre à leur bénéficiaire d’acquérir une qualification :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
- soit reconnue dans les classifications d’une convention collective nationale de branche ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranches.

Ils sont mis en œuvre sur la base des principes suivants :

- personnalisation des parcours de formation en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- alternance alliant des séquences de formation professionnelle, partie en centre, partie en situation de travail, et l’exercice d’une ou de plusieurs activités professionnelles en lien avec la (les) qualification(s) visées ;
- certification des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

Article 13

Accueil et insertion des salariés et des demandeurs d’emploi

Afin de favoriser l’accompagnement des salariés en professionnalisation et de continuer à souligner le rôle que peuvent tenir, en la matière, au sein des entreprises libérales, les salariés expérimentés, les parties signataires décident de structurer le tutorat par les dispositions suivantes, complétant les dispositions du chapitre IV, paragraphe 3, du titre IV de l’accord qualité de l’emploi dans les professions libérales.

13.1. Tuteur

La mise en place d’un contrat de professionnalisation implique la présence, au sein de l’entreprise, d’un tuteur formé à cette mission.

La convention conclue avec un établissement de formation, en matière de contrat de professionnalisation, doit faire référence aux missions du tuteur telles que définies à l’article 13.2 du présent accord.

Le tuteur est :

- soit l’employeur lui-même ou l’un de ses confrères, liés à lui par un contrat de collaboration non salariée au regard du droit du travail et de celui de la sécurité sociale ;
- soit un salarié volontaire :
 - titulaire du même titre que l’employeur, ayant au moins 2 ans d’expérience professionnelle ;
 - titulaire d’une qualification au moins égale à celle que vise le contrat et pouvant justifier d’une expérience professionnelle minimale de 2 ans.

Le tuteur est chargé d’accueillir et de guider le jeune, ou le demandeur d’emploi, pendant son temps de présence en entreprise, dans des conditions qui font l’objet de l’article 14.2 ci-après.

Pour pouvoir assurer sa mission dans les meilleures conditions, le nombre de salariés confiés à un tuteur est limité à deux en même temps, que ce soit au titre d’un contrat d’apprentissage ou d’un contrat de professionnalisation.

A la fin du contrat, le tuteur participe à l'évaluation des acquis au regard des éléments constitutifs de la certification recherchée, sans que cette mesure puisse avoir valeur de certification.

13.2. Tuteur et salarié en contrat de professionnalisation

Le tuteur a pour missions de :

- présenter, dès son embauche, la profession au salarié en contrat de professionnalisation, situer l'entreprise dans la branche professionnelle, lui indiquer les contraintes déontologiques ;
- vérifier que le programme de formation organisée, en rapport avec la qualification visée, tel qu'il résulte du plan annexé au contrat de travail, est bien respecté et assimilé, en particulier que le niveau des connaissances a bien progressé conformément aux prévisions de programme ; à cet effet, le tuteur consacre en moyenne 1 heure par semaine à une rencontre-entretien avec le salarié ;
- dans le cadre de la formation organisée, contrôler l'assiduité et la qualité du travail du salarié tant aux sessions de formation externe qu'aux travaux qui lui sont confiés à des fins pédagogiques, en rapport avec la qualification visée, à l'intérieur de l'entreprise ;
- faciliter l'insertion du salarié au sein de l'entreprise libérale.

Le nom du tuteur et sa qualité figurent sur le contrat de travail du salarié en contrat de professionnalisation, qui est obligatoirement écrit.

Le contrat de travail du salarié contient, en annexe, le programme de la formation correspondant. Afin de mettre en évidence l'importance de la formation dans l'exécution de ce contrat, le salarié signe également l'annexe pédagogique.

13.3. Tuteur et formateur

Le tuteur participe au choix de l'organisme de formation.

Pour mener à bien sa tâche, il échange avec le formateur au minimum :

- en début de contrat pour convenir, d'une part, de la matière exacte et de la date des différentes sessions de formation externe auxquelles le salarié sera inscrit et, d'autre part, des conditions de réalisation de la formation interne dans l'entreprise.
- en cours de contrat :
 - pour préparer un bilan intermédiaire, c'est-à-dire une évaluation des acquis de la formation organisée tant externe qu'interne ;
 - ainsi que, au vu des conclusions de ce bilan, pour procéder aux modifications qui s'imposeraient pour réaliser les objectifs du contrat ;
- en fin de contrat de professionnalisation ou dans le cadre d'un contrat conclu à durée indéterminée, à la fin de l'action de formation, pour effectuer l'évaluation de la formation. Au vu de cette évaluation, le formateur indique, s'il y a lieu, les formations complémentaires qui pourraient être organisées dans le cadre de la formation continue (plan).

13.4. Exercice, reconnaissance et valorisation de la fonction tutorale

Afin d'encourager l'exercice du tutorat dans les entreprises libérales, les parties signataires du présent accord demandent aux branches de prévoir des modalités relatives à la reconnaissance de cette activité concernant :

- l'organisation et la charge de travail du tuteur : le tuteur devra disposer du temps nécessaire à l'accomplissement des missions ci-dessus définies et bénéficier, si nécessaire, d'une formation préalable à sa fonction ;

- les perspectives d'évolution professionnelle du tuteur : l'exercice de la fonction tutorale et les compétences éventuellement acquises par le tuteur dans l'exercice de sa mission devront être pris en compte dans le cadre de l'entretien professionnel du salarié concerné et dans son évolution de carrière au sein de l'entreprise libérale ;
 - toute forme de valorisation de la fonction tutorale,
- et d'en assurer le suivi.

Article 14

Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation, dans le secteur d'activité, a pour objet de permettre aux bénéficiaires d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par une CPNEFP ou une qualification transversale établie par la CPNEFP-PL, reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche.

14.1. Formalités

Le contrat de professionnalisation est obligatoirement un contrat de travail écrit à durée déterminée ou indéterminée, qui doit être déposé suivant la réglementation en vigueur auprès de la DIRECCTE.

Ce contrat indique le nom du tuteur, sa qualité, ses missions telles que définies à l'article 13 du présent accord.

14.2. Public concerné

Les personnes susceptibles de bénéficier du contrat de professionnalisation sont celles désignées à l'article L. 6325-1 du code du travail. Ce contrat est donc ouvert :

1. Aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus, afin de compléter leur formation initiale ;
2. Aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
3. Aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail.

Pour adapter les publics visés aux emplois offerts par les entreprises libérales, les accords de branche précisent les publics, les qualifications et emplois concernés par lesdits contrats au sein de chacune des branches.

14.3. Obligations des parties

L'employeur s'engage à assurer au titulaire d'un tel contrat l'emploi et la formation organisée permettant l'acquisition du titre, du diplôme ou de la certification de qualification professionnelle, objet du contrat, soit enregistré au répertoire national des certifications professionnelles, soit reconnu dans la classification des emplois d'une convention collective nationale.

Le titulaire du contrat s'engage à travailler pour le compte de son employeur, à suivre la formation prévue au contrat et à participer aux épreuves d'évaluation ou de validation des connaissances.

La CPNEFP propose la liste des qualifications pouvant faire l'objet de contrats de professionnalisation ainsi que les publics concernés. Cette liste est établie pour une période triennale.

La CPNEFP informe, chaque année, avant le 15 octobre, l'OPCA de toute évolution de cette liste.

La durée de l'action de professionnalisation, dans le cas d'un contrat à durée indéterminée, ou celle du contrat de professionnalisation, dans le cas d'un contrat à durée déterminée, doit être conforme aux dispositions légales ou conventionnelles qui régissent ce type de formation en alternance.

L'OPCA en est informé dans les conditions ci-dessus.

A défaut d'accord de branche fixant les coûts forfaitaires horaires destinés à la prise en charge des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation, il est fait application du forfait horaire fixé par les textes réglementaires.

La rémunération des salariés de moins de 26 ans, titulaires d'un diplôme correspondant à un niveau III ou équivalent, bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, à défaut de dispositions d'une convention collective nationale de branche fixant un salaire minimal supérieur, ne peut être inférieure à la rémunération conventionnelle prévue par la branche considérée et à 90 % du Smic.

Pour les salariés de moins de 26 ans et de niveau inférieur, la rémunération est fixée par la convention collective de branche.

Elle ne peut en aucun cas être inférieure aux minimaux fixés réglementairement en pourcentage du Smic.

Un accord de branche, à défaut d'entreprise, ou entre un salarié et un employeur peut prévoir des niveaux supérieurs de rémunération.

Dans les professions non couvertes par un accord de branche, les contrats de professionnalisation peuvent être mis en œuvre dans les conditions fixées par les articles L. 6325-1 et suivants du code du travail. La CPNEFP-PL pourra leur proposer les conditions de mise en œuvre.

14.4. Formation organisée. – Objet

Le contrat de professionnalisation se caractérise par une obligation de formation qu'il revient au contrat de travail d'organiser, dans le respect des dispositions des articles L. 6325-1 et suivants du code du travail et des dispositions ci-après.

14.5. Déroulement de la formation

La totalité de la formation organisée se déroule en formation alternée, pour partie auprès d'un établissement d'enseignement agréé, pour partie en situation de travail.

Sous réserve du maintien des droits des salariés, une partie de la formation peut toutefois être réalisée dans l'entreprise libérale, sous la responsabilité de l'organisme de formation et avec le concours pédagogique du tuteur, d'une part, lorsque, notamment en raison de l'éloignement des lieux de formation ou du nécessaire transfert de savoir-faire, il y a un intérêt pédagogique à ce qu'il en soit ainsi, d'autre part, lorsque les conditions concrètes d'organisation de cette formation interne ont été prévues par accord de branche.

Article 15

Périodes de professionnalisation

La période de professionnalisation, dans le secteur d'activité, a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés sous contrat à durée indéterminée, en permettant aux bénéficiaires d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par une CPNEFP ou une qualification transversale établie par la CPNEFP-PL, reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche.

Cette période est ouverte notamment :

1. Au salarié dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, conformément aux priorités définies par accord de branche ;
2. Au salarié qui répond aux conditions minimales d'activité, d'âge et d'ancienneté fixées par la réglementation ;
3. Au salarié qui envisage la création ou la reprise d'une entreprise ;

4. A la salariée qui reprend son activité professionnelle après un congé de maternité ou aux salariés après un congé parental ;
5. Aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail ;
6. Aux salariés bénéficiaires d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail ;
7. Au salarié qui reprend son activité suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;
8. Au salarié titulaire d'un mandat syndical ;
9. Au salarié revenant d'une mission humanitaire.

Les branches peuvent organiser la mise en œuvre des périodes de professionnalisation par voie d'accord, en ciblant notamment, parmi les publics concernés :

- les salariés de longue expérience sans titre ou qualification reconnue ;
- les salariés à temps partiel ;
- les salariés les moins qualifiés.

L'accord de branche fixe la liste des qualifications accessibles au titre de ces périodes et leur durée.

L'accord de branche peut également préciser les conditions et modalités de mise en œuvre des périodes de professionnalisation pendant ou en dehors du temps de travail.

Les actions de formation, au cours de la période de professionnalisation, peuvent se dérouler pour tout ou partie hors temps de travail soit à l'initiative du salarié dans le cadre du compte personnel de formation, soit à l'initiative de l'employeur, avec accord écrit du salarié, dans le cadre du plan de formation.

Dans les deux cas, l'employeur s'assure au préalable, auprès de l'OPCA, de la possibilité de financement. Celui-ci est subordonné à la définition, par écrit, avant le début de la formation, des engagements auxquels souscrit l'employeur si le salarié la suit avec assiduité et satisfait aux évaluations.

La CPNEFP-PL pourra étudier des outils ou des dispositifs destinés à aider les branches dans la conception de leur accord.

L'accord précise également les modalités de suivi, par la CPNEFP-PL, de l'évolution des actions de formation et de leur adéquation aux objectifs poursuivis, ainsi que ses capacités à faire varier les paramètres pratiques régissant leur prise en charge par l'OPCA.

Les actions de formation, au cours de la période, peuvent se dérouler pour tout ou partie hors temps de travail, à l'initiative du salarié, en mobilisant le reliquat de son droit individuel à la formation ou son compte personnel de formation, ou à l'initiative de l'employeur, avec accord écrit du salarié, dans le cadre des articles L. 6321-2 et suivants du code du travail relatifs au plan de formation.

TITRE V

APPRENTISSAGE

L'apprentissage est un mode de formation alternée. Bien que non assujetti, en grande majorité, à la taxe d'apprentissage, ne participant ni au fonctionnement ni à la gouvernance du système, le secteur des professions libérales a recours de façon significative à ce type de formation.

Le système d'apprentissage, tel que pratiqué dans le secteur d'activité poursuit les objectifs suivants :

- apporter aux bénéficiaires d'un contrat d'apprentissage une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme, ou un titre un certificat de qualification professionnelle ;

- assurer leur insertion notamment dans un des emplois de l'entreprise formatrice, dans d'autres entreprises de la branche ou du secteur des professions libérales.

Il est fondé sur les principes suivants :

- une alternance entre l'acquisition de savoirs en centre de formation et de pratiques en situation de travail ;
- sous le contrôle, d'une part, d'un centre de formation et, d'autre part, d'un maître d'apprentissage.

Article 16

Maître d'apprentissage

Les parties signataires demandent que les dispositions prévues au titre précédent des articles 13.1 à 13.4 pour le tuteur s'appliquent aussi au maître d'apprentissage.

Il est toutefois rappelé que celui-ci doit avoir un certain nombre de compétences fixées réglementairement et offrir toutes garanties de moralité, et ce conformément aux dispositions de l'article R. 6223-22 du code du travail.

Article 17

Contrat d'apprentissage

Dans le secteur d'activité, le contrat d'apprentissage a pour objet de permettre aux bénéficiaires d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle. Le titre peut avoir pour origine une qualification établie, dans une branche, par la CPNEFP, ou une qualification transversale établie par la CPNEFP-PL.

17.1. Formalités

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail écrit qui peut être conclu pour une durée limitée ou pour une durée indéterminée en fonction du cycle de formation nécessaire à l'obtention du titre ou du diplôme objet du contrat.

Il doit comporter des mentions obligatoires définies réglementairement.

17.2. Public concerné

Les personnes âgées de 16 à moins de 26 ans peuvent conclure avec un employeur un contrat d'apprentissage. Mais des mesures dérogatoires, portant notamment sur l'âge maximal, sont fixées réglementairement.

17.3. Contrat

Par un contrat d'apprentissage :

- l'employeur inscrit l'apprenti dans un centre de formation des apprentis (CFA) et s'engage à lui permettre de suivre le cursus de formation ; à prendre, dans l'entreprise, toutes mesures (équipement technique, conditions de travail, pédagogie...) nécessaires à l'organisation de l'apprentissage ; lors de la présence de l'apprenti dans l'entreprise, à lui confier des tâches de travail en relation avec la progression de la formation prévue par le contrat ; à l'inscrire aux épreuves du diplôme ou du titre et à le faire bénéficier du congé spécifique de préparation à l'examen ;
- le salarié s'engage, pendant sa durée, à travailler pour son employeur et à suivre, parallèlement, la formation dispensée ; en fin de cursus, à se présenter aux épreuves de l'examen.

La CPNEFP de chaque branche propose la liste des qualifications pouvant faire l'objet des contrats d'apprentissage, ainsi que les publics concernés.

Cette liste est établie pour une période triennale (cf. art. L. 2241-6 du code du travail).

Le salaire des apprentis ne peut être inférieur aux minimaux fixés réglementairement en pourcentage du Smic.

Un accord de branche ou un accord entre l'employeur et le salarié peut prévoir des niveaux supérieurs de rémunération.

TITRE VI

COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Article 18

Compte personnel de formation (CPF)

Le CPF est un droit attaché à la personne. Il est ouvert à compter de l'âge de 16 ans dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ à la retraite, que celle-ci soit salariée ou demandeur d'emploi.

Il peut être ouvert dès l'âge de 15 ans si le jeune, entrant en contrat d'apprentissage, peut justifier avoir accompli la scolarité du 1^{er} cycle de l'enseignement secondaire.

Il est comptabilisé en heures à la fin de chaque année selon la progression suivante :

- pendant les 5 premières années, 24 heures par an, soit 120 heures ;
- puis 12 heures par an jusqu'à un plafond cumulé de 150 heures.

En cas de travail à temps partiel ou d'entrée dans l'emploi en cours d'année, ce décompte est proratisé. Ce dernier peut être abondé par voie d'accord de branche.

La date de début du décompte est fixée au 1^{er} janvier 2015.

Article 19

Utilisation

La mise en œuvre du CPF est à l'initiative du salarié.

Il peut être mobilisé hors temps de travail sans l'accord de l'employeur. Lorsqu'il est mobilisé en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation. Lorsque cet accord est sollicité, l'absence de réponse dans un délai de 30 jours calendaires vaut acceptation.

L'accord de l'employeur n'est pas nécessaire :

- pour les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini réglementairement ;
- pour les formations correspondant à des accords d'entreprise ou de branche relatifs au CPF ;
- pour des actions d'accompagnement de la VAE ;
- dans le cas d'application de l'« abondement correctif », visé au dernier alinéa de l'article 21 du présent accord.

Article 20

Modalités

Il est rappelé que les heures de DIF non épuisées avant l'entrée en vigueur du CPF resteront prioritairement mobilisables jusqu'au 31 décembre 2020.

Les heures inscrites sur le compte permettent à son titulaire de financer une action éligible au compte. A ce titre, lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrit sur le compte, celui-ci peut faire l'objet d'abondements en heures complémentaires pour assurer le financement de cette formation. Ces heures peuvent être financées par :

- l'employeur, lorsque le titulaire est salarié ;
- le titulaire du compte ;

- un organisme collecteur paritaire agréé ;
- un organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation.

Sont éligibles au CPF :

- les actions liées aux listes de branches et interprofessionnelles nationales et régionales arrêtées réglementairement :
 - frais pédagogiques ;
 - frais de transport ;
 - frais d’hébergement éventuels ;
 - en ce qui concerne les frais de garde d’enfant ou de parent occasionnés par la formation suivie par le salarié en tout ou partie hors temps de travail, les parties rappellent que ces frais peuvent être pris en charge par l’OPCA ou l’employeur si celui-ci a conclu un accord d’entreprise conformément aux dispositions de l’article L. 6331-10 ;
- pour les formations pendant le temps de travail, remboursement de la rémunération plafonnée à 50 % du montant total pris en charge au titre des heures CPF, conformément aux dispositions de l’article R. 6323-5 du code du travail ;
- pour l’accompagnement à la VAE ;
- acquisition du socle de connaissances et de compétences.

Les heures inscrites au CPF sont acquises en cas de changement de situation ou de perte d’emploi.

Sont prises en compte, pour le calcul des heures entrant dans le CPF, les absences pour congés de :

- maternité, paternité, d’accueil de l’enfant ou d’adoption ;
- de présence parentale ou parental d’éducation ;
- pour maladie professionnelle ou accident du travail.

Les autres cas de suspension du contrat de travail n’ouvrent pas de droits au CPF.

Le cumul entre les droits au DIF et les droits inscrits dans le CPF est possible. Il est toutefois plafonné à 150 heures.

Les parties signataires précisent que les périodes de suspension du contrat de travail pour congés de maladie, de maternité, d’adoption, de paternité ou pour congé parental sont considérées comme du temps de travail effectif pour l’acquisition des heures entrant dans le décompte du CPF.

Quel que soit l’effectif de l’entreprise libérale, l’employeur peut présenter une demande de prise en charge à l’OPCA de sa branche.

En cas de départ à la retraite, à compter du jour où le salarié quitte l’entreprise, il ne peut bénéficier de ses droits acquis au titre du CPF que s’il reprend un emploi salarié dans le cadre du cumul emploi-retraite.

TITRE VII

STAGE

Les étudiants peuvent être amenés à effectuer des stages en milieu professionnel durant leurs études. Ils bénéficient dans ce cadre d’un certain nombre de dispositions spécifiques définies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

TITRE VIII

ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Article 21

Objectifs et fonctionnement de l’entretien professionnel

A l’occasion de son embauche, le salarié est informé qu’il bénéficie tous les 2 ans d’un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d’évolution professionnelle,

notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Les employeurs devront définir dès que possible un calendrier des entretiens professionnels.

Pour les salariés en poste au 7 mars 2014, les entretiens devront être réalisés avant le 7 mars 2016. Pour les salariés recrutés depuis le 7 mars 2014, les entretiens devront avoir lieu dans les 2 ans qui suivent le recrutement.

Cet entretien professionnel fait l'objet d'un compte rendu écrit rédigé par l'employeur, dont une copie est remise au salarié contre décharge.

Il est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue :

- d'un congé de maternité ;
- d'un congé parental d'éducation ;
- d'un congé de soutien familial ;
- d'un congé d'adoption ;
- d'un congé sabbatique ;
- d'une période de mobilité volontaire sécurisée, mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail ;
- d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail ;
- d'un arrêt longue maladie, prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ;
- d'un mandat syndical.

Il a pour finalités :

- de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes et en fonction de la situation de l'entreprise, de son organisation, de son environnement (notamment déontologique et économique) et de ses capacités d'évolution ;
- de mettre en évidence ses besoins de formation professionnelle ;
- d'analyser la situation du salarié en fonction des besoins de l'entreprise libérale qui l'emploie.

Au cours de l'entretien professionnel, sont abordés notamment les points suivants :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle et sur l'évolution des métiers, à la lumière des conclusions des travaux de l'observatoire, défini au titre XI du présent accord, ou d'autres observatoires du secteur d'activité ;
- l'identification des évolutions professionnelles qui pourraient être définies au bénéfice du salarié et de l'entreprise libérale dans laquelle il est employé, pour lui permettre d'améliorer ses compétences ou de renforcer sa qualification ;
- l'identification des modifications dans l'organisation du travail, des conditions de travail ou des dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus ;
- les initiatives du salarié, si celui-ci le souhaite, pour l'utilisation du solde de son droit individuel à la formation et de son CPF.

Il appartient aux branches professionnelles relevant du présent accord de préciser les modalités :

- de préparation et de mise en œuvre de l'entretien professionnel ;
- d'information des instances représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, sur les conditions d'organisation de ces entretiens ;
- de formalisation des conclusions de l'entretien professionnel.

La CPNEFP-PL pourra, si elle le décide, proposer des outils destinés à aider les branches dans cette mise en place.

Tous les 6 ans, l'entretien fait un bilan récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Il permet de vérifier que le salarié a bénéficié des entretiens professionnels prévus au cours des 6 dernières années.

Un des entretiens prévus tous les 2 ans peut être effectué de manière simultanée, ou successive, avec l'entretien approfondi de la sixième année.

Les thèmes qui devront obligatoirement être abordés portent sur :

1. Les actions de formation éventuellement suivies ;
2. Les éléments de certification, ou de titre, qu'il a pu obtenir soit par la formation professionnelle continue, soit par la VAE ;
3. La progression salariale ou professionnelle dont il a pu bénéficier.

Les thèmes pouvant être évoqués lors de cet entretien ne sont pas limités aux thèmes ci-dessus.

Le contenu de l'entretien fait l'objet d'un compte rendu à la charge de l'employeur, dont une copie est remise au salarié contre décharge.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le CPF de tout salarié qui n'a pas bénéficié des entretiens décrits ci-dessus, dont au moins deux des trois mesures décrites comme thèmes obligatoires des entretiens de la sixième année n'ont pas connu un début d'effectivité, est abondé d'un montant de 100 heures s'il est titulaire d'un contrat de travail à temps complet ou de 130 heures si son contrat de travail est à temps partiel. L'employeur doit en outre s'acquitter auprès de l'OPCA dont il est adhérent du forfait prévu par décret dans ce cas de figure.

Article 22

Passeport orientation et formation

La CPNEFP-PL proposera un modèle de passeport harmonisé pour l'ensemble du champ de l'accord, visant à aider le salarié dans son parcours. Ce passeport, conforme à la réglementation, sera mis à la disposition des salariés par le biais des OPCA.

Il recensera :

1. Dans le cadre de la formation initiale, les diplômes et titres ainsi que les aptitudes, connaissances et compétences acquises, susceptibles d'aider à l'orientation ;
2. Dans le cadre de la formation continue :
 - tout ou partie des informations recueillies à l'occasion d'un entretien professionnel, d'un bilan de compétences ;
 - les actions de formation prescrites par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 ;
 - les actions de formation mises en œuvre par l'employeur ou relevant de l'initiative individuelle ;
 - les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
 - les qualifications obtenues ;
 - les habilitations de personnes ;
 - le ou les emplois occupés, le service civique et les activités bénévoles effectués, ainsi que les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois, de ce service civique et de ces activités.

Afin de permettre aux salariés des entreprises libérales de bénéficier d'un passeport d'orientation et de formation, les parties signataires demandent aux branches du champ des professions libérales de créer un lien télématique avec le site de l'UNAPL, permettant d'accéder au modèle et de le télécharger.

Le passeport orientation et formation est la propriété du salarié. A ce titre, l'opportunité de le présenter à ses employeurs est de son ressort.

TITRE IX

CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION (CIF)

Le congé individuel de formation est un mode d'organisation de l'accès à la formation permettant à tout salarié, à son initiative et à titre individuel, de suivre une action de son choix, distincte de celles prévues dans le plan de formation.

Article 23

Objets du CIF

Le congé individuel de formation a pour objets, notamment pendant le temps de travail du salarié, de lui permettre :

- de suivre des actions de formation lui permettant d'accéder à une qualification ou certification supérieures ;
- de changer d'activité au sein ou à l'extérieur de l'entreprise ;
- d'accéder à des responsabilités sociales ou associatives ;
- de préparer ou de passer des examens ;
- d'améliorer son niveau culturel.

Article 24

Formations éligibles et durée

Les actions de formation éligibles au titre du CIF sont celles prévues aux articles L. 6313-1 et suivants du code du travail.

En dehors des conditions propres au congé de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience, la durée des formations dépendant du CIF ne peut dépasser :

- 1 an pour une formation à temps plein ;
- 1 200 heures lorsqu'il s'agit de formations constituant un cycle pédagogique comportant des enseignements discontinus ou à temps partiel.

Article 25

Bénéficiaires

Tout salarié peut bénéficier d'un CIF :

- quelle que soit la nature du contrat de travail ;
- quelle que soit l'entreprise libérale dans laquelle il est en fonction ;
- quel que soit l'effectif de l'entreprise ;
- s'il peut justifier d'une ancienneté :
 - pour les salariés titulaires d'un CDI : une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont 12 mois dans l'entreprise ;
 - pour les salariés titulaires d'un CDD : une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs au cours des 5 dernières années, dont 4 mois, consécutifs ou non ;
- sous contrat de travail à durée déterminée, au cours des 12 derniers mois.

Article 26

Demande de congé

Le salarié formule, par écrit, une demande d'autorisation d'absence à son employeur :

- 60 jours à l'avance si celle-ci concerne un stage de moins de 6 mois ou à temps partiel, et la préparation ou le passage d'un examen ;
- 120 jours à l'avance si la durée du congé est d'au moins 6 mois.

L'employeur dispose de 30 jours, à partir de la réception de la demande, pour y répondre.

Le CIF étant un droit, il ne peut être refusé que si la demande n'a pas été formulée dans les délais ou si le salarié ne remplit pas les conditions nécessaires à l'exercice du CIF.

En revanche, l'employeur peut reporter le départ en CIF lorsque :

- dans une entreprise de moins de 10 salariés, un autre salarié est déjà bénéficiaire d'un CIF ;
- dans les entreprises de moins de 200 salariés, le nombre d'heures de congé demandé dépasse 2 % du nombre total d'heures effectuées dans l'entreprise au cours de l'année ;
- dans les entreprises de 200 salariés et plus, le pourcentage de salariés simultanément absents au titre du congé dépasse 2 % de l'effectif total ;
- l'absence du salarié est préjudiciable à la marche de l'entreprise.

L'employeur doit indiquer, par écrit, la raison du refus ou du report du congé. L'absence de réponse dans le délai de 30 jours calendaires à réception de la demande équivaut à son acceptation.

Une fois le congé accordé, l'employeur ne peut revenir sur sa décision, quelles que soient les raisons invoquées.

Article 27

Situation du salarié pendant la durée du CIF

Pendant la durée du congé, le contrat de travail est suspendu. Le salarié a l'obligation d'assister à la formation objet du congé.

Il conserve les droits aux prestations de la sécurité sociale aussi bien en couverture maladie que vieillesse ou accidents du travail. Les droits à la retraite complémentaire ne sont maintenus que si le stage est rémunéré.

Sa rémunération pendant le congé, y compris les charges sociales, est maintenue à son niveau antérieur si celui-ci est inférieur à deux fois le Smic. S'il est égal ou supérieur à deux fois le Smic, elle est plafonnée à ce niveau.

Pour les salariés à temps partiel, la rémunération est égale au produit du taux horaire de la rémunération habituelle par le nombre d'heures suivies lors de l'action de formation.

Article 28

Financement du CIF

Les entreprises libérales couvertes par le champ du présent accord et dont l'effectif est supérieur à 10 salariés doivent s'acquitter d'une contribution spécifique au titre du CIF, comprise dans la contribution unique.

Cette contribution est fixée à 0,2 % de la masse salariale de l'année N – 1 et collectée au plus tard le 28 février de l'année N.

Dans le cas particulier des contrats à durée déterminée, ce taux est porté à 1 % et s'applique sur la totalité de la rémunération versée au salarié en CDD pendant la durée de son contrat. Ces contributions sont adressées à l'OPCA dont relève l'entreprise.

Article 29

Éléments de prise en charge

Le Fongecif, en fonction de ses priorités et de ses moyens financiers, prend en charge :

- les frais pédagogiques ;
- les frais annexes (transport, repas, hébergement, frais de garde) éventuels ;
- la rémunération ;
- l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée du remplaçant du salarié.

Ses organes directeurs définissent, en fonction des capacités financières de l'organisme, le niveau de prise en charge (totale ou partielle) de ces éléments ainsi que les actions de formation dont le financement est prioritaire.

Les parties signataires tiennent toutefois à rappeler que les éléments non pris en charge par l'organisme collecteur au titre du CIF peuvent l'être par l'employeur dans le cadre de son plan de formation.

Article 30

CIF en dehors du temps de travail

Le CIF a été conçu pour être pratiqué en tout ou partie pendant le temps de travail. Il peut, cependant, l'être en totalité en dehors du temps de travail.

Dans ce cas, le salarié justifiant d'une ancienneté de 1 an dans l'entreprise n'a pas besoin de demander l'autorisation de suspension de son contrat de travail auprès de son employeur.

Pour être prise en charge, la formation demandée doit correspondre à un nombre d'heures minimum fixé par voie réglementaire.

Comme pour le CIF pendant le temps de travail, le salarié doit formuler sa demande de prise en charge du coût de la formation auprès de l'OPACIF couvrant le champ de son entreprise. A défaut, il la formule auprès du Fongecif de la région de son entreprise.

Pendant la durée de la formation, le salarié pourra bénéficier, selon les niveaux de prise en charge définis par l'organisme financeur, de la couverture des seuls :

- frais pédagogiques ;
- et frais annexes (déplacement, hébergement).

TITRE X

VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)

Article 31

Promotion du dispositif

Les parties signataires du présent accord, rappelant le caractère formateur de toutes les activités professionnelles, entendent continuer à promouvoir ce dispositif dans les entreprises libérales, pour en faire un outil favorisant le développement professionnel des salariés et leur éventuelle mobilité.

Les branches professionnelles gardent la responsabilité du développement de l'accès au système de validation des acquis de l'expérience par voie d'accord paritaire. La commission paritaire de chacune délègue à la CPNEFP la maîtrise d'œuvre du dispositif.

Chaque branche organise par voie d'accord :

- les modalités d'information du personnel sur le dispositif de VAE ;
- les modalités propres à en favoriser l'accès ;
- son processus de mise en œuvre ;
- les titres, diplômes ou certificats visés au regard du projet professionnel ;
- les modalités d'accompagnement du salarié engagé dans une démarche de VAE.

Les parties signataires du présent accord confirment enfin la nécessité, pour les négociateurs des accords de branche, de prévoir les mesures propres à inciter salariés et employeurs à participer aux jurys, à former les membres de ces jurys et à faciliter la participation des salariés et des employeurs à ces jurys.

Pour cela, ils organisent les modalités de prise en charge, par l'OPCA, des dépenses afférentes à la participation aux différents jurys.

Les employeurs des salariés convoqués aux sessions du jury sont tenus de leur accorder le temps nécessaire pour y participer. Les salariés voient leur rémunération maintenue par leur employeur.

Pour les représentants salariés, les OPCA remboursent l'employeur du salaire et des éventuels frais de déplacement et de séjour sur présentation d'un relevé signé par le salarié concerné et les représentants employeur(s) et salarié(s) du jury. L'accord de branche détermine les modalités suivant lesquelles les dépenses de rémunération et les frais de déplacement et de séjour sont remboursés.

Les frais exposés par les représentants des employeurs ou les personnes convoquées au titre des tiers leur sont remboursés par les organismes collecteurs suivant leurs capacités financières, en fonction des dispositions prises par les branches.

Ces dispositions s'appliquent aux certificats ou aux titres transversaux qui pourraient être portés par la CPNEFP-PL au RNCP.

Article 32

Principes directeurs communs pour le secteur d'activité

La CPNEFP-PL a vocation à harmoniser les principes régissant le dispositif de VAE sur l'ensemble du champ de l'accord. A ce titre, en collaboration ou avec l'appui technique du service « recherche et développement » de l'OPCA-PL, les démarches de VAE élaborées au profit des branches professionnelles doivent se fonder sur des principes similaires, à savoir :

- chaque dispositif de VAE doit s'appuyer sur un référentiel d'activités et de compétences correspondant à la certification visée ;
- chaque certification nécessite l'élaboration d'un dossier de candidature spécifique ;
- un accompagnement individualisé est fortement recommandé, sans pour autant qu'il soit obligatoire pour le candidat ;
- les accompagnateurs VAE ne peuvent être confondus avec les prestataires des formations permettant l'accès à la certification ;
- les jurys VAE sont constitués, *a minima*, d'un employeur en exercice, d'un salarié en exercice titulaire de la certification et d'une tierce personne habilitée ;
- ces jurys bénéficient d'une formation spécifique au processus VAE.

Afin de garantir le même niveau d'exigence et de qualité, de mutualiser les moyens et ressources et de rationaliser les coûts, les professions libérales ont fait le choix de mettre en œuvre un processus VAE commun à l'ensemble des branches, avec :

1. Information des bénéficiaires potentiels du dispositif ;
2. Etude de la recevabilité de la candidature ;
3. Entretien de faisabilité du projet avec le candidat ;
4. Inscription dans la démarche et contractualisation ;
5. Présentation de la démarche dans le cadre d'un regroupement (de 1 demi-journée à 1 journée) ;
6. Accompagnement individualisé du candidat sur la base d'un forfait horaire ;
7. Préparation du candidat à l'entretien avec le jury ;
8. Passage en jury ; l'entretien avec le candidat s'effectue soit *de visu*, soit par tout moyen de communication, dont le téléphone ;
9. Validation et/ou prescription du jury ;
10. Mise en œuvre de la prescription du jury.

Les parties signataires du présent accord demandent que l'accompagnement des candidats s'effectue via la plate-forme VAE des professions libérales administrées par l'OPCA-PL, pour tous les titres ou CQP développés par les CPNEFP de branche ou la CPNEFP-PL.

Le congé de VAE peut entrer dans le champ des priorités interprofessionnelles du CPF et, comme tel, les OPCA peuvent prendre en charge :

- les frais de dossier ;
- les frais d'accompagnement ;
- les frais de jury et de formation du jury.

TITRE XI

PRÉPARATION OPÉRATIONNELLE À L'EMPLOI

Conformément à la réglementation et à la volonté exprimée par les parties signataires du présent accord, l'OPCA-PL a conclu une convention avec Pôle emploi permettant aux demandeurs d'emploi de trouver les formations leur permettant l'accès aux emplois disponibles dans les professions libérales et à leurs formations spécifiques.

TITRE XII

CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Le conseil en évolution professionnelle est un dispositif de conseil et d'accompagnement personnalisé, accessible à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle et, s'il y a lieu, élaborer et formaliser un projet d'évolution professionnelle. Ce conseil est gratuit.

Chaque salarié doit être informé par son employeur, par exemple lors de l'entretien professionnel, de la possibilité de recourir au CEP.

Hors temps de travail, le salarié peut bénéficier du CEP sans l'accord de l'employeur ; sur le temps de travail, l'accord de l'employeur est nécessaire. Dans tous les cas, la confidentialité du conseil lui est assurée.

Un avenant ultérieur précisera les modalités pratiques de mise en œuvre de ce dispositif.

TITRE XIII

OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, créé par l'accord relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des salariés des professions libérales, du 28 février 2005, a pour finalité de couvrir l'ensemble des professions libérales, y compris celles ayant déjà un observatoire spécifique antérieur à l'accord de 2005.

Article 33

Gestion

L'observatoire est géré par une association intitulée « Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les professions libérales », constituée conformément aux dispositions de la loi de 1901.

L'association bénéficie du soutien logistique de l'OPCA-PL pour sa partie opérationnelle.

Une convention est signée annuellement, à cet effet, entre la présidence paritaire de l'OPCA-PL et la présidence paritaire de l'observatoire. A défaut de demande de redéfinition des termes de la convention, celle-ci est réputée bénéficier d'une tacite reconduction.

Article 34

Missions

Conformément à sa vocation interprofessionnelle, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications des professions libérales a pour missions de :

- proposer un état général de l'emploi et des qualifications dans les professions libérales, ainsi que leur évolution *ex ante* et à court ou à moyen terme ;
- proposer des éléments de réflexion sur cette évolution et d'éventuelles possibilités de correction, notamment par l'utilisation des politiques de l'emploi nationales, régionales et européennes, des régions et/ou des structures européennes et les moyens de l'OPCA ;
- faire un état de la situation de la mixité professionnelle dans l'ensemble du secteur socio-professionnel ;
- mettre en lumière, par un suivi portant sur les années antérieures et nourri par les éléments prospectifs relatifs aux branches, la situation de l'emploi et les besoins, carences ou perspectives favorables dans les entreprises libérales, dans la perspective de mise en place d'une GPEC de branche ;
- répondre à toute demande particulière émanant des CPNEFP, correspondant à ses missions en fonction de ses capacités ;
- contribuer à la mise en place d'une boîte à outils pour une politique de GPEC de branche, en identifiant les évolutions des métiers et des compétences ; en mesurant les écarts entre les besoins prévisionnels et l'existant ; en intégrant les données démographiques, pour déterminer les besoins en formation pour répondre à ces évolutions, les besoins en reclassement en interne et externe des branches et des professions libérales et les passerelles possibles ; ainsi que les besoins en recrutement liés au développement des activités ou au remplacement des salariés et/ou des professionnels libéraux partant à la retraite ;
- permettre de suivre l'évolution géographique de l'activité libérale, les besoins territoriaux ;
- contribuer à identifier les besoins de formation à moyen et à long terme.

A cet effet :

- il réalise des études pour les branches adhérentes à l'observatoire ;
- il travaille en étroite collaboration avec la CPNEFP-PL sur les sujets liés à l'emploi, à la formation et à la sécurisation des parcours des salariés des entreprises libérales qui sont transversaux à l'ensemble des branches couvertes par l'accord ;
- il collecte et mutualise l'ensemble des données emploi-formation des branches non adhérentes par l'intermédiaire de leurs observatoires (s'ils existent) et des branches adhérentes par l'intermédiaire de leurs CPNEFP ;
- il construit, en collaboration avec les observatoires des branches non adhérentes, des outils permettant une harmonisation des travaux menés sur son champ d'intervention.

Article 35

Financement

Le financement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications des professions libérales (OMPL) est assuré par un prélèvement assis sur la collecte comptabilisée au titre des contributions professionnalisation et CPF, d'une part, et plan de formation, d'autre part, au cours de l'année civile considérée.

Ce prélèvement correspond à l'application à ces contributions du taux maximal autorisé par les textes en vigueur.

TITRE XIV

INFORMATION DES SALARIÉS ET DES CHEFS D'ENTREPRISES LIBÉRALES

Les parties signataires rappellent que les chefs d'entreprise ont obligation d'informer l'ensemble de leur personnel des nouveaux dispositifs induits par la loi du 5 mars 2014.

Pour permettre le développement de la formation professionnelle, les parties signataires du présent accord affirment leur volonté de sensibiliser les entreprises libérales aux nouveaux dispositifs de formation et aux dispositions du présent accord.

Elles affirment également vouloir favoriser l'accès des salariés aux différents dispositifs de formation et les rendre acteurs de leur évolution professionnelle, en les informant des différents dispositifs existants.

Dans cet objectif, les parties signataires confient à l'OPCA-PL la mission d'informer tous les chefs d'entreprises libérales répertoriées dans le secteur socio-professionnel des buts et moyens mis en œuvre, branche par branche.

Cette information pourra prendre aussi bien la forme d'envois écrits que de messages télématiques.

L'organisme collecteur procédera de même pour l'information des salariés et des institutions représentatives du personnel par l'envoi d'écrits à l'entreprise, charge à elle de les distribuer en interne ou par l'envoi de messages télématiques.

A cet effet, l'OPCA-PL proposera aux entreprises de son champ, par convention, d'adresser ses courriels aux adresses télématiques des professionnels libéraux à destination de leur personnel.

TITRE XV

ORGANISME PARITAIRE COLLECTEUR AGRÉÉ DES PROFESSIONS LIBÉRALES

L'organisme paritaire collecteur agréé des professions libérales (OPCA-PL), créé par l'accord collectif du 15 novembre 2000 en remplacement du fonds d'assurance formation des professions libérales (FAF PL), est l'organisme paritaire collecteur des cotisations pour la formation professionnelle des salariés des entreprises libérales. Son nom d'usage est Actalians.

En raison de la spécificité de ce secteur socio-professionnel, l'OPCA-PL a vocation à être le conseil privilégié de toutes les professions et entreprises visées par les accords cités ci-dessus.

Il a aussi vocation à leur apporter le soutien de ses services.

Il doit, en outre, s'assurer de la conformité des programmes des actions de formation, qui sont proposés à son soutien, aux textes légaux et réglementaires en vigueur, ainsi qu'aux accords conventionnels.

TITRE XVI

SUIVI DE L'ACCORD

Les organisations négociatrices entendent faire des bilans annuels et des évaluations de son fonctionnement :

- dans les branches ;
- au niveau du secteur d'activité des professions libérales.

Pour cela, elles utiliseront :

- les rapports socio-économiques des branches ;
- les travaux publiés de l'OMPL ;

- les comptes rendus de la CPNEFP-PL ;
- les éléments tirés des rapports d'activité des OPCA.

Indépendamment des négociations triennales de branche relatives à la formation professionnelle ou des évolutions éventuelles consécutives à des changements du cadre législatif et réglementaire, lors d'une réunion de la CPNEFP-PL, un des points de l'ordre du jour portera sur le fonctionnement du présent accord. Le compte rendu pourra être adressé aux organisations syndicales de salariés et aux branches après qu'elles auront eu connaissance des constats, des propositions ou des décisions de cette instance.

En tout état de cause, les parties signataires conviennent de se rencontrer dans la cinquième année suivant l'extension du présent accord pour en faire le bilan. En fonction de celui-ci, elles décident de l'éventualité d'ouvrir une négociation afin d'y apporter les modifications souhaitables.

Fait à Paris, le 25 juin 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UNAPL.

Syndicats de salariés :

CFDT ;
CGT-FO ;
CFTC ;
CFE-CGC.

ANNEXE I
ORGANISATIONS MEMBRES DE L'UNAPL

Professions techniques et cadre de vie :

Fédération nationale des agents commerciaux et mandataires (FNAC)
Agent général d'assurance (AGEA)
Union nationale des syndicats français d'architectes (UNSFA)
Conseil français des architectes d'intérieur (CFAI)
Association française de chiropraxie (AFC)
Syndicat national des guides conférenciers (SNGC)
Fédération des conservateurs-restaurateurs (FFCR)
Chambre syndicale des formateurs consultants (CSFC)
Confédération nationale des détectives et enquêteurs professionnels (CNDEP)
Union nationale des économistes de la construction (UNTEC)
Fédération nationale de l'enseignement privé (FNEP)
Alliance nationale des experts en automobile (ANEA)
Experts-comptables et commissaires aux comptes de France (ECF)
Institut français des experts-comptables et des commissaires aux comptes (IFEC)
Compagnie des conseils et experts financiers (CCEF)
Union nationale des géomètres experts (UNGE)
Syndicat des graphologues professionnels de France (SGPF)
Chambre des ingénieurs-conseils de France (CINOV)
Compagnie nationale des ingénieurs experts (CNIE)
Chambre nationale syndicale des intermédiaires et mandataires agents commerciaux de l'immobilier (CNASIM)
Syndicat français des ostéopathes (SFDO)
Groupement syndical des praticiens de la psychologie-psychanalyse-psychothérapie (PSY'G)
Syndicat national des psychologues (SNP)
Syndicat des psychologues en exercice libéral (SPEL)
Association française des sténotypistes de conférences (AFSC)
Syndicat des sophrologues professionnels (SPP)
Société française des traducteurs (SFT)

Professions du droit :

Association syndicale professionnelle d'administrateurs judiciaires (ASPAJ)
Association française des avocats-conseils d'entreprises (ACE)
Confédération nationale des avocats (CNA)
Fédération nationale des unions de jeunes avocats (FNUJA)

Syndicat des avocats de France (SAF)
Chambre nationale des commissaires-priseurs judiciaires (CNCPJ)
Association des conseils en propriété industrielle (ACPI)
Chambre nationale des conseils experts financiers (CNCEF)
Syndicat national des commissaires-priseurs judiciaires (SNCPJ)
Avocats employeurs de France (AEF)
Chambre nationale des avocats en droit des affaires (CNADA)
Association nationale des greffiers des tribunaux de commerce (ANGTC)
Union nationale des huissiers de justice (UNHJ)
Syndicat national des notaires (SNN)
Institut français des praticiens des procédures collectives (IFPPC)

Professions de la santé :

Syndicat national des audioprothésistes (UNSAF)
Syndicat des biologistes (SDB)
Confédération nationale des syndicats dentaires (CNSD)
Syndicat des femmes chirurgiens-dentistes (SFCD)
Union des jeunes chirurgiens-dentistes (UJCD)
Association française des diététiciens nutritionnistes (AFDN)
Syndicat national des hypnothérapeutes (SNH)
Fédération nationale des infirmiers (FNI)
Organisation nationale des syndicats d'infirmiers libéraux (ONSIL)
Syndicat national des masseurs-kinésithérapeutes-rééducateurs (SNMKR)
Fédération française des masseurs-kinésithérapeutes-rééducateurs (FFMKR)
Fédération française des associations de médecins-conseils experts (FFAMCE)
Confédération des syndicats médicaux français (CSMF)
Syndicat des médecins libéraux (SML)
Syndicat national de l'orthopédie française (SNOF)
Fédération nationale des orthophonistes (FNO)
Syndicat national autonome des orthoptistes (SNAO)
Fédération des syndicats pharmaceutiques de France (FSPF)
Union nationale des pharmacies de France (UNPF)
Fédération nationale des podologues (FNP)
Organisation nationale des syndicats de sages-femmes (ONSSF)
Union nationale des syndicats de sages-femmes françaises (UNSSF)
Syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral (SNVEL)
Fédération nationale des mandataires judiciaires indépendants à la protection des majeurs (FNMJI)

ANNEXE II

DÉFINITION DES PROFESSIONS LIBÉRALES CONFORMÉMENT AUX DISPOSITIONS DU I DE L'ARTICLE 29 DE LA LOI N° 2012-387 DU 22 MARS 2012 RELATIVE À LA SIMPLIFICATION DU DROIT ET À L'ALLÈGEMENT DES DÉMARCHES ADMINISTRATIVES

1. Les professions libérales regroupent les personnes exerçant à titre habituel, de manière indépendante et sous leur responsabilité, une activité de nature généralement civile ayant pour objet d'assurer, dans l'intérêt du client ou du public, des prestations principalement intellectuelles, techniques ou de soins mises en œuvre au moyen de qualifications professionnelles appropriées et dans le respect de principes éthiques ou d'une déontologie professionnelle, sans préjudice des dispositions législatives applicables aux autres formes de travail indépendant.

Accord professionnel

**SANITAIRE, SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL
(ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES À BUT NON LUCRATIF)**

ACCORD DU 7 MAI 2015
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1550663M

PRÉAMBULE

Contexte général

Les activités des établissements et services de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif sont soumises à de fortes évolutions liées aux contextes législatif, réglementaire, économique et à l'évolution des besoins des personnes accompagnées et/ou soignées.

Les réformes issues notamment des lois du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, du 5 mars 2007 relative à la protection de l'enfance, du 21 juillet 2009 relative à l'hôpital, aux patients, à la santé et aux territoires ont été suivies, ces dernières années, de la mise en œuvre de plans de santé publique, tels que les plans « Autisme », « Alzheimer et maladies apparentées », « Cancer », « Développement des soins palliatifs », « Santé au travail ».

Ces dispositifs placent la personne accompagnée et/ou soignée au centre des projets des établissements et services, avec en corollaire la nécessité d'assurer le développement et l'adaptation des connaissances et des compétences dans l'emploi et/ou vers de nouveaux emplois, en tenant compte à la fois de l'évolution des structures, des besoins des personnes ainsi que des nouveaux modes d'intervention auprès de ces dernières.

Au regard des évolutions légales, sociétales, structurelles constatées durant ces 5 dernières années, notre branche doit répondre à des enjeux majeurs. Ils s'inscrivent dans un contexte économique fortement contraint par la réduction constatée des dépenses publiques qui intervient alors que les besoins continuent à augmenter tant au plan quantitatif, compte tenu notamment du vieillissement de la population, qu'en matière d'exigence dans le domaine de la qualité des prestations proposées.

Ces évolutions impactent fortement les parcours des personnes accompagnées ou soignées et les modalités d'organisation des services. Elles accélèrent le développement de la pluridisciplinarité dans les établissements et services, les changements organisationnels ainsi que les mouvements de concentration, de coopération ou de restructuration. De fait, elles impactent le contenu des métiers et les besoins de compétences. Elles exigent donc que toutes les formes d'acquisition et de perfectionnement des compétences soient mobilisées pour faire face à l'importance et à la rapidité des changements. C'est à cette condition que l'emploi pourra être sécurisé et développé et que les établissements et services pourront exercer leurs missions au bénéfice des publics qu'ils accompagnent.

Environnement juridique

Le présent accord s'inscrit également dans le cadre du nouvel environnement juridique mis en place par la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 et la loi de réforme de la formation du 5 mars 2014.

Il tire les conséquences des évolutions, voire des ruptures, initiées par la loi nouvelle, à savoir :

- l'affectation totale de la contribution légale payée par les entreprises au titre de la formation professionnelle à des dispositifs intégralement mutualisés et la disparition corrélative du cadre fiscal de financement des plans de formation d'entreprise ;
- la mise en place de contributions essentiellement destinées au développement de la qualification professionnelle des salariés (CIF, CPF, professionnalisation, une partie des actions du FPSPP) ;
- la possibilité reconnue aux branches professionnelles de gérer des contributions conventionnelles entièrement définies par accord et non soumises au régime légal ;
- l'élargissement des missions de l'OPCA et de ses capacités d'intervention pour accompagner des actions d'intérêt général, des politiques de branche, des politiques d'entreprise et des projets individuels ;
- l'introduction de la notion d'investissement formation, apprécié distinctement de l'obligation de financement de la formation professionnelle continue ;
- le renforcement de la négociation collective et l'information des instances représentatives du personnel (IRP) sur la formation et la gestion des compétences ;
- l'élargissement des compétences et des missions des régions, par le biais du service public régional de la formation professionnelle (SPRF) et du service public régional d'orientation (SPRO) ;
- le renforcement et la mise en place des nouvelles instances de gouvernance nationales et régionales : le COPANEF/COPAREF et le CNEFOP/CREFOP ;
- le fait que l'optimisation des nouveaux dispositifs de financement soit conditionnée par la possibilité de les articuler pour mettre en œuvre des projets individuels et des projets d'entreprise et non de les gérer de manière segmentée ;
- le passage d'une logique de dépense et d'obligation fiscale à une logique d'investissement dans le développement des compétences des salariés.

Ce changement de paradigme initié par la loi du 5 mars 2014 appelle à un renouvellement du pilotage stratégique de la formation au sein des établissements et services de notre branche.

Politique de la branche

Les parties signataires réaffirment leur volonté de conduire une politique de professionnalisation et de développement des compétences des salariés comme levier de la promotion sociale et professionnelle. Dans ce cadre, la formation est un outil à disposition des structures, pour la mise en œuvre de leurs projets associatifs et d'établissement, et des parcours des salariés. La politique de formation doit donc favoriser la convergence entre projets associatifs et d'établissement et projets des salariés, en prévoyant l'articulation de l'ensemble des dispositifs de formation, favorisant ainsi l'optimisation des fonds mobilisés.

La politique de la branche est principalement définie par la négociation collective. Elle est complétée par :

- les orientations emploi-formation définies par la CPNE-FP en prenant en compte notamment les productions des groupes de travail paritaires sectoriels emploi-formation de la branche et les travaux de l'observatoire en matière d'emploi et de formation, constats émanant notamment de l'enquête emploi ;
- les études conduites dans ce domaine, notamment par l'OPCA.

La politique de la branche prend en compte :

- le besoin de professionnalisation, en lien avec les exigences de développement de la qualité des services apportés aux personnes ;
- la croissance des effectifs qui renforce ce besoin de professionnalisation ;
- le besoin de valorisation des métiers et de l'attractivité de la branche, notamment auprès des jeunes, par des actions et des services visant à améliorer l'orientation professionnelle ;
- la préservation et la création d'emplois ancrés sur les territoires, au plus près des besoins des populations, notamment pour favoriser l'accès à l'emploi et à la qualification pour des personnes peu qualifiées ;
- la nécessité de toucher l'ensemble des établissements dans leur diversité et de couvrir les besoins de tous les territoires ;
- les mutations des organisations et des structures en lien avec le mouvement de regroupement des établissements.

Pour atteindre les objectifs politiques que la branche s'est fixés, elle s'engage à mobiliser tous les moyens disponibles : les délégations régionales de l'OPCA et de la CPNE-FP, la réalisation de partenariats avec les acteurs institutionnels de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles. Elle s'appuie également sur les travaux et les études de son observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences, outil privilégié dans la définition des politiques sectorielles et territoriales de formation professionnelle et d'emploi ainsi que sur les services déployés par l'OPCA auprès des établissements et services.

L'OPCA au service des établissements et l'OPACIF au service des salariés contribuent à la mise en œuvre de la politique de professionnalisation et de développement des compétences. Ils participent au développement de la formation professionnelle continue.

Orientations générales de la politique de formation

Elaborer une politique de l'emploi et de la formation visant à anticiper puis à accompagner l'évolution des accompagnements et des prises en charge ;

Assurer une veille sur les certifications et veiller à l'adéquation de celles-ci aux besoins de la branche ;

Accompagner les initiatives innovantes, les généraliser après évaluation favorable par la CPNE-FP, avec l'appui des services techniques de l'OPCA ;

Favoriser l'égal accès à la formation des salariés, quelles que soient leur catégorie professionnelle et la taille de l'entreprise qui les emploie ;

Faire vivre le droit à la qualification professionnelle des salariés, leur permettre de progresser d'au moins un niveau de qualification dans leur vie professionnelle ;

Soutenir la démarche d'amélioration de la qualité et de la sécurité des accompagnements et des soins ;

Promouvoir des parcours d'intégration et de professionnalisation pour les « cœurs de métier » ;

Développer les compétences transversales (management, organisation, accompagnement du changement, gestion de projet, etc.) ;

Promouvoir la VAE et favoriser l'implication des professionnels de la branche dans les jurys VAE ;

Promouvoir le perfectionnement et le développement des compétences, permettant de répondre aux besoins de professionnalisation des salariés et d'accompagnement et de soin des personnes accueillies ;

Prévoir des priorités permettant l'articulation des dispositifs de formation au service d'un projet de parcours professionnel, répondant à un intérêt partagé entre l'employeur et le salarié.

Champ d'application

Le présent accord est applicable dans le champ dévolu à la branche sanitaire sociale et médico-sociale privée à but non lucratif défini par l'accord étendu n° 2005-03 du 18 février 2005 et ses avenants.

PARTIE I

Conseil en évolution professionnelle et entretien professionnel

Article 1^{er}

Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Toute personne souhaitant exercer une activité professionnelle ou travaillant dans la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif peut bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle dans les conditions prévues par l'article L. 6111-6 du code du travail et délivrée notamment par l'OPACIF.

Le conseil en évolution professionnelle a pour objectif de favoriser l'évolution et la sécurisation du parcours professionnel.

Ce conseil gratuit pour le bénéficiaire est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation. Le conseil accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires et avec les potentialités d'emploi sur un bassin d'emploi donné au regard du projet du salarié. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins ou aux souhaits exprimés par la personne et les financements disponibles. Il facilite le recours, le cas échéant, au compte personnel de formation. L'offre de service du conseil en évolution professionnelle est définie par le cahier des charges adopté par arrêté du 16 juillet 2014 qui la structure en trois niveaux :

- premier niveau : un accueil individualisé ;
- deuxième niveau : un conseil personnalisé ;
- troisième niveau : un accompagnement à la mise en œuvre du projet professionnel.

Le conseil en évolution professionnelle est assuré par l'OPACIF sous réserve des décisions arrêtées par les conseils régionaux en matière d'organisation du service public de l'orientation professionnelle et des moyens prévus à ce titre par la convention d'objectifs et de moyens (COM) conclue entre l'OPACIF et l'Etat.

L'objectif du CEP est d'aider la personne :

- à faire le point sur sa situation professionnelle et à accompagner son projet d'évolution professionnelle ;
- à comprendre son environnement professionnel en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles sur un territoire et les potentialités en termes d'emploi ;
- à se repérer dans l'offre de formations et de qualifications professionnelles, à identifier les financements mobilisables et à permettre, si besoin, le recours au compte personnel de formation.

Le bénéficiaire dispose à ce titre :

- d'un temps d'écoute et de recul sur son parcours professionnel ;
- d'un accès à une information personnalisée ;
- d'une aide dans l'élaboration de sa stratégie d'évolution ;
- d'une aide dans la clarification de sa situation.

Afin de répondre au mieux aux objectifs du CEP, l'OPACIF s'appuiera sur les données des enquêtes diligentées par la branche et les actualisera régulièrement afin d'apporter aux bénéficiaires des éléments sur leurs potentialités d'évolution dans un lien emploi-formation sur un territoire donné.

Ce service sera mis en œuvre en respectant le principe d'un égal accès à tous, le respect de l'anonymat, la continuité du service avec les autres opérateurs, une offre personnalisée en fonction des besoins et de la situation dans laquelle se trouve le bénéficiaire.

La mise en œuvre de ce service nécessite la coordination de l'ensemble des opérateurs tant à un niveau national (pilotage : CNEFOP) qu'à un niveau régional (pilotage : les conseils régionaux dans le cadre du service public régional de l'orientation). Il appartiendra à l'OPACIF de renforcer les partenariats engagés avec les autres acteurs concourant à l'objectif du CEP et de poursuivre son action sur les territoires afin de renforcer la visibilité de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif, créatrice d'emplois.

Les partenaires sociaux de la branche délèguent à l'OPACIF l'étude des impacts financiers, techniques et humains de ce dispositif et l'évolution nécessaire au titre de la fonction de conseil pour la mise en œuvre du CEP. L'OPACIF sera chargé d'élaborer une fiche explicative exhaustive sur le sujet.

Le recours à l'usage du passeport formation peut être encouragé pour aider le salarié dans cette réflexion. Le passeport formation constitue un « journal de bord professionnel » qui appartient au salarié et qu'il peut compléter à sa convenance, tout au long de sa vie professionnelle en y inscrivant ses connaissances, ses compétences, ses aptitudes, les formations suivies et les acquis professionnels, bénévoles et syndicaux.

Article 2

Entretien professionnel

La possibilité pour les établissements et les salariés de s'inscrire dans une logique de parcours professionnel suppose :

- que les établissements informent les salariés sur les évolutions prévisibles des activités, des emplois et des compétences ;
- que les salariés soient acteurs de leur évolution professionnelle.

Afin de favoriser une logique d'acteurs, les partenaires sociaux de la branche conviennent que les personnels d'encadrement, lors des réunions de personnel ou lors de l'entretien professionnel :

- expliqueront aux salariés les modalités d'utilisation et d'accès au CEP, au CPF, à la VAE et aux bilans de compétences ou les orienteront vers les interlocuteurs *ad hoc* ;
- diffuseront des informations sur les possibilités de parcours de formation pour l'ensemble des salariés ainsi que sur les passerelles entre diplômes, à l'aide des plaquettes d'information élaborées par l'OPCA, ou les orienteront vers les interlocuteurs *ad hoc* ;
- apporteront une attention particulière sur l'information des salariés visant l'acquisition d'une certification de niveau V, en les accompagnant dans la vérification des conditions d'accès à la VAE, ou les orienteront vers les interlocuteurs *ad hoc*.

Pour atteindre les objectifs de l'entretien professionnel, à l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur ou son représentant, consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Pour tout salarié embauché en contrat à durée déterminée, un guide l'informant des modalités d'accès au CEP et à la formation lui sera remis.

L'élaboration du guide remis à l'embauche du salarié sera confiée à la CPNE-FP de la branche, avec l'appui de l'OPCA. Il sera mis à la disposition des entreprises par la CPNE-FP.

Cet entretien professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Il n'est donc pas confondu avec les entretiens d'appréciation lorsqu'ils existent, même s'il peut se tenir à leur suite. Les questions relatives aux compétences nécessaires à la tenue du poste de travail et à l'atteinte des objectifs ne relèvent pas de l'entretien professionnel mais de l'entretien d'appréciation.

En lien avec la négociation sur la GPEC, l'entretien professionnel a pour objet de permettre à la fois au salarié et à son employeur d'échanger leurs points de vue de manière équilibrée et de faire des propositions notamment en matière de formation professionnelle.

L'entretien professionnel peut notamment porter sur les points suivants :

- l'évolution envisageable de l'emploi occupé par le salarié à 2 ans ;
- l'évolution envisageable du salarié à 2 ans ;
- les moyens d'accès à la formation et à une certification ;
- les souhaits d'utilisation du compte personnel de formation (CPF) et les propositions éventuelles de l'entreprise ;
- la politique de mobilité de l'entreprise ;
- le parcours du salarié dans l'entreprise ;
- les formations suivies et leur impact sur la situation du salarié ;
- les compétences développées depuis 2 ans ;
- les compétences à développer dans les 2 ans.

Systématiquement, l'entretien professionnel est proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ainsi qu'à l'issue d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle dont la durée est supérieure à 3 mois.

A la demande du salarié, l'entretien est proposé à l'issue d'un mandat syndical ou à l'issue d'une formation qualifiante, d'un détachement politique ou humanitaire, d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle dont la durée est comprise entre 1 et 3 mois.

Tous les 6 ans, au cours de l'entretien professionnel, il est fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'établissement.

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document retraçant son contenu et ses conclusions. Dans le mois suivant la date de l'entretien, ce document sera proposé à la signature du salarié et une copie lui sera remise.

Un encart sera réservé aux commentaires des deux parties.

La démarche permet de vérifier que le salarié a bénéficié de l'entretien professionnel tous les 2 ans et d'apprécier l'atteinte de deux des trois objectifs suivants :

1. Le suivi d'au moins une action de formation ;
2. L'acquisition de tout ou partie d'une certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
3. Le bénéfice d'une progression salariale ou professionnelle.

Pour se préparer à cet entretien, le salarié doit être prévenu de son objet et de la date de l'entretien au moins 15 jours avant.

L'entretien est réalisé sur le temps de travail et rémunéré comme tel et un temps de préparation est conseillé.

La modélisation du support de cet entretien, son format, la définition des interlocuteurs, ses modes contradictoires, sa méthodologie et la nature de ses conclusions sont confiés à la CPNE-FP de la branche, avec l'appui de l'OPCA.

Ce modèle de support d'entretien mis à disposition des entreprises par la CPNE-FP comportera un encart réservé aux commentaires du salarié et de l'employeur.

Une évaluation à l'issue de 18 mois de mise en œuvre des dispositions prévues ci-dessus sera réalisée afin d'en mesurer l'efficacité.

Article 3

Abondement correctif

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au terme de 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens professionnels et d'au moins deux des trois mesures prévues par la loi (suivi au moins d'une action de formation, acquisition d'éléments de certification par la formation ou par la VAE, bénéfice d'une progression salariale ou professionnelle), un abondement d'heures en complément alimentera son CPF. Ainsi, dans ce cas, les heures qui viendront abonder le CPF en complément du crédit du salarié (100 heures pour un salarié à temps complet ou 130 heures s'il est à temps partiel) seront multipliées par un montant forfaitaire, conformément au décret en vigueur, versé à l'OPCA. Dans cette situation, le salarié peut mobiliser son CPF pendant le temps de travail, l'accord de l'employeur n'étant requis que sur le calendrier de la formation.

PARTIE II

Dispositifs de formation

Article 4

Compte personnel de formation (CPF)

Le compte personnel de formation est un droit à la formation reconnu à toute personne pour la gestion de son parcours professionnel. Universel, personnel et intégralement transférable, le CPF est mis en œuvre par le salarié soit dans le cadre d'un projet personnel, soit dans le cadre d'un projet partagé avec l'établissement qui l'emploie. Les modalités de mise en œuvre peuvent être différentes dans ces deux cas.

Article 4.1

Acquisition des heures

A compter du 1^{er} janvier 2015, tout salarié acquiert 24 heures au titre du compte personnel de formation par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée à due proportion du temps de travail.

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial, un congé parental d'éducation, pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul de ces heures.

Le compte personnel de formation est tenu par la Caisse des dépôts et consignations, gestionnaire du service d'information dématérialisé consacré à ce dispositif. Les alimentations du compte sont effectuées en mars de l'année N + 1 pour les heures acquises au titre de l'année civile N.

Article 4.2

Heures de DIF acquises au 31 décembre 2014

Le dispositif du droit individuel à la formation (DIF) a été supprimé à compter du 1^{er} janvier 2015 et remplacé, à compter de cette date, par le compte personnel de formation. Les heures de DIF

acquises et non utilisées au 31 décembre 2014 sont mobilisables pendant 6 ans, soit jusqu'au 1^{er} janvier 2021, au titre du compte personnel de formation et dans les conditions propres à ce dernier dispositif.

Les employeurs auront informé chaque salarié par écrit avant la fin du mois de janvier 2015 du nombre d'heures de DIF acquises et du principe de l'utilisation de ces heures dans le cadre du compte personnel de formation.

L'OPCA est chargé d'accompagner les employeurs et les salariés en les outillant de fiches techniques relatives aux modalités d'articulation des heures de DIF et de CPF. Les partenaires sociaux saisiront l'OPCA d'une demande en ce sens.

Article 4.3

Mobilisation

Les formations réalisées dans le cadre du compte personnel de formation sont suivies sur le temps de travail, avec l'accord de l'employeur et, à défaut, hors temps de travail.

Les demandes des salariés sont présentées dans les conditions prévues par décret.

Toutefois, à la demande exclusive du salarié, peuvent être suivies de droit pendant le temps de travail, sous réserve de l'accord de l'employeur sur le calendrier de la formation :

- les formations qui relèvent du socle de compétences ;
- les actions d'accompagnement à la VAE ;
- les heures acquises au titre de l'abondement correctif.

En vue de favoriser l'accès à la formation des salariés, tout employeur peut proposer des formations aux salariés susceptibles de leur permettre de mobiliser leur compte personnel de formation. Ces propositions ont lieu après consultation des représentants du personnel sur la politique de l'employeur en matière de formation, dont le compte personnel de formation. Le refus du salarié n'est jamais fautif et ne peut entraîner aucune forme de sanction. Les propositions de l'employeur indiquent les objectifs des formations, les modalités d'organisation et celles pour lesquelles il prévoit qu'elles soient suivies pendant le temps de travail. Il indique également les formations pour lesquelles il est susceptible d'abonder le compte personnel de formation des salariés ainsi que les conditions et limites de cet abondement.

La demande de CPF du salarié doit être formulée par écrit. Elle doit mentionner la formation envisagée, son coût, dont les frais annexes, et ses dates. Si la formation est effectuée en tout ou partie sur le temps de travail, l'accord préalable de l'employeur sur le contenu (hors abondement correctif, socle de connaissances et de compétences et l'accompagnement à la VAE) et le calendrier est nécessaire. Cette demande doit être effectuée au minimum 60 jours avant le début de la formation en cas de durée inférieure à 6 mois, et au minimum 120 jours avant le début de la formation dans les autres cas. L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse. Le commun accord du salarié et de l'employeur est formalisé par écrit, précisant notamment l'objet de l'action et les modalités de déroulement de l'action de formation (dates de début et de fin, coût, dont les frais annexes, prérequis pour accéder à la formation...). L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

Article 4.4

Formations éligibles au CPF

Les formations qui peuvent être suivies dans le cadre du CPF sont les suivantes :

- formations relevant du socle de compétences défini par décret ;
- actions d'accompagnement à la VAE ;
- formations certifiantes qui remplissent les conditions cumulatives suivantes :
 1. Elles visent :
 - une certification inscrite au RNCP ou à un bloc de compétences de cette certification ;

- un certificat de qualification professionnelle (CQP) et certificat de qualification professionnelle interbranches (CQPI) ;
 - une certification figurant dans l’inventaire établi par la CNCP ;
 - une formation concourant à l’acquisition d’une qualification inscrite dans un programme régional de développement des formations (PRDF) ;
2. Et sont inscrites sur au moins l’une de ces listes : liste nationale interprofessionnelle (COPANEF), liste de branche (CPNE-FP), liste de la région (COPAREF) dans laquelle travaille le salarié.

La liste des formations éligibles au CPF est accessible sur le portail de la Caisse des dépôts et consignations consacré au CPF. Le lien électronique du portail de la Caisse des dépôts et consignations sera inscrit sur les sites de la CPNE-FP et de l’OPCA, permettant de faciliter l’accès aux listes pour les salariés.

La CPNE-FP de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif élabore une liste des formations éligibles au CPF.

La CPNE-FP fixe les objectifs qui permettent de déterminer la liste des formations éligibles. Ces objectifs prennent en compte, en vue de favoriser l’évolution des salariés, les besoins de compétences des établissements tels qu’ils ressortent, notamment, des travaux conduits par l’observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences.

La CPNEF-FP établit une première liste au cours du premier trimestre 2015. Elle examine tous les semestres les certifications et/ou formations qui pourraient être ajoutées ou retirées de la liste. Toutefois, à titre exceptionnel pour l’année 2015, et compte tenu notamment de la constitution tardive de l’inventaire de la CNCP, elle conduira ce travail tous les quadrimestres.

Les partenaires sociaux de la branche lui préconisent de travailler cette liste sur des priorités larges et compatibles non seulement entre elles mais aussi entre les dispositifs (CPF, périodes de professionnalisation, plan légal, CIF pour les OPACIF), afin de pouvoir financer des projets avec une ingénierie financière large et transparente pour l’entreprise et les salariés.

La branche confie à l’OPCA la communication générale sur le CPF et la vérification que les formations financées relèvent bien des formations éligibles au CPF.

Article 4.5

Financement

L’OPCA finance le coût réel de la formation demandée par le salarié, après vérification qu’elle entre bien dans le cadre des formations éligibles, dès lors que l’entreprise n’a pas conclu un accord de gestion directe du CPF. Le conseil d’administration paritaire (CAP) de l’OPCA peut établir des plafonds de prise en charge financière.

Le financement porte sur les coûts pédagogiques et les frais annexes (transport, hébergement, repas, frais de garde d’enfants ou de parents à charge).

Les partenaires sociaux mandatent le conseil d’administration paritaire de l’OPCA pour étudier les modalités de prise en charge des salaires, qui serait plafonnée à 50 % des coûts engagés lorsque la formation se déroule pendant le temps de travail. Toutefois, si le nombre de demandes de financement venait à excéder les disponibilités financières de l’OPCA, le conseil d’administration paritaire pourrait décider de revoir le montant ou le principe du financement des rémunérations.

Les partenaires sociaux préconisent de verser la contribution de 0,2 % afférente au CPF à l’OPCA. Si l’adhérent, par accord d’entreprise, décide de gérer directement le CPF, sa mise en œuvre est directement financée par l’employeur mais celui-ci doit en assurer la gestion et n’a pas accès à la mutualisation des fonds collectés par l’OPCA au titre du CPF.

Article 4.6

Abondements

L'OPCA peut abonder dans le cadre de la contribution de 0,2 %, avec les fonds collectés au titre du compte personnel de formation, les formations qui ont une durée supérieure au crédit dont dispose le salarié dans les conditions suivantes :

- dans ce cas, bénéficient d'un abondement les salariés prioritaires suivants :
 - les salariés de niveau V ou *infra* V en vue d'accéder à un premier niveau de qualification ou à un niveau de qualification supérieur ;
 - les salariés à temps partiel thérapeutique ;
 - les salariés à temps partiel subi.

Le temps partiel subi est défini selon les critères cumulatifs suivants :

- le salarié a fait une demande de passage à temps complet, sans qu'une issue favorable ait pu y être réservée pendant la période de 24 mois consécutifs suivant cette demande ;
- le salarié devra avoir formulé *a minima* deux demandes durant ces 24 mois ;
- le salarié n'exerce pas chez un autre employeur, ni en libéral ;
- les salariés exerçant un mandat syndical au niveau national ;
- les salariés dans le cadre d'un congé sans solde pour engagement humanitaire ;
- l'abondement ne peut intervenir qu'en complément d'une mobilisation du CPF par le salarié (et non pour pallier une absence de crédit d'heures de CPF).

L'abondement est plafonné à hauteur d'un nombre d'heures équivalent à celui inscrit sur le compte du salarié.

A ce titre, et pour favoriser la logique de projet plutôt que celle de dispositifs, les signataires du présent accord demandent à leurs représentants au sein de la CPNE-FP et du conseil d'administration paritaire de l'OPCA d'harmoniser les priorités de formation autant que faire se peut afin de favoriser et de simplifier le financement des projets de formation présentés par les employeurs et les salariés.

Les partenaires sociaux s'engagent à demander à l'OPCA un bilan de l'affectation des fonds collectés au titre de la contribution au CPF 18 mois après son entrée en vigueur, afin de réviser, le cas échéant, les modalités d'abondement du dispositif.

Article 4.7

Articulation avec d'autres dispositifs de formation

En complément de la mobilisation de tout ou partie de son crédit mobilisable au titre du CPF par le salarié, la formation peut être financée par :

- les périodes de professionnalisation ;
- les sommes collectées au titre du plan de formation des entreprises ;
- les financements du FPSPP ou des pouvoirs publics perçus par l'OPCA ;
- les versements volontaires de l'entreprise ou un financement de l'employeur dans le cadre de son investissement formation ;
- le salarié lui-même ;
- tout autre financeur pouvant intervenir au titre de la formation (AGEFIPH, etc.).

Article 4.8

Articulation avec le CIF

Les salariés qui mobilisent leur CPF dans le cadre d'une demande de congé individuel de formation (CIF) bénéficient d'une priorité sur toute autre demande de CIF.

Dans le cas d'une mobilisation d'un CPF avec un CIF, il reviendra au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) de prendre en charge les frais pédagogiques. Les autres frais seront financés par l'OPACIF.

Article 5

Congés individuel de formation (CIF), de bilan de compétences et de VAE

Article 5.1

Objectifs

Le congé individuel de formation (CIF) est un droit d'accès à la formation pour les salariés.

Indépendamment des actions de formation prévues dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, le CIF a pour objet de permettre à tout salarié ayant un projet professionnel argumenté, en CDI ou en CDD, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel une voire des actions de formation de son choix, devant notamment lui permettre :

- de se reconverter ou de changer d'activité ou de profession ;
- d'accéder à un niveau supérieur de certification ;
- d'élever son niveau culturel ou de s'ouvrir à la vie sociale.

Ces actions s'accomplissent en tout ou partie pendant le temps de travail. Elles peuvent également s'exercer en totalité en dehors du temps de travail conformément aux dispositions légales.

Article 5.2

Individualisation des parcours

Pour qu'un dossier CIF soit pris en charge, il est impératif que l'individualisation du parcours ait été faite par l'OPACIF en tenant compte des dispenses et allègements dont le demandeur peut bénéficier.

Article 5.3

CIF CDI période transitoire

Les partenaires sociaux décident de faire évoluer le système actuel de gestion des demandes de financement du CIF. Pour tenir compte des demandes en cours, les nouvelles règles seront appliquées à tous les dossiers concernant une formation qui débute en 2016. Pour les formations débutant au cours de l'année 2015, les règles existantes avant l'entrée en vigueur de l'accord s'appliquent.

A compter de l'entrée en vigueur du présent accord, le salarié dont le dossier est inscrit sur la liste d'attente devra confirmer sa demande de financement d'un CIF auprès de l'OPACIF.

L'OPACIF aura l'obligation d'informer les salariés concernés de la nécessité de confirmer leur demande de financement au titre du CIF, lorsque leur projet est toujours d'actualité.

Article 5.4

Critères de sélection des dossiers CIF CDI

L'attribution des demandes de CIF (hors VAE et bilan de compétences) ne s'effectue plus sur ordre d'arrivée mais sur une base de cotation des dossiers en fonction de critères de priorité. Les salariés ne peuvent déposer qu'une demande de financement d'un CIF sur 1 année civile.

Les dossiers non financés à l'issue d'une commission CIF sont conservés jusqu'à chaque fin d'année et sont réétudiés lors de la commission CIF suivante.

Tous les dossiers non financés à l'issue de l'année civile de référence sont annulés.

Chaque dossier est coté, la cotation du dossier est mise à disposition du salarié sur un onglet dédié dans le système d'information de l'OPACIF. Le salarié y accède avec un code personnel. Il a aussi accès au score moyen des dossiers acceptés.

Article 5.5

Enveloppes financières CIF CDI

Trois enveloppes financières sont définies :

- la première consacrée aux formations qualifiantes (visées à l'article L. 6314-1 du code du travail), post jury compris, à hauteur de 70 % des moyens dévolus au CIF CDI ;
- la deuxième consacrée aux formations non qualifiantes à hauteur de 10 % des moyens dévolus au CIF CDI ;
- la troisième consacrée aux bilans de compétences et à la VAE à hauteur de 20 % des moyens dévolus au CIF CDI.

Article 5.6

Conditions d'instruction des demandes de CIF CDI

Les demandes de CIF sont instruites par les services techniques de l'OPACIF, à compter de leur réception, sur la base des critères cumulatifs de cotation répertoriés à l'article 5.7.1, appréciés au moment de l'étude du dossier et de la lettre de motivation, expliquant le projet professionnel du salarié et la place de la formation dans ce projet. Cette lettre constitue une pièce à part entière de son dossier de demande.

Puis un état récapitulatif des dossiers cotés est présenté, tous les trois mois, par les services techniques aux délégations régionales paritaires de l'OPACIF.

Concernant les dossiers instruits par les services techniques qui sont cotés *ex aequo*, la DRP étudie les dossiers afin de les départager sur la base des critères cumulatifs de cotation énoncés à l'article 5.7.2 et de la lettre de motivation susvisée.

Les dossiers sont examinés et font l'objet d'une décision de prise en charge au plus tard à la fin de chaque trimestre. Un demandeur de CIF doit avoir une réponse définitive au plus tard lors de la deuxième réunion trimestrielle de la délégation régionale paritaire qui suit le dépôt de son dossier et être informé de la cotation de son dossier.

Lorsque l'entrée en formation est conditionnée par la réussite aux épreuves de sélection, la prise en charge par l'OPACIF est conditionnée à la réussite de ces épreuves dans les 10 mois suivant la notification de l'accord de principe donné par l'OPACIF.

Article 5.7

Critères de cotation CIF CDI

Article 5.7.1

Critères de cotation à titre principal

Bénéficient de la cotation correspondante les formations visant :

Salarié n'ayant jamais bénéficié d'un CIF	10 points
Reconversion hors métier du secteur d'un salarié s'engageant ou s'étant engagé dans une reconversion	15 points
Reconversion d'un salarié dans le secteur hors de sa filière métier initiale	7 points
Salarié de niveau <i>infra</i> V ou V visant une formation de niveau V ou IV	9 points
Salarié de niveau <i>infra</i> V ou V visant une formation de niveau IV, III ou II du secteur social, médico-social ou sanitaire	5 points
Salarié visant une formation de niveau I	5 points
Salarié reconnu porteur d'un handicap ou ayant un avis d'aptitude délivré par la médecine du travail comportant des réserves, n'ayant pas de possibilité d'accès à un financement de l'OETH ou de l'AGEFIPH	10 points

Salarié mobilisant l'intégralité de son CPF	7 points
Salarié ayant été accompagné dans une prestation CEP ou bilan de compétences	4 points
Salarié en risque de rupture professionnelle dont l'établissement est engagé dans un licenciement pour motif économique	15 points
Salarié antérieurement sur liste d'attente :	
– salarié ayant attendu 4 ans et plus	4 points
– salarié ayant attendu entre 2 ans et moins de 4 ans	3 points
– salarié ayant attendu entre 1 an et moins de 2 ans	2 points
– salarié ayant attendu moins de 1 an	1 point

Il est prévu que l'ensemble des points se cumule et donne le rang prioritaire du demandeur.

Article 5.7.2

Critères de cotation en cas d'ex aequo

Les dossiers instruits par les services techniques en cas d'*ex aequo* en fin de liste, pour entrer dans l'enveloppe disponible, sont présentés à la réunion la plus proche de la DRP, sur la base des critères suivants et de la lettre de motivation, pour départage :

Salarié dont le dossier bénéficie d'un cofinancement	5 points
Salarié ayant un niveau de formation inférieur ou égal au baccalauréat	10 points
Salarié n'ayant jamais bénéficié d'un CIF	10 points
Salarié mobilisant l'intégralité de son CPF	10 points
Salarié dont la formation est égale ou inférieure à 1 an (s'il s'agit d'un stage continu à temps plein) ou à 1 200 heures (s'il s'agit d'un stage à temps partiel ou comportant des enseignements discontinus)	5 points
Salarié reconnu porteur d'un handicap ou ayant un avis d'aptitude délivré par la médecine du travail comportant des réserves, n'ayant pas de possibilité d'accès à un financement de l'OETH ou de l'AGEFIPH	10 points
Salarié visant une certification enregistrée ou éligible de droit au RNCP	3 points
Salarié de plus de 45 ans	10 points
Salarié ayant plus de 4 ans d'ancienneté chez le même employeur	5 points
Prise en compte des années d'attente pour toute demande antérieure à janvier 2015 :	
– salarié ayant attendu 7 ans ou plus	5 points
– salarié ayant attendu 6 ans	4 points
– salarié ayant attendu 5 ans	3 points
– salarié ayant attendu 4 ans	2 points
– salarié ayant attendu 3 ans	1,5 point
– salarié ayant attendu 2 ans	1 point
– salarié ayant attendu 1 an	0,5 point

Article 5.8

Congés de bilan de compétences (CBC)

Tout salarié en contrat à durée indéterminée (CDI) peut bénéficier d'un congé d'une durée de 24 heures, consécutives ou non, pour réaliser un bilan de compétences, quel que soit l'effectif de

son entreprise. Il doit toutefois justifier de 5 années de salariat (consécutives ou non), dont 1 dans l'entreprise.

La demande du salarié doit parvenir à l'employeur au moins 60 jours avant le début du bilan de compétences. Elle doit préciser les dates et durée du bilan ainsi que le nom de l'organisme prestataire choisi par le salarié.

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours pour faire connaître soit son accord, soit les raisons de service motivant le report (pour 6 mois au plus) de l'autorisation d'absence.

Dès lors que le salarié remplit les conditions requises, l'employeur ne peut pas refuser le congé. Le salarié peut demander le financement de la rémunération et du coût du bilan à l'OPACIF dans les mêmes conditions que pour un congé individuel de formation. S'il suit le bilan intégralement en dehors de son temps de travail, il n'est pas nécessaire de présenter une demande d'autorisation d'absence ni d'informer l'employeur. La demande de prise en charge des coûts du bilan peut directement être adressée à l'OPACIF.

Article 5.9

Congés de validation des acquis de l'expérience (CVAE)

Les salariés souhaitant engager une démarche de VAE peuvent bénéficier d'un congé VAE d'une durée de 24 heures pour pouvoir passer les épreuves qui seraient nécessaires à l'obtention de la certification, y compris le passage devant le jury. Cette étape peut également être réalisée en dehors du temps de travail. Les conditions et modalités de congé de VAE sont identiques à celles du congé de bilan de compétences.

Article 5.10

Instruction des demandes de CBC et de CVAE

La décision de prise en charge par l'OPACIF est prise au regard de l'ordre de réception du dossier. Aucune liste d'attente ne peut être constituée d'une année sur l'autre.

Article 5.11

Bilan

L'OPACIF s'engage à faire une évaluation de l'efficacité des règles de gestion du CIF concernant les dossiers instruits l'année N au cours du premier trimestre de l'année N + 1.

Les partenaires sociaux s'engagent, sur la base des bilans transmis par l'OPACIF, à réviser par avenant les règles de gestion du CIF susvisées, dans l'hypothèse où leur efficacité ne serait pas avérée.

Article 5.12

Montant des prises en charge CIF CDI

La prise en charge par l'OPACIF des coûts du CIF s'effectue :

- à 100 % pour la prise en charge du salaire pour les 3 années de formation, et selon le barème déterminé par le conseil d'administration paritaire de l'OPACIF pour les coûts pédagogiques et les frais annexes (transport, repas, hébergement), pour les salariés dont le niveau de qualification est inférieur ou égal à IV ;
- dans le respect du barème suivant pour les salariés dont le niveau de qualification est supérieur à un niveau IV.

Pour la première année de formation :

SALAIRE du demandeur	PRISE EN CHARGE du salaire	COÛTS pédagogiques	FRAIS ANNEXES (transport, repas, et hébergement)
Inférieur ou égal à 2 Smic	100 %	A déterminer par le conseil d'administration paritaire de l'OPACIF	A déterminer par le conseil d'administration paritaire de l'OPACIF
Supérieur à 2 Smic	80 % sans pouvoir être inférieur à 2 Smic	A déterminer par le conseil d'administration paritaire de l'OPACIF	A déterminer par le conseil d'administration paritaire de l'OPACIF

Pour les deuxième et troisième années de formation :

SALAIRE du demandeur	PRISE EN CHARGE du salaire	COÛTS pédagogiques	FRAIS ANNEXES (transport, repas, et hébergement)
Inférieur ou égal à 2 Smic	80 % sans pouvoir être inférieur au Smic	A déterminer par le conseil d'administration paritaire de l'OPACIF	A déterminer par le conseil d'administration paritaire de l'OPACIF
Supérieur à 2 Smic	70 % sans pouvoir être inférieur à 2 Smic	A déterminer par le conseil d'administration paritaire de l'OPACIF	A déterminer par le conseil d'administration paritaire de l'OPACIF

La prise en charge financière des CIF, congés bilan de compétences et congés VAE réalisés intégralement en dehors du temps de travail ne concerne que les coûts pédagogiques et les frais annexes (transport, repas, hébergement).

Lorsque la formation débouche sur une certification inscrite au RNCP ou un CQP dont le référentiel de certification prévoit la réalisation d'un stage pratique obligatoire, celui-ci doit être pris en charge dans les conditions décrites ci-dessus :

- s'il ne correspond pas aux fonctions occupées par le salarié ;
- s'il se déroule chez un autre employeur ;
- si la durée maximale n'excède pas la durée prévue au référentiel de la certification.

Article 5.13

CIF CDD

Article 5.13.1

Objectifs du CIF CDD

Toute personne qui a été titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD) peut bénéficier d'un congé individuel de formation (CIF) selon des conditions spécifiques.

Relevant de la seule initiative individuelle du salarié, le CIF permet de réaliser, le plus souvent au terme d'un CDD, un projet personnel de formation à caractère professionnel, de changer d'activité, d'obtenir un diplôme ou une nouvelle qualification, d'acquérir de nouvelles compétences, de se reconverter, d'élargir ses compétences. Les activités de loisir ou de développement personnel ne peuvent être financées dans le cadre du CIF CDD.

Article 5.13.2

Conditions d'accès au CIF CDD

Pour bénéficier d'un CIF, le salarié sous CDD doit avoir travaillé :

- 24 mois consécutifs ou non, en qualité de salarié au cours des 5 dernières années, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs ;

- dont 4 mois, consécutifs ou non, sous CDD au cours des 12 derniers mois, dans une ou plusieurs entreprises. Ne sont pas pris en compte dans le calcul des 4 mois : les contrats d'apprentissage ou de professionnalisation, les contrats aidés CUI-CAE, les contrats conclus avec des jeunes au cours de leur cursus scolaire ou universitaire, les CDD qui se poursuivent par des CDI.

Article 5.13.3

Déroulement et durée du CIF CDD

Le congé correspond à la durée de l'action de formation.

La formation doit débuter au plus tard 12 mois après le terme du CDD.

En principe, le CIF se déroule en dehors de la période d'exécution du CDD.

Toutefois, à la demande du salarié, la formation peut être suivie, après accord de l'employeur, en tout ou partie avant le terme du CDD.

La formation doit durer au minimum 35 heures.

Article 5.13.4

Procédure du CIF CDD

A l'embauche ou au plus tard à l'expiration du CDD, l'employeur doit remettre au salarié un bordereau individuel d'accès à la formation (BIAF), qui comprend notamment l'adresse de l'OPACIF compétent et les conditions d'exercice du droit au CIF.

Le salarié doit adresser sa demande de prise en charge à l'OPACIF dont relève l'entreprise dans laquelle il a exécuté son dernier CDD. Il joint à sa demande le(s) BIAF, son ou ses contrats de travail et ses bulletins de salaire pour justifier de son ancienneté.

En cas de rejet de la demande de prise en charge, le salarié est informé des raisons ayant motivé ce rejet. Il peut alors déposer dans un délai de 2 mois un recours gracieux auprès de l'OPACIF.

Article 5.13.5

Statut des bénéficiaires du CIF CDD

Le salarié en CIF CDD est considéré comme stagiaire de la formation professionnelle. Il cesse d'être inscrit comme demandeur d'emploi à la date de son entrée en CIF. Le versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) est interrompu et le temps de formation est assimilé à du temps de travail (capitalisation de droits pour l'assurance chômage).

Il bénéficie du maintien de la protection sociale qui lui était assurée lorsqu'il était salarié en CDD, en matière de sécurité sociale, d'assurance chômage et de retraite complémentaire.

Article 5.13.6

Prise en charge du CIF-CDD

La prise en charge de la formation ne peut excéder 1 an en continu à temps plein ou 1 200 heures à temps partiel ou en discontinu. Dans tous les cas, elle ne peut se dérouler sur plus de 3 ans.

Si le dossier est recevable et si des fonds sont disponibles, l'OPACIF prend en charge les frais pédagogiques plafonnés, dans les conditions prévues par le CAP.

L'OPACIF prend en charge durant le temps de la formation 100 % du salaire moyen perçu au cours des 4 derniers mois sous contrat à durée déterminée ayant ouvert les droits s'il est inférieur à deux fois le Smic et au moins deux fois le Smic dans les autres cas. Pour certaines formations qualifiantes, des stages obligatoires (hors de l'établissement de l'ancien employeur ou hors de l'organisme de formation) peuvent être rémunérés.

Les partenaires sociaux de la branche décident, par exception, que lorsque la demande porte sur :

- un diplôme national du ministère de l'éducation nationale ou de l'enseignement supérieur ;

- un diplôme de profession de santé ou de profession sociale ;
- un diplôme d'enseignement technologique ;
- une formation retenue par une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP) et inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- une formation de niveau inférieur ou égal à II,

l'OPACIF prend en charge les éventuels frais d'inscription et autres frais annexes (hébergement, transport, repas).

Article 5.13.7

Financement du CIF CDD

La cotisation légale est fixée à 1 % de la masse salariale brute annuelle de l'ensemble des contrats conclus en CDD au cours de l'année antérieure.

Les adhérents de la branche versent obligatoirement cette participation à l'OPACIF désigné par la branche. Celui-ci leur délivre, en retour, un reçu libératoire.

Lorsqu'un CDD s'est poursuivi en CDI et que la cotisation a été versée, l'OPACIF effectue un reversement à l'entreprise.

Article 6

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les salariés souhaitant engager une démarche de VAE peuvent bénéficier :

1. Du conseil en évolution professionnelle (CEP) mis en œuvre notamment par l'OPACIF pour définir leur projet et les accompagner dans le choix de la certification visée ;
2. D'un accompagnement VAE dans le cadre du plan de formation, du compte personnel de formation et/ou pour bénéficier d'un appui à la rédaction du dossier de VAE et d'une préparation au passage devant le jury. Cet accompagnement peut éventuellement inclure une formation ayant pour objet l'acquisition d'un bloc de compétences de la certification recherchée. Cet accompagnement est réalisé par un organisme déclaré au titre de la formation professionnelle continue, mais pas nécessairement par l'organisme certificateur. Il est assujéti aux durées maximales de formation dans le cadre du compte personnel de formation, soit 150 heures ;
3. D'un accompagnement VAE renforcé dans le cadre du dispositif de soutien de la branche à la VAE (DSB VAE) comprenant un diagnostic des compétences du salarié et la formalisation du parcours de formation à entreprendre (apports méthodologiques, stages, modules de formation...) dans la limite d'une durée maximale de 240 heures. La fixation de la liste des diplômes visés et sa révision est confiée à la CPNE-FP ;
4. D'un congé VAE d'une durée de 24 heures pour pouvoir passer les épreuves qui seraient nécessaires à l'obtention de la certification, y compris le passage devant le jury. Cette étape peut également être réalisée en dehors du temps de travail. Les conditions et modalités de congé de VAE sont identiques à celles du congé bilan de compétences.

Article 7

Périodes de professionnalisation

Article 7.1

Objectifs

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser, par des actions de formation alternant enseignements théoriques et pratiques, le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée, en contrat unique d'insertion (CDD ou CDI) et travaillant dans des structures

d'insertion par l'activité économique (CDDI), en d'autres termes les contrats aidés existants et à venir.

Il y a professionnalisation lorsqu'il est constaté que le salarié ne possède pas l'ensemble des compétences requises pour la fonction exercée ou visée et que la formation a pour objet de combler cet écart.

Les périodes de professionnalisation doivent pouvoir s'articuler avec d'autres dispositifs de formation afin d'assurer globalement l'acquisition d'une certification ou qualification, d'où la nécessité de définir des priorités compatibles entre elles.

Les périodes de professionnalisation ont pour objectif l'acquisition :

- d'une certification inscrite au RNCP ou reconnue dans les classifications d'une CCN de la branche ;
- d'une certification reconnue par un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- d'une certification figurant dans l'inventaire établi par la CNCP.

Elles peuvent également avoir pour objectif le suivi d'une formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret.

Article 7.2

Durée

Les formations organisées dans le cadre des périodes de professionnalisation ont une durée minimale de 70 heures réparties au maximum sur 12 mois calendaires, quelle que soit la taille de l'entreprise.

Cette durée minimum ne s'applique pas :

- aux actions permettant aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience ;
- aux actions qui viennent en complément de l'utilisation du compte personnel de formation du salarié ;
- aux formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire établi par la CNCP.

Afin de prendre en considération la spécificité de la branche professionnelle, les signataires décident que pour les actions de formations prioritaires, visées à l'article 7.5 :

- la durée de la période de professionnalisation est portée, si nécessaire, jusqu'à 24 mois ;
- elle est limitée à 18 mois maximum pour les formations d'AMP (aide médico-psychologique) ;
- la durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignements généraux, professionnels et technologiques tant théoriques que pratiques est portée si nécessaire jusqu'à 2 200 heures en demeurant dans la limite maximale de la certification visée.

Article 7.3

Mise en œuvre

La période de professionnalisation peut être organisée à l'initiative de l'employeur ou du salarié sous réserve de l'accord de l'employeur.

Les périodes de professionnalisation peuvent se dérouler dans le cadre du plan de formation en articulation avec les différents dispositifs, dont le CPF, dès lors que le salarié le propose, pour favoriser le financement de l'intégralité d'un parcours ou d'un projet professionnel. Le régime applicable au temps de formation est celui applicable à ces dispositifs dans les conditions définies par le présent accord.

Lorsque la formation a lieu, pour tout ou partie, en dehors du temps de travail et qu'elle consiste en une action de développement des compétences (action de type II) l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels il souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Article 7.4

Tutorat

Pour les périodes de professionnalisation, la branche recommande la désignation d'un tuteur.

Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Le tutorat s'exerce dans les conditions prévues à l'article 11 du présent accord.

Sous réserve de remplir les conditions d'expérience et de qualification, dans les structures de moins de 10 salariés, l'employeur bénévole peut assurer la fonction de tuteur non indemnisé.

Article 7.5

Financement

Les périodes de professionnalisation, en complément de l'utilisation du compte personnel de formation, sont prioritairement financées par l'OPCA.

Le cas échéant, d'autres formations ouvrant droit à un financement prioritaire par l'OPCA seront définies sur proposition de la CPNE-FP.

Le montant du forfait de prise en charge des périodes de professionnalisation prioritaires est fixé à 14 € par heure.

Le montant du forfait de prise en charge des périodes de professionnalisation non prioritaires est fixé à 11 € par heure.

Si la détermination du montant du forfait horaire de prise en charge des périodes de professionnalisation prioritaires et non prioritaires est inadaptée au regard des ressources de l'OPCA, les partenaires sociaux de la branche délèguent à l'OPCA la capacité de minorer ou de majorer le forfait horaire, dans la limite d'un montant forfaitaire plancher fixé à 9,15 € et d'un montant forfaitaire plafond fixé à 30 €.

Si, une fois cette variation effectuée, le montant du forfait horaire de prise en charge des périodes de professionnalisation prioritaires et non prioritaires demeure insuffisant ou inadapté, l'OPCA saisira la commission paritaire de branche. Celle-ci devra alors impérativement se réunir et apporter, par avenant au présent accord, une réponse sous 45 jours.

L'OPCA a compétence pour mettre en œuvre, dans la limite des moyens dont il dispose, la présente section et produira annuellement un rapport d'évaluation qualitatif et quantitatif à destination de la CPNE-FP et de la branche professionnelle.

Article 8

Contrats de professionnalisation

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

Le contrat de professionnalisation 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/certification préparée.

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

Un décret fixe le pourcentage minimal des ressources perçues au titre de la professionnalisation que l'OPCA doit consacrer aux contrats de professionnalisation.

Les partenaires sociaux considèrent que la mise en œuvre des contrats de professionnalisation et des contrats d'apprentissage doit s'effectuer en évitant une concurrence entre ces deux dispositifs d'accès à la formation, dans les termes précisés à l'article 9.1.

Article 8.1

Objectifs

Le contrat de professionnalisation a pour objectif l'acquisition :

- d'une certification professionnelle enregistrée au RNCP ;
- d'une qualification reconnue par une convention collective ;
- d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) reconnu par la CPNE-FP, enregistré au RNCP, ou d'un certificat de qualification professionnelle interbranche (CQPI),

afin de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Article 8.2

Publics

Les contrats de professionnalisation s'adressent :

- aux jeunes de moins de 26 ans ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ou aux salariés reconnus travailleurs handicapés ;
- aux bénéficiaires de l'allocation de parent isolé et aux bénéficiaires du RMI dans les DOM ;
- aux personnes sorties du système scolaire avant validation du second cycle de l'enseignement secondaire et non titulaires d'un diplôme technologique ou professionnel.

Les partenaires sociaux de la branche préconisent par ailleurs aux établissements de contractualiser avec les demandeurs d'emploi de 45 ans et plus, ainsi qu'avec les publics entrant dans les critères définis par le Fonds social européen (FSE), titulaires d'un niveau de formation *infra* V, V ou IV.

Pour l'ensemble des contrats de professionnalisation au bénéfice de ces publics, des partenariats notamment avec Pôle emploi et le FPSPP seront recherchés. Ce travail d'approche est confié à l'OPCA.

Article 8.3

Formations prioritaires

Sont prioritaires les actions de formation dont l'objet est :

- de favoriser l'acquisition d'une première qualification professionnelle ;
- de compléter la formation initiale quel qu'en soit le niveau pour pouvoir accéder au métier souhaité ;
- d'acquérir un titre ou diplôme afin de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Les formations prioritaires dans le cadre des contrats de professionnalisation sont définies par la CPNE-FP.

La CPNE-FP détermine la liste des certifications éligibles aux contrats de professionnalisation en veillant au principe de non-concurrence avec les certifications éligibles à un contrat d'apprentissage.

Article 8.4

Durées de formation

Afin de prendre en considération la spécificité de la branche professionnelle, les signataires décident que pour les actions de formations prioritaires et pour les publics visés aux articles 8.2 et 8.3 :

- la durée du contrat de professionnalisation est portée, si nécessaire, jusqu'à 24 mois ;
- elle est limitée à 18 mois maximum pour les formations d'AMP (aide médico-psychologique) ;

- la durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignements généraux, professionnels et technologiques est portée si nécessaire jusqu'à 2 200 heures.

Les partenaires sociaux de la branche mandatent l'OPCA pour moduler ces durées en fonction des qualifications visées et de la réglementation afférente, en tenant compte des dispositions relatives à la VAE et aux allègements ou dispenses de formation.

Pour les publics et formations non prioritaires, les dispositions de droit commun s'appliquent, à savoir :

- durée du contrat de professionnalisation comprise entre 6 et 12 mois ;
- actions d'évaluation et d'accompagnement, enseignements généraux, professionnels et technologiques d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures ;
- prise en charge des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sur la base du forfait horaire fixé par décret.

Article 8.5

Rémunération

La rémunération du salarié en contrat de professionnalisation est fixée comme suit :

- pour les salariés non titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau inscrit ou éligible de droit au RNCP ou bien figurant sur la liste établie par la CPNE-FP :
 - les salariés âgés de moins de 21 ans : 60 % du Smic ;
 - les salariés âgés de 21 ans et moins de 26 ans : 75 % du Smic ;
- pour les salariés titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau inscrit ou éligible de droit au RNCP :
 - les salariés âgés de moins de 21 ans : 70 % du Smic ;
 - les salariés âgés de 21 ans et moins de 26 ans : 85 % du Smic.

Les salariés âgés de 26 ans et plus perçoivent une rémunération qui ne peut être inférieure ni au Smic ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions conventionnelles dont relève l'employeur.

Article 8.6

Financement

Les contrats de professionnalisation sont financés par les fonds collectés au titre de la professionnalisation.

Le montant du forfait horaire de prise en charge des contrats de professionnalisation prioritaires est fixé à 27 € pour une certification visée de niveau V, à 13 € pour une certification visée de niveau IV et à 11,50 € pour les autres certifications.

Le montant du forfait horaire de prise en charge des contrats, de professionnalisation non prioritaires, quel que soit le niveau de certification visé, est fixé à 9,15 €.

Ces montants sont de 15 € par heure pour les contrats prioritaires ou non, entrant dans le cadre de l'article L. 6325-1-1 du code du travail.

Si, la détermination du montant du forfait horaire de prise en charge des contrats de professionnalisation prioritaires et non prioritaires est inadaptée au regard des ressources de l'OPCA de branche, les partenaires sociaux de la branche délèguent à l'OPCA la capacité de minorer ou de majorer le forfait, dans la limite d'un montant forfaitaire plancher fixé à 9,15 € et d'un montant forfaitaire plafond fixé à 30 €.

Si, une fois cette variation effectuée, le montant du forfait horaire de prise en charge des contrats de professionnalisation prioritaires et non prioritaires demeure insuffisant, l'OPCA saisira la commission paritaire de branche. Celle-ci devra alors impérativement se réunir et apporter, par avenant au présent accord, une réponse sous 45 jours.

L'OPCA de branche a compétence pour mettre en œuvre, dans la limite des moyens dont il dispose, la présente section relative aux contrats de professionnalisation.

Il produira annuellement un rapport d'évaluation qualitatif et quantitatif à destination de la CPNE-FP de la branche, qui l'analysera et transmettra ses conclusions et préconisations à la commission paritaire de branche.

Article 9

Contrat d'apprentissage

Les entreprises de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif ne sont pas, très majoritairement, assujetties à la taxe d'apprentissage et ne disposent par conséquent pas des moyens financiers nécessaires à une politique de développement.

Toutefois, considérant les enjeux liés à la formation des jeunes, à leur insertion professionnelle et aux besoins de formation dans la branche, les signataires prennent la décision politique de mettre en place un développement quantitatif et qualitatif de l'apprentissage.

A ce titre, les signataires décident, en sus des engagements pris par la branche en matière d'emplois aidés, de conduire un effort particulier en matière d'apprentissage.

Cet effort prend la forme :

- d'une affectation d'une partie des ressources de la professionnalisation au financement de l'apprentissage afin de pallier l'absence de taxe d'apprentissage. Cette affectation est définie dans le présent accord ;
- d'un engagement de mettre en place tous les moyens d'information, d'accompagnement, de promotion et d'intervention financière pour garantir au minimum un maintien du nombre d'apprentis recrutés par la branche ;
- d'actions de promotion et de développement de l'apprentissage auprès des jeunes et des familles. A cet effet, l'OPCA conclura dès son agrément en qualité d'OCTA une convention avec le ministère de l'éducation nationale ;
- d'une politique de labellisation d'un CFA par région conformément aux dispositions du présent accord ;
- d'une formation obligatoire des maîtres d'apprentissage ;
- d'une reconnaissance de la fonction de maître d'apprentissage.

Article 9.1

Formations éligibles au financement de l'apprentissage

Les signataires considèrent que la mise en œuvre des contrats de professionnalisation et des contrats d'apprentissage doit s'effectuer en évitant une concurrence entre ces deux dispositifs d'accès à la formation.

A cet effet, lorsque des places sont disponibles en apprentissage sur les métiers prioritaires définis au niveau régional, et à défaut au niveau national, l'OPCA ne peut financer de contrats de professionnalisation.

En tenant compte des offres régionales de formation par la voie de l'apprentissage, les formations éligibles aux contrats d'apprentissage sont définies par la CPNE-FP, sur la base des propositions des DR CPNE-FP. A défaut, les priorités nationales définies par le conseil d'administration paritaire de l'OPCA s'appliquent.

Les DR CPNE-FP proposent des priorités dans les 6 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord. Les priorités régionales sont adressées avant le terme de ce délai à la CPNE-FP.

Article 9.2

Financement

Une contribution égale au maximum à 1/5 du montant des contributions relatives au financement de la professionnalisation est affectée au financement de l'apprentissage.

Article 9.3

Rémunération des apprentis

La rémunération des apprentis préparant les diplômes visés à l'article 9.1 du présent accord est fixée comme suit :

a) Pour les jeunes âgés de 16 à 17 ans :

- 30 % du Smic pendant la première année d'exécution de leur contrat ;
- 45 % du Smic pendant la deuxième année d'exécution de leur contrat.

b) Pour les jeunes âgés de 18 à moins de 21 ans :

- 50 % du Smic pendant la première année d'exécution de leur contrat ;
- 60 % du Smic pendant la deuxième année d'exécution de leur contrat ;
- 70 % du Smic pendant la troisième année d'exécution de leur contrat.

c) Pour les jeunes de 21 ans et plus :

- 65 % du minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé sans être inférieur à 65 % du Smic pendant la première année d'exécution de leur contrat ;
- 75 % du minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé sans être inférieur à 75 % du Smic pendant la deuxième année d'exécution de leur contrat ;
- 85 % du minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé sans être inférieur à 85 % du Smic pendant la troisième année d'exécution de leur contrat.

Article 9.4

Labellisation des CFA

La branche mandate la CPNE-FP pour labelliser un CFA sanitaire et social par région. Lorsque ce CFA n'existe pas, et dans l'attente de sa mise en place, la branche mandate la CPNE-FP pour labelliser d'autres CFA, afin d'assurer la mise en œuvre concrète des formations par apprentissage définies comme prioritaires par la branche.

Dans l'attente de la mise en place du CFA sanitaire et social régional, la labellisation de ces CFA est accordée pour 3 ans, renouvelables.

La convention labellisant les CFA précisera les obligations des parties à l'égard des apprentis, des maîtres d'apprentissage et des entreprises.

Le ou les CFA labellisés mettent en œuvre les formations par apprentissage, en priorité avec les organismes de formation qui adhèrent à une des composantes de l'UNIFED.

Dans le cas où les organismes de formation dispensant les formations prioritaires du présent accord n'existent pas dans la branche, le ou les CFA labellisés mettent en œuvre lesdites formations avec les organismes de formation initiale en capacité de le faire.

Article 10

Rupture de contrat, arrêt de formation, suspension, redoublement, échec à l'examen final pour les contrats de professionnalisation ou d'apprentissage

Rupture de contrat

Contrats de professionnalisation

Conformément aux dispositions de l'article L. 6332-14 du code du travail, il est prévu la prise en charge par l'OPCA des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation des bénéficiaires du contrat de professionnalisation dans les cas de rupture du contrat définis aux articles L. 1233-3 et L. 1243-4 du code du travail et dans les cas de redressement ou de liquidation judiciaires de l'entreprise.

Contrats d'apprentissage

Le statut de stagiaire de la formation professionnelle peut être accordé, pour une durée maximale de 3 mois, aux jeunes qui suivent une formation en CFA, après que leur contrat d'apprentissage aura été rompu sans qu'ils soient à l'origine de cette rupture. Durant cette période, la prise en charge des coûts pédagogiques est prévue par l'OPCA.

Arrêt de formation, suspension, redoublement, échec à l'examen final

Contrats de professionnalisation

Conformément aux dispositions de l'article L. 6325-7 du code du travail, le contrat de professionnalisation peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification prévue du fait d'un échec aux épreuves d'évaluation, d'un congé de maternité, d'un congé maladie, d'un congé pour accident du travail ou maladie professionnelle ou d'une défaillance de l'organisme de formation.

La prise en charge des coûts pédagogiques est prévue par l'OPCA afin de mener à bonne fin la formation suivie dans la limite d'un redoublement par bénéficiaire.

Contrats d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage peut être renouvelé ou prolongé en cas d'échec à l'examen ou de suspension du contrat de travail indépendante de la volonté de l'apprenti dans les conditions prévues aux articles L. 6222-11 et L. 6222-12 du code du travail.

La prise en charge des coûts pédagogiques est prévue par l'OPCA afin de mener à bonne fin la formation suivie dans la limite d'un redoublement par bénéficiaire.

Article 11

Tuteurs et maîtres d'apprentissage

Article 11.1

Mise en place et désignation des tuteurs

Pour chaque titulaire d'un contrat de professionnalisation, l'employeur désignera un tuteur qu'il pourra choisir parmi les salariés qualifiés de la structure.

La personne choisie pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 3 ans dans le domaine ayant un lien direct avec la qualification visée.

Article 11.2

Mise en place et désignation des maîtres d'apprentissage

Pour chaque titulaire d'un contrat d'apprentissage, l'employeur désignera un maître d'apprentissage qu'il pourra choisir parmi les salariés qualifiés de la structure.

La personne choisie pour être maître d'apprentissage doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans le domaine ayant un lien direct avec la qualification visée. Les conditions réglementaires posées par l'article R. 6223-24 du code du travail doivent également être remplies.

Article 11.3

Encadrement des salariés

Le salarié ne pourra exercer ses fonctions de maître d'apprentissage ou de tuteur simultanément à l'égard de plus de deux salariés au total quelle que soit la forme de contrat concernée.

Ce nombre pourra être exceptionnellement porté à trois après accord de la CPNE-FP ; pour ce faire, l'employeur devra demander une dérogation écrite à la présidence paritaire de la CPNE-FP. L'employeur permettra au maître d'apprentissage ou au tuteur de disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.

Article 11.4

Exercice de la fonction de maître d'apprentissage et de tuteur

Pour permettre l'exercice des missions de maître d'apprentissage ou de tuteur tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, l'employeur a l'obligation de laisser au maître d'apprentissage ou au tuteur le temps nécessaire à l'exercice des missions qui lui sont confiées pour le suivi des salariés formés au titre des contrats et périodes de professionnalisation ou d'apprentissage, y compris les relations avec les prestataires de formation. L'employeur a aussi obligation de libérer le temps nécessaire à la formation du tuteur ou du maître d'apprentissage. Il sera tenu compte de ces nouvelles compétences dans le cadre du parcours professionnel des tuteurs ou maîtres d'apprentissage bénéficiaires de ces formations.

Le tuteur ou le maître d'apprentissage devra être formé en amont ou pendant la réalisation du contrat de professionnalisation ou du contrat d'apprentissage. Lorsque la formation est réalisée au cours du contrat, elle doit avoir lieu dans le premier tiers de la durée du contrat de professionnalisation ou du contrat d'apprentissage.

Les actions de formation tutorale sont optionnelles pour les tuteurs dont les emplois sont réglementés en la matière.

La branche confie à la CPNE-FP le soin de revoir le référentiel professionnel de la fonction de tuteur pour les personnes titulaires de diplômes qui identifient déjà cette mission dans leurs référentiels d'activités ainsi que le soin d'en réviser la durée dans une perspective tant collective que d'individualisation.

La branche confie à la CPNE-FP la labellisation des centres de formation préparant à la formation tutorale et le soin de s'assurer d'une offre existante sur l'ensemble du territoire.

Pour assurer la fonction tutorale ou celle de maître d'apprentissage, l'intéressé doit avoir un rôle :

- d'écoute, de conseil, d'aide, d'accompagnement et de présentation de la profession et de l'entreprise auprès du salarié dans le cadre des contrats de professionnalisation et de l'apprentissage ;
- d'accompagnement dans l'élaboration et la mise en œuvre du projet professionnel du salarié ;
- de contribution 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 participation à l'évaluation des compétences acquises dans le cadre de la formation pratique ;
- de contrôle de l'assiduité et de la qualité du travail du salarié ;
- de rencontre et de débat avec le centre de formation ;
- de participation aux différents bilans du salarié.

L'ensemble des temps consacrés à sa mission est du temps de travail effectif.

Le salarié tuteur ou maître d'apprentissage percevra, en plus de sa rémunération, une indemnité de fonction de 70 € brut par mois complet de mission de tutorat ou de maître d'apprentissage et par salarié encadré.

Cette indemnité est versée pendant toute la durée de formation de la personne « tutorée » dans le cadre des dispositifs de professionnalisation ou de l'apprenti dans le cadre de l'apprentissage. En cas de mois incomplet de mission de tutorat ou de maître d'apprentissage (début ou fin de la fonction d'encadrement en cours de mois), l'indemnité de fonction sera calculée *pro rata temporis*. Pour les tuteurs dans le cadre du contrat de professionnalisation, cette indemnité est finançable dans le cadre de l'investissement formation de l'entreprise. Elle peut faire l'objet d'un remboursement par l'OPCA dans le cadre d'une obligation conventionnelle ou d'un versement volontaire.

Article 11.5

Financement des actions de tutorat

Les actions de tutorat pour les contrats de professionnalisation sont prises en charge au titre de 4/5 de la contribution dite de professionnalisation.

Les actions de tutorat pour les maîtres d'apprentissage sont prises en charge au titre de 1/5 de la contribution dite de professionnalisation.

Article 12

Plan de formation

Article 12.1

Objectifs du plan de formation

L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences.

Le plan de formation fait partie des moyens qui permettent à l'employeur d'assurer la mise en œuvre de cette obligation mais il n'en est pas le moyen exclusif. Toute action contribuant à la professionnalisation des salariés, et notamment celles qui entrent dans le champ de l'investissement formation en application du présent accord, peuvent s'articuler au service du développement professionnel des salariés et de la qualité des services rendus par l'organisation.

Article 12.2

Catégories d'actions de formation dans le cadre du plan

Le plan de formation peut contenir deux types d'actions de formation :

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

Les catégories d'actions ne concernent, conformément aux dispositions législatives, que le plan de formation.

Les institutions représentatives du personnel sont consultées sur l'ensemble des éléments constituant l'investissement formation de l'entreprise, dont le plan de formation.

Article 12.3

Actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi

Toute action de formation suivie par le salarié dans le cadre du plan de formation pour assurer l'adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution de l'emploi ou au maintien dans l'emploi se

déroule pendant le temps de travail et donne lieu pendant sa réalisation au maintien de la rémunération et, en cas de dépassement de la durée légale du travail ou de la durée contractuelle, à paiement des heures supplémentaires ou complémentaires.

Ces actions correspondent à l'acquisition de compétences utilisables dans le cadre de la qualification du salarié et des emplois qu'elle permet d'occuper.

Article 12.4

Actions de développement des compétences

Les actions de développement des compétences sont celles qui conduisent à l'acquisition de compétences qui ne peuvent être mises en œuvre dans le cadre de la qualification du salarié et des emplois qu'il pourrait occuper avec cette qualification.

Ces actions peuvent se dérouler sur le temps de travail. Elles peuvent également se dérouler en dehors du temps de travail effectif aux conditions suivantes :

- un accord écrit doit être conclu entre le salarié et l'employeur, qui peut être dénoncé dans les 8 jours de sa conclusion. Le refus du salarié de participer à des actions de formation réalisées en dehors du temps de travail ou sa renonciation dans les 8 jours de l'accord ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement ;
- la durée de la formation effectuée en dehors du temps de travail est plafonnée à 80 heures par an et par salarié (ou pour les salariés en forfait en jours ou en forfait annuel à 5 % du forfait).

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'employeur d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné selon les dispositions réglementaires.

Cette allocation ne constitue pas une rémunération ni au sens du code du travail ni du code de la sécurité sociale. Elle est exonérée de cotisations sociales, exclue de l'assiette de la CSG et de la CRDS, soumise à l'impôt sur le revenu, mais le salarié continue de bénéficier de la couverture sociale, du risque accident du travail et maladie professionnelle.

Pour les salariés qui suivent des actions de développement des compétences pendant ou en dehors du temps de travail, l'employeur doit prévoir avant le départ en formation :

- une priorité d'accès aux fonctions disponibles correspondant aux compétences acquises ;
- une reconnaissance des efforts accomplis par le salarié.

Les engagements de l'employeur sont subordonnés au fait que le salarié doit être assidu à sa formation et avoir satisfait aux évaluations prévues et portent sur un délai de 1 an à l'issue de la formation suivie par le salarié.

Article 12.5

Financement des actions du plan de formation

Les actions du plan de formation sont financées dans le cadre de l'investissement formation de l'entreprise.

PARTIE III

Dispositions financières

Les dispositions financières prévues au présent accord sont applicables à l'ensemble des employeurs de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif, situés en territoire métropolitain et DOM. Elles doivent permettre de conduire une politique d'investissement formation permettant de prendre en compte les besoins des établissements et des salariés en articulation avec le développement de politiques d'intérêt général.

Article 13

Investissement global formation des employeurs de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif

Conformément au préambule du présent accord, les partenaires réaffirment leur attachement à l'investissement en formation.

L'investissement global formation des employeurs de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif est fixé à 2 % de la masse salariale brute annuelle.

Il est constitué par les trois éléments suivants :

1. Une contribution légale, d'un montant de 1 % de la masse salariale brute annuelle, sous réserve des règles particulières pour les employeurs de moins de 10 salariés ou de la conclusion d'un accord de gestion directe du financement du CPF, entièrement versée à l'OPCA-OPACIF et intégralement mutualisée. Cette contribution légale sert principalement à développer la qualification et les actions prioritaires de la branche ;
2. Une obligation conventionnelle mutualisée, destinée à développer la formation professionnelle continue dans les entreprises, quel que soit le seuil de l'effectif, et prenant la forme d'un versement conventionnel obligatoire à l'OPCA, représentant 0,35 % de la masse salariale brute annuelle ;
3. Une obligation d'investissement formation d'un montant de 0,65 % de la masse salariale brute annuelle, dont les entreprises peuvent s'acquitter selon les modalités prévues à l'article 16.

Au-delà de ces obligations, tous les moyens consacrés au développement de la formation professionnelle font partie de l'investissement global de l'employeur. Cet investissement peut être géré par les entreprises directement ou donner lieu à un versement sur une base volontaire à l'OPCA, sur la base de l'article L. 6332-1-2 du code du travail.

L'obligation conventionnelle mutualisée d'un montant de 0,35 % de la masse salariale brute annuelle et l'obligation d'investissement formation d'un montant de 0,65 % de la masse salariale brute annuelle sont destinées au financement de toutes actions de formation telles que définies par le code du travail ainsi qu'au financement du développement de la formation professionnelle continue tel que défini par la liste ci-dessous :

1. Les actions de formation qualifiantes ;
2. Le développement professionnel continu des personnels (DPC) de santé (médicaux et paramédicaux) tant pour la partie formation que pour l'analyse de pratiques ;
3. Les colloques, journées d'étude, congrès, séminaires, symposiums, conférences portant sur des sujets spécifiques et techniques, constituant un réel moyen de perfectionnement des compétences et connaissances des professionnels. Ces actions, congrès, conférences, séminaires, journées d'étude sont dispensés par des intervenants dont la compétence dans le domaine concerné est avérée. La production d'actes (capitalisation des acquis du contenu du colloque) et la restitution des acquis de la part du salarié vers son équipe ou son collectif de travail sont requises ;
4. L'indemnité tutorale ;
5. Les actions de formation à la prévention et à la gestion des risques : toute action de formation à la prévention et à la gestion des risques destinée à la sécurité collective du public accueilli ;
6. Les actions de formation relatives aux risques psychosociaux : toute action de prévention et de gestion des risques psychosociaux auxquels le salarié est confronté dans son activité professionnelle ;
7. Les actions de formation intégrées aux situations de travail : toute action qui répond à des obligations de certification, de mise en conformité avec des normes techniques ou juridiques, de développement de démarche qualité, de GPEC... ;
8. Les préparations aux concours ;

9. Les actions de formation dont l'objectif porte sur l'encadrement des activités de loisirs et de sensibilisation à une technique dans le cadre du projet d'entreprise, de structure ou d'établissement, dont toute action qui s'inscrit dans le cadre du projet d'établissement ou de service pour les salariés en situation d'accompagnement, d'animation dans l'établissement, ou à l'occasion d'un séjour avec les personnes accompagnées à l'extérieur ;

10. Les actions de formation de développement personnel en lien avec l'activité professionnelle, dont toute action dont les techniques de développement personnel acquises lors de la formation sont utilisées par les salariés dans le cadre de leurs missions ayant un lien direct ou indirect avec le public accueilli ;

11. Les actions de formation relatives aux pratiques non conventionnelles à visées thérapeutiques, sous contrôle des instances mises en place par l'OPCA : comités d'éthique, commission paritaire d'harmonisation (CPH), commission paritaire nationale de recours gracieux (CPNRG) et de la mission interministérielle de lutte et de vigilance contre les dérives sectaires (Miviludes) ;

12. Les actions de développement professionnel, liées au bien-être, dès lors qu'elles visent la professionnalisation ou le développement des compétences ;

13. Les actions de formations réalisées en interne, organisées par une entreprise au bénéfice exclusif de ses salariés et dispensées par un ou plusieurs de ses salariés, sur la base d'un programme, d'un budget prévisionnel, impliquant un processus d'évaluation et la délivrance d'une attestation ;

14. Les actions financées au titre du CPF, la part conventionnelle pouvant être mobilisée en complément de tout ou partie du crédit d'heures acquis par le salarié dans le cadre du CPF, utilisé à l'initiative du salarié, avec l'accord de l'employeur.

La liste des actions ci-dessous sont éligibles exclusivement à un financement sur la part d'investissement formation de 0,65 % de la masse salariale brute annuelle :

1. L'analyse des pratiques professionnelles permettant un apprentissage collectif à partir de l'analyse de situations. Plus précisément, il s'agit d'un espace et d'un temps donnés, pendant lesquels un expert dans une discipline précise, ayant la qualité de prestataire extérieur à l'entreprise, encadre un groupe de professionnels spécifiques au sein d'un établissement, réunis pour échanger sur une situation de travail, l'analyser, identifier les difficultés rencontrées et faire ainsi évoluer les pratiques. Il s'agit d'un processus de transformation des pratiques professionnelles, élaboré dans une logique de co-construction entre les salariés et l'expert, permettant l'acquisition de connaissances et de compétences, dans une perspective d'amélioration des pratiques ;

2. La supervision de pratiques professionnelles visant à améliorer la qualité de l'acte professionnel, consistant en un ensemble d'opérations critiques par lesquelles un tiers expert, ayant la qualité de prestataire extérieur, vise à améliorer la qualité de l'acte professionnel des personnes, à réguler leur savoir-faire, de façon à assurer la plus grande cohérence possible entre les référentiels et les pratiques ;

Le comité d'entreprise examinera les actions 3 et 4 dans le cadre des consultations annuelles sur le plan de formation ;

3. Les dépenses de fonctionnement inhérentes aux actions concourant au développement de la formation professionnelle continue, notamment celles liées à l'information et à la gestion de la formation, telles que les coûts de structure et de personnels mobilisés par les entreprises. Pour la contribution conventionnelle obligatoire, ces actions peuvent être financées dans la limite de 12 %.

4. La formation des dirigeants bénévoles ayant un mandat spécifique au sein d'un conseil d'administration ou d'un bureau, la formation suivie devant être en lien avec l'exercice de ce mandat. Pour la contribution conventionnelle obligatoire, ces actions peuvent être financées dans la limite de 5 %.

Pour les listes des actions éligibles ci-dessus, les contenus et méthodes pédagogiques doivent bénéficier d'une reconnaissance d'une communauté de professionnels ou être tombés dans le domaine public scientifique.

L'ensemble des actions figurant dans les deux listes ci-dessus sont éligibles à un financement dans le cadre des moyens consacrés au développement de la formation professionnelle allant au-delà des obligations fixées par l'accord.

Article 14

Contributions légales au financement de la formation conformément au décret en vigueur

Article 14.1

Employeurs occupant au minimum 300 salariés

Pour les structures employeuses de 300 salariés et plus, la contribution légale au financement de la formation professionnelle est fixée à 1 % de la masse salariale brute annuelle.

Cette contribution est composée comme suit :

- 0,2 % destiné au financement du congé individuel de formation ;
- 0,2 % destiné au financement du compte personnel de formation ;
- 0,4 % destiné au financement de la professionnalisation ;
- 0,2 % versé au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

L'ensemble de ces contributions est versé à l'OPCA-OPACIF, sous réserve de la conclusion d'un accord de gestion directe du financement du CPF.

Article 14.2

Employeurs occupant de 50 à 299 salariés

Pour les entreprises de 50 à 299 salariés, la contribution légale au financement de la formation professionnelle est fixée à 1 % de la masse salariale brute annuelle.

Cette contribution est composée comme suit :

- 0,2 % destiné au financement du congé individuel de formation ;
- 0,2 % destiné au financement du compte personnel de formation ;
- 0,1 % destiné au financement du plan de formation ;
- 0,3 % destiné au financement de la professionnalisation ;
- 0,2 % versé au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

L'ensemble de ces contributions est versé à l'OPCA-OPACIF sous réserve de la conclusion d'un accord de gestion directe du financement du CPF.

Article 14.3

Employeurs occupant de 10 à 49 salariés

Pour les structures employeuses de 10 à 49 salariés, la contribution légale au financement de la formation professionnelle est fixée à 1 % de la masse salariale brute annuelle.

Cette contribution est composée comme suit :

- 0,15 % destiné au financement du congé individuel de formation ;
- 0,2 % destiné au financement du compte personnel de formation ;
- 0,2 % destiné au financement du plan de formation
- 0,3 % destiné au financement de la professionnalisation ;
- 0,15 % versé au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

L'ensemble de ces contributions est versé à l'OPCA-OPACIF sous réserve de la conclusion d'un accord de gestion directe du financement du CPF.

Article 14.4

Employeurs occupant moins de 10 salariés

Pour les entreprises de moins de 10 salariés, la contribution légale au financement de la formation professionnelle est fixée à 0,55 % de la masse salariale brute annuelle.

Cette contribution est composée comme suit :

- 0,4 % destiné au financement du plan de formation ;
- 0,15 % destiné au financement de la professionnalisation ;

L'ensemble de ces contributions est versé à l'OPCA.

Article 14.5

Règles communes

Pour favoriser l'accompagnement de l'investissement formation des employeurs de la branche, les fonds versés au titre du plan de formation, dans le cadre de la contribution légale, sont intégralement mutualisés sans remise à disposition automatique aux adhérents de l'OPCA. Ces fonds seront prioritairement utilisés en complément de financement d'actions rentrant dans le cadre de projets d'établissement.

Article 15

Obligation conventionnelle mutualisée

Les partenaires sociaux de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif décident de créer une obligation conventionnelle de financement de la formation professionnelle continue de 0,35 % de la masse salariale brute annuelle intégralement mutualisée et destinée :

- à hauteur de 0,1 % minimum au financement de la qualification ;
- à hauteur de 0,19 % maximum au financement du développement de la formation professionnelle continue des salariés ;
- à hauteur de 0,06 % au financement des services rendus par l'OPCA à l'ensemble des entreprises et des salariés.

Article 16

Obligation d'investissement en formation

Compte tenu du caractère essentiel que revêt le développement de la formation professionnelle continue, afin de garantir un accompagnement et des soins de qualité aux personnes accueillies, il est créé une obligation d'investissement formation pour toute entreprise à hauteur de 0,65 % de sa masse salariale brute annuelle.

Cet investissement formation peut être géré par chaque entreprise selon les modalités suivantes :

- soit une gestion interne, l'ensemble des actions et coûts listés à l'article 13 pouvant être pris en compte, ainsi que les rémunérations chargées des personnels pendant le temps consacré à ces actions ;
- soit un versement volontaire à l'OPCA qui ne fait pas l'objet d'une mutualisation et qui peut être utilisé dans les conditions définies ci-dessus ;
- soit une combinaison de ces deux possibilités.

En cas de versement volontaire à l'OPCA de tout ou partie de l'investissement formation de 0,65 % de la masse salariale brute annuelle, une participation au financement des services rendus par l'OPCA sera appliquée.

Il est rendu compte chaque année aux représentants du personnel de l'investissement en formation de l'employeur. Son utilisation doit obligatoirement faire l'objet d'éléments détaillés dans la BDES (base de données économiques et sociales) de l'année concernée.

Les entreprises devront justifier du montant de leur investissement formation par attestation d'un expert-comptable ou d'un commissaire aux comptes. Cette attestation devra être communiquée à l'OPCA de la branche.

Lorsqu'il subsiste un reliquat au bout de 1 an, le montant de l'investissement formation non utilisé sera versé à l'OPCA de la branche.

PARTIE IV

Dispositions relatives aux instances (CPNE-FP, observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences, OPCA-OPACIF)

Article 17

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP)

Les organisations d'employeurs représentatives de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif sont signataires de quatre conventions collectives nationales et d'une convention collective d'entreprise, qui concernent 800 000 salariés.

Elles sont fortement attachées à la négociation des évolutions nécessaires en matière d'emploi, de formation, de professionnalisation et de certification dans la branche professionnelle, tant sur le plan quantitatif que qualitatif.

Ce dialogue social peut nécessiter la mise en place de groupes de travail paritaires sectoriels emploi-formation, qui travailleraient sur des sujets exigeant des compétences spécifiques, en amont de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Article 17.1

Création et objet de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle est créée par le présent accord.

Les missions attribuées à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle sont les suivantes :

A. – Analyse et préconisation à la commission paritaire de la branche (CPB) sur les sujets relevant de la formation professionnelle, de la certification, de l'emploi et du développement des études nationales. Cet apport se traduira notamment par :

Pour la formation professionnelle :

- la définition d'actions de formation prioritaires, dans le cadre de la professionnalisation (contrats et périodes de professionnalisation), du compte personnel de formation et de l'apprentissage ;
- la transmission des orientations politiques emploi-formation en amont de la définition du PNA (programme national d'actions) par l'OPCA ;
- la labellisation des organismes de formation ;
- l'établissement d'une liste des formations qualifiantes ;
- la participation à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, publics et privés, existant pour les différents niveaux de qualification, et recherche avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés des moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement ;

- un renforcement de la liaison structure/centre de formation, afin de permettre une meilleure adéquation de la formation initiale aux besoins réels des entreprises et de valoriser les métiers de la branche ;
- la veille du suivi et de la mise en application des accords conclus dans la branche en matière de formation professionnelle ;
- la modélisation de l'entretien professionnel, son format, la définition des interlocuteurs, la nature de ses conclusions, ses modes de contestation ;
- la promotion de la politique de formation ;
- la conclusion de conventions de partenariat avec les fédérations et les représentants des organismes de formation.

Pour la certification :

- recenser les besoins en connaissances et compétences des métiers de la branche ;
- le cas échéant, traduire les besoins recensés en certifications ;
- proposer les certifications pouvant nécessiter un positionnement dans la classification ;
- répondre devant la CNCP des besoins de certifications de la branche ;
- instaurer, suivre et actualiser semestriellement toutes listes permettant l'accès aux certifications par le compte personnel de formation.

Pour l'emploi :

- l'examen périodique de l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications dans la branche sur la base des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences. Les résultats de cet examen, les conclusions et recommandations tirées par la CPNE-FP seront mis à disposition de la CPB ;
- l'étude sur l'évolution des différentes activités de la branche et l'information sur tous les projets de licenciements économiques collectifs de plus de 10 salariés appartenant au même établissement ;
- la production d'un rapport d'analyse intermédiaire annuel sur l'emploi et d'un rapport triennal de synthèse.

Pour le développement des études nationales :

- la CPNE-FP demande des études thématiques à l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences.

B. – Consultation de la CPNE-FP par les partenaires institutionnels :

- consultation de la CPNE-FP sur le contenu et les conditions de mise en œuvre des contrats d'objectifs préalablement à la signature entre les régions et l'UNIFED visant au développement coordonné des différentes voies de formation professionnelle initiale et continue, notamment l'apprentissage, les contrats de professionnalisation et les périodes de professionnalisation ;
- participation de la CPNE-FP, par délégation à ses délégations régionales, à l'élaboration des plans régionaux de développement de la formation professionnelle (PRDFP) et schémas régionaux de la formation professionnelle.

Pour mener à bien l'ensemble de ses missions, la CPNE-FP s'appuie sur des groupes de travail paritaires sectoriels emploi-formation (sanitaire, social et médico-social), mis en place lorsque les sujets à traiter impliquent la mise en œuvre de compétences spécifiques, et sur les services techniques de l'OPCA.

C. – Lien et modalités de fonctionnement avec l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences de la branche

L'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences assure, par délégation de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP), une

veille prospective sur l'évolution des activités, des emplois, des qualifications et des compétences au niveau de la branche, afin d'anticiper les besoins de professionnalisation.

A ce titre, le comité paritaire de pilotage de l'observatoire diligente des études dans le cadre des orientations politiques emploi-formation de la CPNE-FP, voire suite à une demande précise de la CPNE-FP.

Par ailleurs, les contributions de l'observatoire (données annuelles, enquêtes emplois...) permettent à la CPNE-FP de déterminer les orientations politiques de l'emploi et de la formation.

La CPNE-FP s'appuiera sur les travaux de l'observatoire afin de compléter la liste des certifications établie au titre du CPF.

D. – Relations de la CPNE-FP avec l'OPCA

Les orientations en matière de formation, d'emploi et de certification de la CPNE-FP sont adressées au conseil d'administration paritaire de l'OPCA, qui en prend connaissance et en tient compte dans l'établissement des règles de prise en charge.

La CPNE-FP est informée régulièrement des actions menées par l'OPCA, et réciproquement.

Article 17.2

Composition, organisation et périodicité des réunions

Article 17.2.1

Réunions plénières

La CPNE-FP comprend deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative, l'UNIFED désignant globalement autant de représentants du collège employeurs que ceux désignés par le collège salariés.

Cette composition pourra, le cas échéant, être revue compte tenu des évolutions en matière de représentativité syndicale.

Chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche désigne deux délégués titulaires et deux délégués suppléants. Chaque titulaire peut, en cas d'empêchement, se faire remplacer par un suppléant. La présence des deux représentants titulaires ne fait pas obstacle à la présence d'un représentant suppléant par organisation syndicale de salariés.

Le collège employeurs désigne autant de titulaires et de suppléants. La présence de tous les représentants titulaires ne fait pas obstacle à la présence des représentants suppléants du collège employeurs, pouvant siéger pour un nombre égal à celui des représentants suppléants du collège salariés.

Le nombre de réunions plénières est fixé à deux réunions par semestre.

En cas de saisine par l'UNIFED ou par une des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche, le bureau peut décider de la convocation de réunions supplémentaires.

Les convocations sont adressées par le secrétariat administratif et technique de la CPNE-FP et signées par le président et le président adjoint.

Article 17.2.2

Préparation des réunions plénières

Chaque représentant des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche a droit à un forfait annuel de 4 demi-journées (soit 1 demi-journée par réunion) dont l'objet est la préparation des réunions plénières.

Article 17.2.3

Bureau

Chaque collège désigne, pour un mandat de 2 ans, un bureau constitué d'un président, d'un président adjoint, auxquels s'ajoutent un membre du collège salariés et un membre du collège employeurs, soit au total quatre représentants. Afin de permettre un tuilage dans la fonction de président et la poursuite de l'action sur les dossiers en cours, le deuxième représentant de chaque collège au bureau est le président sortant qui intègre le bureau élargi.

La présidence est exercée de manière alternée par le président et le président adjoint, une année chacun.

Le bureau, convoqué paritairement par le président et le président adjoint, se réunit avant chaque réunion plénière. Il arrête l'ordre du jour de celle-ci, traite les affaires courantes et prend les décisions urgentes entre deux séances plénières.

Il est en relation régulière avec les autres instances de la branche (CPB, bureaux de l'OPCA et de l'observatoire), en vue d'assurer une cohérence dans la prise des décisions sur des sujets communs aux différentes instances.

Article 17.2.4

Groupes paritaires de travail

La CPNE-FP ou son bureau, sur décision paritaire, peut mettre en place des groupes de travail paritaires restreints (un représentant par organisation syndicale représentative au niveau de la branche) pour mener divers travaux et réflexions, commandés en réunion plénière, dans la limite de 5 jours ou 10 demi-journées par an.

Article 17.2.5

Missions de représentation

Le président et le président adjoint représentent la CPNE-FP auprès des pouvoirs publics, des organismes de la branche ou des organismes hors branche chaque fois que sa représentation est requise et justifiée. Ils rendent compte de cette activité à chaque séance plénière.

En cas d'empêchement, ils peuvent donner mandat à un autre membre de leur collège respectif pour les remplacer.

Le président et le président adjoint disposent chacun annuellement d'un maximum de six missions de représentation.

Article 17.2.6

Secrétariat administratif et technique

L'UNIFED, en lien avec la présidence de la CPNE-FP, assure le secrétariat administratif et technique de la CPNE-FP via, notamment, les missions suivantes :

- préparation des réunions plénières ;
- préparation des réunions de la présidence paritaire ;
- préparation des réunions des groupes de travail paritaires ;
- accompagnement ou représentation par délégation de la présidence paritaire à certaines réunions institutionnelles (ministères, DGCS, ARF...) ;
- traitement des demandes de dérogation tutorale ;
- traitement des courriers adressés à la CPNE-FP ;
- élaboration des conventions de labellisation avec les CFA ;
- élaboration des certificats de qualification professionnelle de la branche ;

- élaboration des attestations de réussite aux formations dont notamment celles de « surveillant(e) de nuit qualifié(e) », « maître(sse) de maison », « maître d'apprentissage » et « moniteur d'atelier » ;
- référent par délégation de la présidence paritaire auprès des organismes de formation ;
- relation avec les groupes de travail paritaires sectoriels emploi-formation et les services techniques de l'OPCA sur les chantiers en cours ;
- mise en place d'outils (tableaux de bord...) ;
- assistance technique de la présidence paritaire ;
- suivi des plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) avec les employeurs et les services techniques des délégations régionales paritaires (DRP) de l'OPCA ;
- suivi des relations du bureau national avec les délégations régionales de la CPNE-FP ;
- suivi des relations avec l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences ;
- veille juridique sur l'actualité légale et réglementaire de la formation professionnelle continue et la formation initiale ;
- suivi des dispositifs de branche avec les organismes de formation labellisés (apprentissage, DSB-VAE...).

Article 17.3

Modalités de prise des décisions

Les décisions de la CPNE-FP sont paritaires et sont prises à la majorité qualifiée de 155 mandats, sachant que le collège employeurs et le collège salariés disposent respectivement de 103 mandats de vote.

Pour le collège salariés, chaque organisation syndicale représentative a un nombre de mandats correspondant à son pourcentage (arrondi au chiffre entier supérieur) de représentativité fixé par l'arrêté de représentativité en cours de validité.

En cas d'absence d'une ou de plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés, et en l'absence de mandat de représentation donné par une organisation absente à une organisation présente, les décisions ne sont pas prises à la majorité qualifiée de 155 mandats mais à la majorité qualifiée représentant 75 % de l'ensemble des mandats détenus par l'UNIFED et les organisations syndicales de salariés présentes ou représentées en séance.

Ces décisions sont formalisées dans le compte rendu rédigé à l'issue de chaque réunion plénière par le secrétariat administratif et technique.

Article 17.4

Modalités de prise en charge des dépenses engagées pour les réunions plénières, du bureau, des missions de représentation et des groupes de travail

Frais de transport, d'hébergement et de repas

Les frais de déplacement, d'hébergement et de repas donnent lieu à une indemnisation de 240 € pour chacun des représentants titulaires (ou des représentants suppléants lorsque ces derniers siègent en cas d'absence d'un représentant titulaire) des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche pour chacune des réunions plénières de la CPNE-FP, des réunions du bureau, des missions de représentation (six par an) et des réunions des groupes de travail (dans la limite de 5 jours ou 10 demi-journées par an), cela sur la base d'un exemplaire original des feuilles de présence de ces réunions qui sera adressé au secrétariat administratif et technique de la CPNE-FP.

La revalorisation du montant de l'indemnisation est indexée sur l'indice des prix à la consommation.

Cette indemnité fait l'objet d'un versement annuel par l'UNIFED à chaque organisation syndicale de salariés au cours du dernier trimestre de l'année civile.

Maintien et prise en charge des salaires des représentants du collège salariés

Le temps consacré par les représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche aux réunions prévues aux articles 17.2.1, 17.2.3, 17.2.4 et 17.2.5, tout comme le temps de préparation accordé dans les conditions définies ci-dessus (réunions plénières), est assimilé à du temps de travail effectif.

Les employeurs ont la possibilité de demander auprès de la CPNE-FP la prise en charge des salaires des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche siégeant aux réunions plénières de la CPNE-FP, au bureau, aux groupes de travail et aux missions de représentation. Les demandes sont accompagnées de la copie du bulletin de salaire du mois au cours duquel s'est tenue la réunion plénière, la réunion du bureau, du groupe de travail ou la mission de représentation. Cette indemnisation est calculée sur la base de 1/30 du salaire brut mensuel chargé du mois d'absence, dans la limite d'un plafond journalier chargé de 175 €. Cette prise en charge se fait sur la base des feuilles de présence de ces réunions, qui seront adressées au secrétariat administratif et technique de la CPNE-FP.

Les demandes d'indemnisation, pour être prises en compte, doivent être adressées par courrier en recommandé avec avis de réception au secrétariat administratif et technique de la CPNE-FP avant le 31 décembre de l'année civile concernée, la date figurant sur le courrier d'envoi de la demande faisant foi.

Article 18

Délégations régionales de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (DR CPNE-FP)

Article 18.1

Installation et rôle de la délégation régionale

Est installée une délégation régionale par région administrative au sens du découpage administratif en vigueur. Un avenant au présent accord sera négocié avant la fin de l'année 2015 pour prendre en compte la nouvelle organisation administrative.

En lien avec les orientations de la CPNE-FP, la délégation régionale :

- représente auprès des partenaires institutionnels ayant attribution en matière d'emploi et de formation professionnelle dans la région les intérêts de la branche ;
- dans le cadre des orientations nationales arrêtées par la CPNE-FP, définit les orientations régionales emploi-formation en vue de leur traduction opérationnelle par l'OPCA au titre du plan régional d'actions, sous forme d'actions collectives ;
- informe la CPNE-FP des évolutions des activités des associations de la branche et de leurs établissements, de l'emploi et de la formation dans sa région ;
- veille à la mise en place et assure le suivi des dispositifs de formation et d'accompagnement de la branche en région et en fait la promotion auprès des partenaires institutionnels ;
- assure la promotion régionale en matière d'apprentissage, au regard des besoins régionaux ;
- participe à l'élaboration et suit les listes CPF régionales, en relation avec les partenaires sociaux et institutionnels siégeant aux COPAREF/CREFOP dans le but de faire valoir les besoins de la branche en région ;
- assure des délégations spécifiques attribuées par la CPNE-FP ;
- relaie la CPNE-FP dans le cadre du concours sollicité, le cas échéant, par l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences pour le développement des études régionales et notamment en cas de mise en œuvre d'une politique d'observation partagée par les ins-

tances régionales. Elle peut également proposer des thèmes d'études à l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences.

La délégation régionale rend compte régulièrement à la CPNE-FP de ses rencontres et démarches dans les conditions prévues dans le règlement intérieur.

Article 18.2

Composition de la délégation

La délégation régionale de la CPNE-FP est composée comme suit :

- un représentant titulaire par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche qui peut, en cas d'empêchement, se faire remplacer par un suppléant ;
- un nombre de représentants titulaires des employeurs désignés par l'UNIFED identique au nombre de représentants titulaires désignés par les organisations syndicales de salariés. Les titulaires peuvent, en cas d'empêchement, se faire remplacer par des suppléants.

Cette composition pourra, le cas échéant, être revue compte tenu des évolutions en matière de représentativité syndicale.

Article 18.3

Désignation

L'UNIFED et les organisations syndicales de salariés représentatives désignent leurs représentants auprès du secrétariat administratif et technique de la CPNE-FP, qui informe le président et le président adjoint de la CPNE-FP, lesquels assurent la mise en place de la délégation et informent les autorités politiques et administratives de la région.

Chaque collège de la délégation régionale désigne pour un mandat de 2 ans un président et un président adjoint.

La présidence est exercée de manière alternée par le président et le président adjoint, une année chacun.

Article 18.4

Fonctionnement

Article 18.4.1

Organisation des réunions plénières régionales

Le nombre de réunions plénières régionales est fixé à quatre par an de 1 demi-journée chacune.

Le président et le président adjoint de la délégation régionale de la CPNE-FP arrêtent l'ordre du jour, fixent la date et le lieu de la réunion.

La convocation est adressée aux membres de la délégation régionale par le président ou le président adjoint au moins 15 jours avant la réunion, afin qu'ils puissent la communiquer à leurs employeurs.

Article 18.4.2

Préparation des réunions plénières régionales

Chaque représentant des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche a droit à un forfait annuel de 4 demi-journées (soit 1 demi-journée par réunion) dont l'objet est la préparation des réunions plénières.

Article 18.4.3

Modalités de prise de décisions

Les décisions en DR CPNE-FP sont paritaires et sont prises à la majorité qualifiée de 155 mandats, sachant que le collège employeurs et le collège salariés disposent respectivement de 103 mandats de vote.

Pour le collège salariés, chaque organisation syndicale représentative a un nombre de mandats correspondant à son pourcentage (arrondi au chiffre entier supérieur) de représentativité fixé par l'arrêté de représentativité en cours de validité.

En cas d'absence d'une ou de plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés, et en l'absence de mandat de représentation donné par une organisation absente à une organisation présente, les décisions ne sont pas prises à la majorité qualifiée de 155 mandats mais à la majorité qualifiée représentant 75 % de l'ensemble des mandats détenus par l'UNIFED et les organisations syndicales de salariés présentes ou représentées en séance.

Article 18.4.4

Modalités de prise en charge des dépenses engagées pour les réunions plénières régionales

Frais de transport

Les frais de déplacement des représentants des organisations syndicales de salariés donnent lieu à une indemnisation de 90 € par représentant des organisations syndicales de salariés au niveau de la branche pour chaque réunion plénière régionale de la CPNE-FP (quatre par an).

La revalorisation du montant de l'indemnisation est indexée sur l'indice des prix à la consommation.

Cette indemnité fait l'objet d'un versement annuel par l'UNIFED à chaque organisation syndicale de salariés au cours du dernier trimestre de l'année civile.

Maintien et prise en charge des salaires des représentants du collège salariés

Le temps consacré par les représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche aux réunions plénières régionales (4 demi-journées par an) tout comme leur préparation (4 demi-journées par an) est assimilé à du temps de travail effectif.

Les employeurs ont la possibilité de demander auprès de la CPNE-FP la prise en charge des salaires des représentants des organisations syndicales de salariés siégeant aux réunions plénières régionales. Les demandes doivent être accompagnées de la copie du bulletin de salaire du mois au cours duquel s'est tenue la réunion plénière régionale tout comme de la feuille d'émargement attestant de la présence du salarié à ladite réunion. Cette indemnisation de la demi-journée est déterminée sur la base de 50 % de 1/30 du salaire brut mensuel chargé du mois d'absence, dans la limite d'un plafond journalier chargé de 87,50 € (soit 50 % de 175 €).

Les demandes d'indemnisation, pour être prises en compte, doivent être adressées par courrier en recommandé avec avis de réception au secrétariat administratif et technique de la CPNE-FP avant le 31 décembre de l'année civile concernée.

Article 18.5

Compte rendu d'activité

Chaque délégation régionale de la CPNE-FP établit annuellement un compte rendu d'activité faisant état des réunions organisées, des thèmes abordés tout comme des rencontres auxquelles ses membres ont participé.

Ce compte rendu d'activité devra être adressé au cours du premier semestre de l'année suivante (N+ 1) au secrétariat administratif et technique de la CPNE-FP.

Article 19

Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences

L'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences est créé en tant qu'instance de l'OPCA, qui assure pour le compte de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP), et dans le cadre de ses orientations, une veille prospective sur l'évolution des activités, des emplois, des qualifications et des compétences au sein de la branche, afin d'anticiper les besoins de professionnalisation. Son action vise à favoriser une démarche politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les établissements de la branche.

Il est piloté par un comité paritaire de pilotage, dénommé COPIL de l'observatoire.

Article 19.1

Missions

A ces fins, il exerce les missions suivantes :

- collecter et synthétiser les informations sur les métiers, les emplois et les qualifications, afin de les mettre à disposition de la branche ;
- contribuer à identifier les facteurs risquant d'affecter les métiers de la branche 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 de la branche ;
- conduire des études ponctuelles visant à permettre une politique prospective des emplois et notamment des études démographiques ;
- produire des données annuelles à destination de la CPB et de la CPNE-FP ;
- transmettre aux organisations de la branche les priorités qui seraient nécessaires tant en termes de publics à cibler que de formations. Cette contribution devra permettre aux partenaires sociaux de la branche d'engager la négociation triennale sur la formation professionnelle et à la CPNE-FP d'élaborer les orientations de la formation professionnelle ;
- être force de proposition sur les évolutions et les moyens de correction nécessaires ainsi que sur les thèmes de réflexion et les travaux d'observation auxquels la branche doit s'attacher, et veiller à leur réalisation.

Il entretient la base de données de l'emploi dans la branche afin de permettre à l'OPCA de réaliser, à un rythme quinquennal, une enquête emploi prenant en compte tant les éléments quantitatifs que qualitatifs afin de développer une vision prospective de l'emploi, des métiers, des besoins de la branche. L'observatoire décline ses travaux régionalement.

Au-delà, les partenaires de la branche mandatent l'observatoire pour analyser les parcours types emploi-formation. Ils invitent aussi l'observatoire à réaliser ces travaux, en partenariat avec les autres observatoires de branches, en harmonisant leurs procédures afin que les données puissent être amalgamées et couvrir l'ensemble de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale, et à travailler avec les structures d'observation existantes (tels les CARIF, OREF...).

Article 19.2

Saisine du comité paritaire de pilotage de l'observatoire

Le comité paritaire de pilotage de l'observatoire (COPIL de l'observatoire) peut être saisi :

- par la CPB et/ou la CPNE-FP, et/ou le CAP de l'OPCA ;

- par les délégations régionales de la CPNE-FP dès lors que la demande porte sur des déclinaisons régionales des missions nationales de la CPNE-FP ;
- par les délégations régionales paritaires de l'OPCA.

La saisine du comité paritaire de pilotage de l'observatoire par les DR CPNE-FP et les DRP de l'OPCA intervient conformément à la procédure arrêtée conjointement par le COPIL de l'observatoire et la CPNE-FP.

Dans le cadre des liens régionaux DRP de l'OPCA/DR CPNE-FP et/ou DR CPNE-FP/partenaires extérieurs (conseil régional, CARIF/OREF...), si ces partenaires ont des demandes spécifiques, ils saisissent le comité paritaire de pilotage de l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences ou la DR CPNE-FP, qui, en lien avec la CPNE-FP, valide ou invalide la demande.

Dès lors qu'une demande a reçu un avis favorable et quels qu'en soient les demandeurs : la demande et les résultats des travaux réalisés sont transmis à l'ensemble des partenaires composant la branche, la CPNE-FP, les DR CPNE-FP ou les DRP de l'OPCA selon la nature de la demande et des travaux.

Article 19.3

Composition et fonctionnement du comité paritaire de pilotage de l'observatoire

Le comité paritaire de pilotage de l'observatoire est composé paritairement de deux représentants par organisation syndicale représentative dans la branche et d'autant de représentants des employeurs.

Les décisions du comité paritaire de pilotage de l'observatoire sont paritaires et sont prises à la majorité qualifiée de 155 mandats, sachant que le collège employeurs et le collège salariés disposent respectivement de 103 mandats de vote.

Pour le collège salariés, chaque organisation syndicale représentative a un nombre de mandats correspondant à son pourcentage (arrondi au chiffre entier supérieur) de représentativité fixé par l'arrêté de représentativité en cours de validité.

En cas d'absence d'une ou de plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés, et en l'absence de mandat de représentation, donné par une organisation absente à une organisation présente, les décisions ne sont pas prises à la majorité qualifiée de 155 mandats mais à la majorité qualifiée représentant 75 % de l'ensemble des mandats détenus par l'UNIFED et les organisations syndicales de salariés présentes ou représentées en séance.

Il se réunit au moins deux fois par an. Il met en place un bureau composé paritairement de quatre membres :

- un président et un vice-président ;
- un trésorier et un trésorier adjoint.

La durée de mandat du bureau est fixée à 2 ans.

Les fonctions s'exercent alternativement, tous les ans, entre les représentants des employeurs et des organisations de salariés.

Ses modalités de fonctionnement sont précisées par les statuts de l'OPCA.

Article 19.4

Missions du comité paritaire de pilotage de l'observatoire

Le comité paritaire de pilotage élabore et propose les orientations de l'observatoire selon un protocole triennal révisable annuellement sur avis de la CPNE-FP.

Il met en place par décision paritaire toute commission susceptible d'accompagner les missions qu'il définit.

Le protocole triennal met en œuvre les travaux d'observation au niveau régional ou territorial nécessaires à une analyse prospective de l'évolution des emplois et des qualifications pour que les partenaires sociaux puissent définir les objectifs et priorités de la formation tout au long de la vie professionnelle.

Article 19.5

Financement de l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences

Le financement de l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences est assuré dans les conditions prévues par la réglementation et conformément aux dispositions de la convention d'objectifs et de moyens conclue entre l'OPCA et l'Etat. Au titre de son fonctionnement, il établit, dans le cadre de son comité de pilotage, un budget prévisionnel transmis pour validation au conseil d'administration paritaire de l'OPCA.

L'OPCA, auquel il appartient, liquidera les engagements financiers relatifs aux frais de fonctionnement et aux frais d'études engagés par le comité paritaire de pilotage.

Les frais de fonctionnement concernant les dépenses afférentes à l'administration de l'observatoire et les dépenses relatives à la tenue des réunions du comité paritaire de pilotage et des diverses commissions mises en œuvre seront pris en charge dans les conditions prévues par les statuts de l'OPCA.

L'observatoire produit chaque année à l'attention de la CPNE-FP et de la CPB un rapport qui reprend les divers travaux effectués ou en cours. Il veille à la diffusion de ses travaux, notamment auprès des entreprises pour les aider à nourrir leur base de données unique dans le domaine prévisionnel.

Article 20

OPCA, OPACIF, OCTA

Article 20.1

Champ d'application OPCA, OPACIF, OCTA

Les signataires demandent l'agrément de l'OPCA, de l'OPACIF et de l'OCTA de la branche dans le champ professionnel visé au présent accord pour l'ensemble du territoire national comprenant la métropole et les DOM.

Dans les départements d'outre-mer, la branche sanitaire sociale et médico-sociale affirme sa volonté d'assurer une présence politique et technique. Pour l'île de La Réunion, elle prendra la forme d'une DRP dans les conditions définies à l'article 20.6 du présent accord. Pour les Antilles et la Guyane, des groupes techniques paritaires sont mis en place. La constitution de ces groupes, leur fonctionnement et leurs missions seront définis par le conseil d'administration de l'OPCA en concertation avec les représentants paritaires locaux en tenant compte des spécificités locales. Les services techniques de l'OPCA seront ajustés en fonction du nombre d'adhérents de chaque département et du montant de la collecte.

Article 20.2

Agrément d'UNIFAF

Conformément aux dispositions de l'article L. 6332-1 du code du travail, les signataires demandent l'agrément par l'Etat :

- de l'OPCA au titre du plan de formation des entreprises, du compte personnel de formation et de la professionnalisation ;
- de l'OPACIF au titre du congé individuel de formation ;

- de l'OCTA en tant qu'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA) sur le même champ géographique et professionnel.

Les parties décident de désigner UNIFAF en tant qu'OPCA, OPACIF et OCTA, dès l'entrée en vigueur du présent accord.

Article 20.3

Fonds d'assurance formation

UNIFAF est un fonds d'assurance formation, conformément aux dispositions de l'article L. 6332-7 du code du travail, et est constitué sous la forme d'une association régie par les dispositions de la loi du 1^{er} juillet 1901.

Article 20.4

Missions

L'OPCA, OPACIF et OCTA a compétence pour :

- mettre en place toute action contribuant au développement de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage ;
- collecter, gérer et redistribuer les fonds destinés à la formation professionnelle et à la professionnalisation des salariés, quels que soient les dispositifs utilisés ;
- collecter, gérer et redistribuer la taxe d'apprentissage ;
- mutualiser les fonds pour en optimiser l'utilisation et la répartition entre les établissements adhérents, afin de financer le plus grand nombre d'actions de formation et de professionnalisation pour les salariés de la branche ;
- concourir à l'information, à la sensibilisation et à l'accompagnement des entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- assurer un service de conseil aux salariés en matière d'élaboration de leurs projets de formation tant professionnels que personnels, sur tous les dispositifs permettant d'y concourir, ainsi qu'un conseil aux institutions représentatives du personnel qui en formulent la demande ;
- assurer un service de proximité en priorité au bénéfice des très petites (moins de 10 salariés), petites et moyennes entreprises (10 à moins de 300 salariés) ;
- développer des services adaptés aux besoins des entreprises de taille intermédiaire (300 à 4 999 salariés) et des grandes entreprises (5 000 salariés ou plus) ;
- accompagner les entreprises dans la réalisation de leurs diagnostics RH ;
- garantir la qualité des formations qu'il finance.

L'OPCA, OPACIF et OCTA intervient également pour mettre en œuvre les politiques définies par la branche et dans le respect des missions des CPNE-FP, DR CPNE-FP et de l'observatoire de branche.

Dans ce cadre, l'OPCA, OPACIF et OCTA s'attache nationalement et régionalement à développer des partenariats avec les différents acteurs de l'emploi et de la formation pour répondre aux problématiques et besoins de la branche.

Les missions de l'OPCA, OPACIF et OCTA sont prioritairement :

1. La mise en œuvre des orientations de la branche et de la CPNE-FP en matière de formation des personnels ;
2. Le développement de la formation professionnelle continue et de l'alternance ;

3. Les services rendus aux établissements, dont l'accompagnement et le conseil, dans le cadre des politiques, objectifs et moyens mis en place par la branche ;
4. Le conseil aux salariés pour leur permettre d'élaborer un projet professionnel et identifier les moyens pouvant être utilisés pour sa réalisation ;
5. La recherche de financements complémentaires, notamment auprès du FPSPP, de l'Etat et des conseils régionaux. L'OPCA, OPACIF et OCTA s'attachera à nouer des partenariats permettant de démultiplier les possibilités de formation, entre autres, avec les institutions européennes dans le cadre des cofinancements du FSE, l'Etat dans un contrat d'objectifs et de moyens, les différentes composantes ministérielles et leurs services déconcentrés en région, les collectivités territoriales, en particulier les conseils régionaux ;
6. La construction et l'expérimentation de projets innovants au niveau national et en région, notamment dans le cadre de partenariats nationaux ou locaux ;
7. La prise en charge des coûts de diagnostic dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 20.5

Conseil d'administration paritaire (CAP)

Le conseil d'administration paritaire est composé, suite à la publication de l'arrêté de représentativité des organisations syndicales de salariés, de deux membres dûment mandatés par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche, et d'autant de représentants d'employeurs.

Cette composition pourra, le cas échéant, être revue compte tenu des évolutions en matière de représentativité syndicale.

Les décisions du conseil d'administration paritaire sont paritaires et sont prises à la majorité qualifiée de 155 mandats, sachant que le collège employeurs et le collège salariés disposent respectivement de 103 mandats de vote.

Pour le collège salariés, chaque organisation syndicale représentative a un nombre de mandats correspondant à son pourcentage (arrondi au chiffre entier supérieur) de représentativité fixé par l'arrêté de représentativité en cours de validité.

En cas d'absence d'une ou de plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés, et en l'absence de mandat de représentation donné par une organisation absente à une organisation présente, les décisions ne sont pas prises à la majorité qualifiée de 155 mandats mais à la majorité qualifiée représentant 75 % de l'ensemble des mandats détenus par l'UNIFED et les organisations syndicales de salariés présentes ou représentées en séance.

Le CAP a pour missions principales :

- la mise en œuvre de la politique de formation définie par la commission paritaire de branche (CPB) et les orientations politiques emploi-formation définies par la CPNE-FP ;
- la définition et la coordination des modalités d'action des délégations régionales paritaires (DRP) ;
- la fixation des budgets, des comptes de résultat et des bilans de l'OPCA/OPACIF/OCTA ;
- la prise de toutes mesures propres à assurer l'information des DRP et des adhérents.

Les conditions afférentes au nombre de réunions du CAP, à la composition et au fonctionnement du bureau et aux commissions et groupes de travail sont définies dans les statuts.

Article 20.6

Délégations paritaires

Les délégations régionales paritaires (DRP) sont composées à l'identique du conseil d'administration paritaire (CAP).

Est installée une DRP par région administrative au sens du découpage administratif en vigueur. Un avenant au présent accord sera négocié avant la fin de l'année 2015 pour prendre en compte la nouvelle organisation administrative.

Les décisions de la délégation paritaire régionale sont paritaires et sont prises à la majorité qualifiée de 155 mandats, sachant que le collège employeurs et le collège salariés disposent respectivement de 103 mandats de vote.

Pour le collège salariés, chaque organisation syndicale représentative a un nombre de mandats correspondant à son pourcentage (arrondi au chiffre entier supérieur) de représentativité fixé par l'arrêté de représentativité en cours de validité.

En cas d'absence d'une ou de plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés, et en l'absence de mandat de représentation donné par une organisation absente à une organisation présente, les décisions ne sont pas prises à la majorité qualifiée de 155 mandats mais à la majorité qualifiée représentant 75 % de l'ensemble des mandats détenus par l'UNIFED et les organisations syndicales de salariés présentes ou représentées en séance.

Elles se réunissent au minimum six fois par an.

Les DRP ont pour missions principales :

- la représentation de l'OPCA, OPACIF et OCTA en région auprès des établissements et de leurs salariés et les relations avec les différents acteurs de la formation professionnelle, et notamment les COPAREF ;
- la mise en œuvre au niveau régional des orientations de la branche, de la CPNE-FP et de leurs DR CPNE-FP et de l'OPCA en respectant les cadrages nationaux ;
- la recherche de financements complémentaires auprès des services extérieurs de l'Etat et des collectivités territoriales notamment ;
- l'identification des formations qui pourraient être considérées comme prioritaires pour les différents dispositifs de formation. Ce travail s'effectue en relation avec les DR CPNE-FP ;
- la gestion d'enveloppes financières déléguées par le conseil d'administration paritaire de l'OPCA.

Les conditions afférentes à la composition et au fonctionnement du bureau et aux groupes de travail sont définies dans les statuts.

Article 20.7

Moyens financiers

Les ressources de l'OPCA/OPACIF/OCTA sont composées par :

- les contributions légales destinées à la formation professionnelle continue et à l'apprentissage ;
- les contributions conventionnelles mises en place par la branche destinées au développement de la formation professionnelle continue ;
- les versements volontaires effectués par les entreprises soit en application de l'obligation d'investissement formation de la branche, soit au-delà de cette obligation ;
- toute ressource compatible avec son objet social ;
- les revenus de placements financiers ;
- toute autre ressource autorisée par la réglementation.

La branche consacre à la formation et au développement professionnel des moyens supérieurs à ses strictes obligations financières en matière de formation.

Cet effort particulier doit être consacré à des actions d'intérêt général pour la branche, à l'accompagnement des établissements dans leur politique de développement des compétences et à l'accompagnement des projets professionnels des salariés. Ces différents niveaux doivent bénéficier de moyens identifiés et garantis.

Enfin, doivent être prises en compte les règles en matière de fonctionnement des OPCA, particulièrement en ce qui concerne les frais de gestion et frais de mission.

Article 20.8

Frais de gestion et de mission de l'OPCA-OPACIF

Les frais de gestion et de mission doivent tenir compte de la convention d'objectifs et de moyens conclue avec l'Etat mais également des taux maximum fixés par le présent accord pour les versements conventionnels.

Ils sont fixés par le conseil d'administration.

Seront distingués par le conseil d'administration :

- les frais de gestion correspondant à la productivité de l'OPCA pour la gestion des financements (prises en charge, remboursements...) ;
- les frais de mission correspondant aux services rendus à la branche, aux entreprises et salariés sous forme de services directs tels que le conseil, l'information et l'accompagnement ou le travail d'ingénierie se traduisant par des outils ou informations mis à disposition de la branche et des entreprises, y compris les travaux issus du comité paritaire de pilotage de l'observatoire.

Article 20.9

Statuts et règlement intérieur

Les statuts et le règlement intérieur de l'OPCA, OPACIF et OCTA font l'objet d'une adoption par le conseil d'administration paritaire à la majorité qualifiée de 155 mandats, sachant que chaque collège dispose de 103 mandats de vote. Pour le collège salariés, chaque organisation syndicale représentative a un nombre de mandats correspondant à son pourcentage (arrondi au chiffre entier supérieur) de représentativité fixé par l'arrêté de représentativité en cours de validité.

En cas d'absence d'une ou de plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés, et en l'absence de mandat de représentation donné par une organisation absente à une organisation présente, les décisions ne sont pas prises à la majorité qualifiée de 155 mandats mais à la majorité qualifiée représentant 75 % de l'ensemble des mandats détenus par l'UNIFED et les organisations syndicales de salariés présentes ou représentées en séance.

Les statuts peuvent également être modifiés à l'initiative de tout membre lorsque la modification est rendue nécessaire par une modification de droit ou de fait qui rend une ou plusieurs dispositions des statuts caduques.

Les modalités précises de fonctionnement des instances et les moyens mis à leur disposition sont fixés par le règlement intérieur.

Article 20.10

Exercice des fonctions d'administrateur

Pour préparer leur participation aux réunions statutaires et pour s'y rendre, ces représentants bénéficient également des autorisations d'absence suivantes avec maintien de salaire :

- 3 jours pour chaque réunion du conseil d'administration paritaire au niveau national ;
- 2 jours pour chaque bureau national ;
- 2 jours pour chaque réunion plénière de la délégation régionale paritaire.

Règles communes aux temps de préparation et de réunion

Les fonctions d'administrateur ne sont pas rémunérées. Les administrateurs ont droit au remboursement de leurs frais de déplacement et de séjour. Ces sommes sont réglées par l'OPCA.

Le temps passé aux réunions et le temps de préparation prévus par le présent accord donnent lieu à autorisation d'absence et à maintien de salaire.

Les salaires et charges afférentes des administrateurs sont maintenus pendant les absences pour la part correspondant à leur activité pour l'OPCA, sous réserve d'un engagement préalable de l'organisation mandataire (employeurs ou salariés) de procéder aux remboursements de l'employeur dans un délai de 1 mois suivant chaque absence.

Les convocations aux réunions statutaires sont adressées à leurs employeurs au moins 10 jours avant la date prévue.

Article 20.11

Conseillers des organisations ayant une mission d'assistance technique

Chaque membre du conseil d'administration paritaire a la possibilité de bénéficier du concours d'un conseiller désigné par son organisation.

Ces conseillers bénéficient des mêmes autorisations d'absence que le membre qu'ils conseillent. Leurs salaires et charges afférentes sont maintenus pendant les absences pour la part correspondant à leur activité pour l'OPCA, sous réserve d'un engagement préalable de l'organisation mandataire (employeurs ou salariés) de procéder aux remboursements de l'employeur dans un délai de 1 mois suivant chaque absence. Ce remboursement se fait sur l'enveloppe perçue par chaque organisation, versée par le nouveau fonds paritaire de financement du paritarisme.

Les conseillers ne participent pas aux prises de décision du conseil d'administration paritaire.

Les conseillers peuvent participer aux commissions institutionnelles soit en tant que conseillers, soit en tant que membres.

Les conseillers ne peuvent pas participer aux réunions de bureau ni aux réunions des délégations régionales paritaires prévues par le présent accord.

Article 20.12

Formation des administrateurs

Les représentants des organisations syndicales (employeurs et salariés) bénéficient de 5 jours de formation par an.

Pour suivre ces formations, ils bénéficieront d'autorisations d'absences rémunérées, et d'un délai de route par session de formation, dans la limite de 1 journée, lorsque le lieu de formation nécessite plus de 3 heures de transport (base SNCF).

Leurs salaires et charges afférentes sont maintenus pendant les absences, sous réserve d'un engagement préalable de l'organisation mandataire (employeurs ou salariés) de procéder aux remboursements de l'employeur dans un délai de 1 mois suivant chaque absence, pour la part correspondant au temps de participation à ces formations. Ce remboursement se fait sur l'enveloppe perçue par chaque organisation, versée par le nouveau fonds paritaire de financement du paritarisme.

Les organisations syndicales (employeurs et salariés) prennent en charge directement les coûts pédagogiques et les frais annexes.

Article 20.13

Décisions du conseil d'administration paritaire

Afin de favoriser la lisibilité des règles applicables aux entreprises et aux salariés, le conseil d'administration paritaire actualisera et diffusera les décisions opposables (délibérations) avant la fin de l'année 2015 au regard des nouvelles règles légales et conventionnelles applicables.

Article 20.14

Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences

L'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences est une instance de l'OPCA, qui assure pour le compte de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP), et dans le cadre de ses orientations, une veille prospective sur l'évolution des activités, des emplois, des qualifications et des compétences au sein de la branche, afin d'anticiper les besoins de professionnalisation. Son action vise à favoriser une démarche politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les établissements de la branche.

Il est piloté par un comité paritaire de pilotage, dénommé COPIL de l'observatoire.

Ses missions, les modalités de saisine, sa composition, son fonctionnement et son financement sont précisés à l'article 20 du présent accord, complétés par les dispositions des statuts et du règlement intérieur.

Article 20.15

Commissions institutionnelles

Les commissions paritaires institutionnelles de l'OPCA/OPACIF sont les suivantes :

1. Commission financière ;
2. Commission paritaire d'harmonisation (CPH) ;
3. Comité d'éthique ;
4. Commission paritaire nationale de recours gracieux (CPNRG).

Les commissions sont composées notamment d'un représentant par organisation syndicale représentative et d'autant de représentants d'employeur.

Les décisions prises par la CPH et la CPNRG le sont selon les modalités fixées par le conseil d'administration paritaire.

Les statuts et le règlement intérieur précisent les missions, la composition et le fonctionnement de ces instances.

Article 20.16

Modalités de gestion administrative

Les partenaires sociaux de la branche décident de favoriser la logique de parcours professionnels. Pour ce faire, ils demandent à l'OPCA, OPACIF et OCTA d'organiser la mise en place de procédures et modalités de gestion des financements qui permettent de favoriser une approche par projet et non par dispositif.

Les modalités de gestion administrative nécessaires à la réalisation de cet objectif sont renvoyées aux statuts et/ou au règlement intérieur.

PARTIE V

Dispositions relatives à l'accord

Article 21

Clause de revoyure générale

Les partenaires sociaux conviennent d'instaurer une durée déterminée de 3 ans pour les articles 13, 15 et 16 du présent accord fixant la répartition entre l'obligation conventionnelle mutualisée et l'obligation d'investissement formation.

Les partenaires sociaux demanderont à l'OPCA, pour mars 2018, les études qualitatives et quantitatives concernant les effets de cette répartition afin d'envisager des ajustements si nécessaire.

Article 22

Suivi

Le suivi de l'accord se fait dans le cadre de la commission paritaire de branche après un travail mené au sein d'un comité de suivi.

Le comité de suivi est composé de deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative et signataire du présent accord et d'un nombre équivalent de représentants désignés par l'UNIFED.

L'OPCA communique chaque année les documents nécessaires aux travaux du comité de suivi, qui se réunit au cours du dernier trimestre de l'exercice.

Article 23

Révision et dénonciation

Le présent accord est révisable totalement ou partiellement au gré des parties.

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation, par l'une des parties signataires, est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec avis de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Article 24

Agrément et extension

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité légales.

Le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus sont présentés à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Il est expressément convenu que l'entrée en vigueur du présent accord est suspendue à l'obtention de son agrément ministériel, conformément aux dispositions prévues par l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Les parties conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent accord en vue de le rendre applicable à tous les établissements, entreprises et services concernés par le champ d'application.

Il prendra effet au 1^{er} janvier 2015 sous réserve de son agrément et de son extension.

Fait à Paris, le 7 mai 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UNIFED.

Syndicat de salariés :

FNSS CFDT.

Accord professionnel
SANITAIRE, SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL
(ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES À BUT NON LUCRATIF)

ACCORD DU 23 AVRIL 2015
RELATIF À LA MISE À DISPOSITION DE SALARIÉS
AUPRÈS D'UNE ORGANISATION SYNDICALE
NOR : ASET1550761M

PRÉAMBULE

Les évolutions constantes du droit du travail et de la formation professionnelle rendent nécessaire un dialogue social renforcé afin de faciliter la concertation et la négociation entre les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs.

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent faciliter la concertation et mettre en place des moyens permettant d'assurer une négociation collective de qualité et ainsi renforcer le dialogue social. Ils considèrent que cet objectif peut être atteint par la mise à disposition de salariés auprès d'organisations syndicales.

La loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail a créé un article L. 2135-7 du code du travail qui prévoit qu'un salarié peut être mis à disposition d'une organisation syndicale avec son accord exprès, et qui prévoit la pesée de l'audience des organisations syndicales à échéance quadriennale.

Les partenaires sociaux de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif souhaitent donner un cadre juridique sécurisé aux mises à disposition qui interviennent au profit d'organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche, dans le cadre des arrêtés fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans les activités sanitaires, sociales et médico-sociales du secteur privé à but non lucratif.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable dans le champ dévolu à la branche sanitaire sociale et médico-sociale privée à but non lucratif défini par l'accord étendu n° 2005-03 du 18 février 2005 et ses avenants.

Article 2

Conditions de la mise à disposition

La mise à disposition du salarié d'une entreprise ou d'un organisme employeur au profit d'une fédération syndicale de salariés représentative au sein de la branche doit faire l'objet d'une convention tripartite conclue entre le salarié, l'employeur et l'organisation syndicale représentative dans la branche.

Les fédérations syndicales habilitées à signer les conventions tripartites sont les fédérations représentant les organisations syndicales reconnues représentatives dans le secteur d'activité sanitaire, social et médico-social par l'arrêté en cours de validité fixant le taux de représentativité.

La convention est signée par le représentant légal desdites fédérations nationales.

Le modèle de convention de mise à disposition est annexé au présent accord. Il précise les droits et obligations des parties à la convention.

Article 3

Nombre de représentants et répartition

La répartition des 56 postes à temps plein entre les organisations syndicales de salariés représentatives est réalisée proportionnellement au pourcentage de représentativité de chacune de ces organisations syndicales de salariés (arrondie au chiffre entier le plus proche inférieur ou supérieur) tel que fixé par l'arrêté en cours de validité.

A l'issue de la publication de chaque arrêté de représentativité des organisations syndicales dans la branche, le calcul de l'attribution des postes à chaque fédération représentative fera l'objet d'un avenant au présent accord.

Article 4

Date d'effet de la mise à disposition

La mise à disposition prend effet à compter du jour de signature de la convention tripartite par les trois parties autorisées visées à l'article 2 du présent accord (sauf accord sur une date différente fixée par la convention tripartite).

Article 5

Dispositions finales

Article 5.1

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5.2

Révision

Le présent accord est révisable au gré des parties. Toute demande de révision par l'une des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le ou les articles soumis à révision et notifiée par lettre recommandée avec avis de réception ou contre décharge à chacune des parties signataires.

Au plus tard dans le délai de 3 mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Le présent accord reste en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord. Les articles révisés donnent lieu à des avenants, qui, s'ils sont agréés, sont soumis à extension, pour qu'ils puissent porter les mêmes effets que l'accord initial.

Article 5.3

Dénonciation

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation, par l'une des parties signataires, est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec avis de réception ou contre décharge à chacune des autres parties signataires et donne lieu à un dépôt conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les conditions dans lesquelles l'accord dénoncé continue à produire ses effets sont définies à l'article L. 2261-10 du code du travail.

Article 5.4

Formalités de dépôt et de publicité

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 5.5

Agrément

Le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus sont présentés à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Article 5.6

Extension

Les parties conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent accord et des avenants qui viendraient à le modifier en vue de les rendre accessibles à toutes entreprises, établissements et services concernés par le champ d'application.

Article 5.7

Date d'effet

Il est expressément convenu que l'entrée en vigueur du présent accord est suspendue à la double condition de l'obtention de son agrément ministériel conformément aux dispositions prévues par l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles et de son extension. Il prendra effet après son agrément et son extension, au premier jour du mois civil qui suit la publication au *Journal officiel* du dernier des arrêtés évoqués ci-dessus.

Les partenaires sociaux considèrent, par souci de cohérence et d'unicité, que cette condition suspensive s'appliquera à toutes les entreprises et établissements de la branche indépendamment du secteur d'activité concerné, social, médico-social ou sanitaire.

Il n'apparaît, en effet, pas envisageable aux partenaires sociaux de permettre que l'accord relatif à la mise à disposition de salariés auprès d'une organisation syndicale puisse s'appliquer dans les différentes entreprises et établissements relevant de la même branche de manière différée ou décalée dans le temps, voire ne s'appliquer que dans certaines entreprises ou dans certains établissements en cas de refus définitif d'agrément.

Fais à Paris, le 23 avril 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UNIFED.

Syndicats de salariés :

SUD santé sociaux ;

FNSS CFDT ;

FSAS CGT.

ANNEXE

MODÈLE DE CONVENTION DE MISE À DISPOSITION

Entre :

..... organisation syndicale
représentée par , ayant délégation , d'une part,

et

.....l'entreprise ; entreprise ,
représentée par , ayant délégation , d'autre part,

et

Le salarié, M. (ou Mme),

est conclue la convention de mise à disposition suivante :

Article 1^{er}

Objet

Dans le cadre des mises à disposition des permanents syndicaux dans le secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif, prévues par l'accord de branche du, agréé par arrêté du et étendu par arrêté du, il est convenu la mise à disposition à temps de Madame ou Monsieur, salarié(e) de l'entreprise au profit de la fédération à compter du

Article 2

Durée et conditions

Cette mise à disposition est conclue pour une durée de éventuellement renouvelable par tacite reconduction.

Compte tenu de cette situation, les parties conviennent qu'une liberté d'action est laissée à Madame (Monsieur) sur l'organisation de son temps de travail pour la fédération et qu'il n'est pas possible pour l'entreprise (l'entreprise) de contrôler les horaires de travail de l'intéressé(e) dans le cadre de cette mise à disposition.

En contrepartie, Madame (Monsieur) fait de son affaire d'éventuels dépassements de volume horaire et ne peut prétendre à ce titre à une quelconque compensation de la part de l'entreprise (entreprise).

Article 3

Rémunération

L'entreprise d'origine assurera le maintien de la rémunération du (de la) salarié(e). Cette rémunération intègre son salaire de base ainsi que l'ensemble des éléments variables lissés sur l'année, le cas échéant, qu'il (elle) aurait dû percevoir en poste.

Article 4

Congés payés

Pour ce qui concerne le droit à congés payés, il sera exercé légalement pendant la durée de la convention. L'indemnité afférente sera versée par l'entreprise d'origine.

Article 5

Frais annexes

La totalité des frais professionnels inhérents à la présente convention est prise en charge par la fédération, notamment ceux générés par le transport de de son lieu de résidence à celui de la mise à disposition, ainsi que ceux résultant des missions exercées dans le cadre de celle-ci.

Article 6

Maintien des avantages conventionnels

L'intéressé(e) continue à bénéficier des droits et des avantages collectifs en vigueur dans l'entreprise d'origine, notamment des droits et œuvres sociales liés à l'appartenance à l'entreprise, de toutes les dispositions prévues par la convention collective, notamment les droits syndicaux, les droits en matière de rémunération, de formation professionnelle continue, de progression de carrière, de promotion, de congés et de toutes dispositions concernant la maladie, les accidents du travail, les maladies professionnelles prévues par les accords collectifs applicables dans l'entreprise et tous les droits liés à l'exécution du contrat de travail.

Article 7

Obligations de l'entreprise d'origine

L'entreprise garantit au salarié mis à disposition l'évolution de carrière dont il aurait bénéficié s'il avait continué à travailler dans l'entreprise d'origine.

Article 7 bis

Valorisation du parcours professionnel (en lien avec la loi sur la modernisation du dialogue social)

Dans le cadre de son mandat syndical, l'intéressé bénéficiera de l'entretien professionnel prévu à l'article xxx tous les 2 ans ainsi qu'à l'issue des 6 ans pour faire notamment le bilan des compétences acquises au cours du mandat et des modalités de valorisation de l'expérience acquise ainsi que sur son évolution salariale.

Article 8

Obligations de la fédération

La fédération s'engage à informer immédiatement l'entreprise de tout incident survenu dans l'exécution de la mise à disposition.

Article 9

Terme de la convention

La présente convention peut prendre fin à la demande de la fédération syndicale ou du salarié, sous condition du respect d'un délai de prévenance de X mois, par lettre recommandée avec avis de réception, adressée aux autres signataires de la présente convention.

Durant cette période, toutes les mesures d'accompagnement seront envisagées pour faciliter la réintégration.

Le (la) salarié(e) sera réintégré(e) en priorité dans l'établissement d'origine à l'emploi occupé avant la mise à disposition tel que dénommé dans ses XXX derniers bulletins de salaire, ou à défaut à un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente, ou à un poste, en accord avec l'intéressé(e), prenant en compte ses compétences professionnelles acquises durant son mandat de permanent(e) syndical(e).

En cas de rupture du contrat de travail, la présente convention prend fin de plein droit, dans le respect des règles légales et conventionnelles relatives à la rupture des contrats de travail.

Accord professionnel
SANITAIRE, SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL
(ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES À BUT NON LUCRATIF)

AVENANT N° 1 DU 23 AVRIL 2015
À L'ACCORD DU 23 AVRIL 2015
RELATIF À LA MISE À DISPOSITION DE SALARIÉS
AUPRÈS D'UNE ORGANISATION SYNDICALE
NOR : ASET1550762M

Entre :

L'UNIFED,

D'une part, et

La fédération SUD santé sociaux ;

La FSS CFDT ;

La FSAS CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Répartition du nombre de représentants

Conformément à l'article 3 de l'accord du 23 avril 2015 de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif relatif à la mise à disposition de salariés auprès d'une organisation syndicale et au vu de l'arrêté de représentativité du 27 décembre 2013 en cours de validité à la date de signature du présent avenant, le nombre de représentants de salariés pouvant être mis à disposition d'une fédération syndicale est fixé comme suit :

- Fédération des services de santé et services sociaux CFDT :
 - 10 ETP dans le secteur sanitaire ;
 - 10 ETP dans le secteur social et médico-social.
- Fédération CFTC santé et sociaux :
 - 1,5 ETP dans le secteur sanitaire ;
 - 1,5 ETP dans le secteur social et médico-social.
- Fédération française de la santé, de la médecine et de l'action sociale CFE-CGC :
 - 1 ETP dans le secteur sanitaire ;
 - 1 ETP dans le secteur social et médico-social.

- Fédération santé et action sociale CGT :
 - 9 ETP dans le secteur sanitaire ;
 - 9 ETP dans le secteur social et médico-social.
- Force ouvrière :
 - 4 ETP pour la fédération des personnels des services publics et des services de santé Force ouvrière ;
 - 4 ETP pour la fédération nationale de l'action sociale Force ouvrière.
- Fédération SUD santé sociaux :
 - 2,5 ETP dans le secteur sanitaire ;
 - 2,5 ETP dans le secteur social et médico-social.

Article 2

Formalités de dépôt et de publicité

Le présent avenant n° 1 à l'accord du 23 avril 2015 fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 3

Agrément

Le présent avenant n° 1 à l'accord du 23 avril 2015 est présenté à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Article 4

Extension

Les parties conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent avenant n° 1 à l'accord du 23 avril 2015 en vue de les rendre accessibles à toutes entreprises, établissements et services concernés par le champ d'application.

Article 5

Date d'effet

Il est expressément convenu que l'entrée en vigueur du présent avenant n° 1 à l'accord du 23 avril 2015 est suspendue à la double condition de l'obtention de son agrément ministériel, conformément aux dispositions prévues par l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles, et de son extension. Il prendra effet, après son agrément et son extension, au premier jour du mois civil qui suit la publication au *Journal officiel* du dernier des arrêtés évoqués ci-dessus.

Les partenaires sociaux considèrent, par souci de cohérence et d'unicité, que cette condition suspensive s'appliquera à toutes les entreprises et à tous les établissements de la branche indépendamment du secteur d'activité concerné, social, médico-social ou sanitaire.

Il n'apparaît, en effet, pas envisageable aux partenaires sociaux de permettre que l'avenant n° 1 à l'accord du 23 avril 2015 relatif à la mise à disposition de salariés auprès d'une organisation syndicale puisse s'appliquer dans les différentes entreprises et établissements relevant de la même branche de manière différée ou décalée dans le temps, voire ne s'appliquer que dans certaines entreprises ou dans certains établissements en cas de refus définitif d'agrément.

Fais à Paris, le 23 avril 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3372

Convention collective nationale
IDCC : 3090. – SPECTACLE VIVANT
(Entreprises du secteur privé)

ACCORD DU 29 JUIN 2015
RELATIF AUX PLAFONDS APPLICABLES
À L'INDEMNITÉ JOURNALIÈRE DE CONGÉ PAYÉ

NOR : ASET1550777M
IDCC : 3090

Vu l'article D. 7121-37 du code du travail et la réglementation de la caisse des congés spectacles, les organisations signataires sont parvenues à un accord transitoire, conventionnel et dérogatoire, dans le champ de la branche de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant.

Il est rappelé que conformément à la réglementation en vigueur les congés sont plafonnés à 3 fois les minima conventionnels pour les artistes (hors musiciens), et ce à défaut de plafonds spécifiques transitoires inférieurs précisés ci-après.

Plafonds transitoires applicables pour la période du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2016 :

- artiste dramatique, chorégraphique, marionnettiste, de variétés, chansonnier et artiste de cirque : 307 € ;
- metteur en scène : 307 € ;
- maître de ballet et présentateur : 307 € ;
- artiste lyrique, de music-hall, de revues : 307 € ;
- musicien : 457 € ;
- chef d'orchestre, concertiste soliste : 917 €.

Fait à Paris, le 29 juin 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SNES ;
PRODISS ;
CSCAD ;
SMA ;
SCC ;
SNDTP ;
SNC.

Syndicats de salariés :

SFA CGT ;
SNAM CGT ;
SNM FO ;
FCCS CGC ;
FASAP FO ;
FC CFTC ;
F3C CFDT ;
SNLA FO ;
SNAPS CGC ;
SNACOPVA ;
SCSL CFTC ;
SN2A FO.

Brochure n° 3151

Convention collective nationale
IDCC : 1316. – TOURISME SOCIAL ET FAMILIAL

AVENANT N° 59 DU 11 JUIN 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS
AU 1^{ER} JUILLET 2015

NOR : ASET1550774M
IDCC : 1316

Entre :

Le SATPS ;

La GSOTS ;

La CAP France ;

La CNEA-UNODESC,

D'une part, et

La FS CFDT ;

Le SNEPAT FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les minima conventionnels dans la branche du tourisme social et familial au 1^{er} juillet 2015 sont les suivants :

(En euros.)

NIVEAU	MINIMUM CONVENTIONNEL
A1	1 458
A2	1 481
B	1 495
C	1 530
D	1 664
E	1 904
F	2 218
G	2 765

Article 2

Cet avenant entre en vigueur au 1^{er} juillet 2015.

Le présent texte fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3151

Convention collective nationale

IDCC : 1316. – TOURISME SOCIAL ET FAMILIAL

AVENANT N° 3 DU 3 JUIN 2015

À L'AVENANT N° 45 DU 16 NOVEMBRE 2004

RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

NOR : ASET1550775M

IDCC : 1316

PRÉAMBULE

L'avenant n° 45 du 16 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle continue dans la branche du tourisme social et familial, modifié par l'avenant n° 2 du 14 novembre 2013, est aménagé pour tenir compte de la loi sur la formation professionnelle entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2015.

Il modifie l'article 8, qui vise les contributions légales et conventionnelles des entreprises et des versements à effectuer à l'OPCA-OPACIF Uniformation.

Article 1^{er}

L'article 8.1 « Dispositions générales » est remplacé par les dispositions suivantes :

« L'effort de formation des entreprises de la branche doit être conforme aux dispositions du code du travail en vigueur. Les contributions légales mutualisées sont versées à l'OPCA-OPACIF Uniformation. »

Article 2

L'article 8.2 « Obligations conventionnelles de versement » est remplacé en toutes ses dispositions par un nouvel article 8.2 intitulé « Obligations conventionnelles de versement supplémentaire » :

« 1. Entreprises de 300 salariés et plus : 0,41 % de la masse salariale brute au titre du plan de formation conventionnel ;

2. Entreprises de 10 à moins de 300 salariés : 0,25 % de la masse salariale brute au titre du plan de formation conventionnel ;

3. Entreprises de moins de 10 salariés : 0,15 % de la masse salariale brute au titre du plan de formation conventionnel sans que cette contribution soit inférieure à 100 €.

Les taux ci-dessus sont applicables dès la première année de franchissement des seuils d'effectifs.

Les contributions sont versées à l'OPCA-OPACIF Uniformation et mutualisées selon les dispositions arrêtées annuellement par la CPNEF du tourisme social et familial. »

Article 3

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée.

Il produira ses effets à compter de la date de sa signature jusqu'au 31 décembre 2017.

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs conviennent d'établir un bilan de l'application de ces dispositions au plus tôt en septembre 2016, puis en septembre 2017. Elles s'engagent également à arrêter les éventuelles nouvelles dispositions applicables au 1^{er} janvier 2018, au plus tard à la publication du dernier arrêté de représentativité prévu par les articles L. 2152-6 et L. 2122-11 du code du travail, établissant la liste des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives dans la branche du tourisme social et familial.

Les dépenses engagées par l'OPCA-OPACIF Uniformation pour couvrir des actions de formation réalisées par les entreprises sur la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2017 seront compensées par les fonds collectés au 28 février 2018 et assis sur la masse salariale 2017.

Les contributions conventionnelles non utilisées seront utilisées selon les nouvelles modalités définies par avenant étendu.

A défaut d'accord entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs, la DGEFP sera sollicitée pour déterminer la règle applicable dans le respect des dispositions comptables applicables aux OPCA.

Cet avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 3 juin 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SATPS ;
GSOTS ;
CAP France ;
CNEA-UNODESC.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;
FS CFDT ;
FFASS CFE-CGC ;
SNEPAT FO.

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE,
DE L'AGROALIMENTAIRE ET DE LA FORÊT

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2015/35

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Chevaux de courses au galop (établissements d'entraînement) : avenant n° 59 du 13 janvier 2015 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2015	171
Coopératives agricoles laitières : accord du 23 juin 2015 relatif aux rémunérations conventionnelles (salaires minimaux au 1 ^{er} juillet 2015).....	173
Exploitations agricoles (Loire) : avenant n° 103 du 9 juin 2015 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} juillet 2015	180
Exploitations forestières et scieries agricoles (Bretagne) : avenant n° 36 du 26 février 2015 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} avril 2015 (annexe I « Salaires au temps »)	182
Exploitations forestières et scieries agricoles (Bretagne) : avenant n° 37 du 26 février 2015 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} avril 2015 (annexe II « Salaires à la tâche).....	185
Exploitations d'horticulture et de pépinières (Morbihan) : avenant n° 28 du 29 juin 2015 relatif aux salaires minimaux.....	187
Exploitations viticoles (Champagne délimitée) : avenant n° 197 du 16 juin 2015 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} juillet 2015.....	189
Exploitations viticoles (Champagne délimitée) : avenant n° 198 du 16 juin 2015 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} juillet 2015.....	191
Parcs et jardins zoologiques privés (personnel) : avenant n° 22 du 25 mars 2015 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} juillet 2015	193
Producteurs de l'horticulture, de la pépinière (Allier) : avenant n° 70 du 7 juillet 2015 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} juillet 2015.....	195

Brochure n° 3615

Convention collective nationale

**IDCC : 7014. – ÉTABLISSEMENTS D'ENTRAÎNEMENT
DE CHEVAUX DE COURSES AU GALOP**

AVENANT N° 59 DU 13 JANVIER 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2015

NOR : AGRS1597252M
IDCC : 7014

Entre :

L'association des entraîneurs de galop,

D'une part, et

La CFTC-Agri ;

La FGTA FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les salaires mensuels bruts nationaux minimaux des cavaliers d'entraînement sont fixés selon les règles énoncées à l'article 5 de l'annexe « Cavaliers d'entraînement » de la convention collective.

Article 2

Les valeurs figurant à l'avenant n° 52 du 19 mars 2014 sont remplacées par les suivantes :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
200	1 509,95
220	1 516,01
230	1 519,04
300	1 539,24
350	1 553,38
400	1 569,54
450	1 582,67
500	1 597,82

Article 3

Ces nouvelles valeurs sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2015.

Article 4

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé au siège de la DIRECCTE de Picardie.

Fait à Chantilly, le 13 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3608

Convention collective nationale

IDCC : 7004. – **COOPÉRATIVES AGRICOLES LAITIÈRES**

ACCORD DU 23 JUIN 2015

RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS CONVENTIONNELLES

(SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JUILLET 2015)

NOR : AGRS1597251M

IDCC : 7004

Entre :

La FNCL ;

La FNIL,

D'une part, et

La CFTC-Agri ;

La CSFV CFTC ;

La FGA CFDT,

D'autre part,

Vu les dispositions de l'accord du 31 octobre 2012 portant sur les classifications professionnelles et les rémunérations conventionnelles dans la transformation laitière,

il a été convenu ce qui suit :

CHAMP D'APPLICATION

Le champ d'application du présent accord concerne l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières ou de la convention collective nationale de l'industrie laitière.

Article 1^{er}

Augmentation des salaires minimaux mensuels

Au 1^{er} juillet 2015, la grille des salaires minimaux mensuels « Transformation laitière », pour un travail à temps complet résultant de l'horaire collectif applicable dans l'entreprise, est augmentée de 0,7 %. Elle s'établit donc comme suit.

Grille des salaires minimaux mensuels

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	ÉCHELON	MONTANT
Ouvriers, employés	I	1	1 467,48
		2	1 472,58
	II	1	1 477,67
		2	1 483,78
		3	1 489,90
	III	1	1 489,90
		2	1 497,04
		3	1 504,17
	IV	1	1 504,17
		2	1 512,32
		3	1 523,53
	V	1	1 523,53
		2	1 534,74
		3	1 545,95
TAM	VI	1	1 545,95
		2	1 627,47
		3	1 709,00
	VII	1	1 709,00
		2	1 800,72
		3	1 892,43
	VIII	1	1 892,43
		2	1 994,34
		3	2 140,08
Cadres	IX	1	2 140,08
		2	2 394,85
	X	–	2 955,34
	XI	–	3 566,79
	XII	–	4 076,34

Article 2

Augmentation des rémunérations annuelles minimales (RAM)

Au 1^{er} juillet 2015, la RAM « Transformation laitière » applicable aux salariés comptant au moins 1 année d'ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre, établie pour un travail à temps complet résultant de l'horaire collectif applicable dans l'entreprise, est augmentée comme suit :

- du niveau I, échelon 1, au niveau VI, échelon 1 : de 150 € par rapport à la grille de référence ;
- à partir du niveau VI, échelon 2 : de 0,7 %.

En conséquence, la grille des rémunérations annuelles minimales « Transformation laitière » applicable au 1^{er} juillet 2015 s'établit comme suit.

Grille des rémunérations annuelles minimales (RAM)

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	ÉCHELON	MONTANT
Ouvriers, employés	I	1	19 180,00
		2	19 240,00
	II	1	19 300,00
		2	19 370,00
		3	19 440,00
	III	1	19 440,00
		2	19 520,00
		3	19 600,64
	IV	1	19 600,64
		2	19 803,04
		3	20 005,44
	V	1	20 005,44
		2	20 410,24
		3	20 815,04
TAM	VI	1	20 815,04
		2	22 114,89
		3	23 134,00
	VII	1	23 134,00
		2	24 153,13
		3	25 172,24
	VIII	1	25 172,24
		2	27 210,48
		3	29 248,72
Cadres	IX	1	29 248,72
		2	31 133,05
	X	–	40 255,21
	XI	–	48 408,16
	XII	–	57 070,68

Article 3

Augmentation des rémunérations annuelles minimales (RAM) applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel

Au 1^{er} juillet 2015, la RAM « Transformation laitière » applicable aux membres de l'encadrement (agents de maîtrise et cadres) bénéficiant d'une convention individuelle de forfait, avec référence à un horaire annuel ou exprimé en jours (sur une base de 1 918 heures ou de 216 jours), est augmentée de 0,7 %.

En conséquence, la grille des rémunérations annuelles minimales « Transformation laitière », applicable aux membres de l'encadrement (agents de maîtrise et cadres) bénéficiant d'une convention individuelle de forfait annuel exprimé en heures ou en jours, s'établit comme suit au 1^{er} juillet 2015.

Grille des rémunérations annuelles minimales (RAM)
spécifique encadrement

Forfait sur une base de 1 918 heures ou 216 jours

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	ÉCHELON	MONTANT
TAM	VI	1	23 017,00
		2	24 399,61
		3	25 522,42
	VII	1	25 522,42
		2	26 650,26
		3	27 773,06
	VIII	1	27 773,06
		2	30 018,67
		3	32 264,28
Cadres	IX	1	32 264,28
		2	34 298,42
	X	–	44 972,62
	XI	–	53 965,13
	XII	–	62 957,64

Article 4

*Modification des rémunérations conventionnelles concernant les coopératives agricoles laitières
(convention collective nationale IDCC 7004)*

En conséquence des dispositions qui précèdent et conformément aux dispositions de l'accord du 31 octobre 2012 précité :

- la grille des salaires mensuels minimaux conventionnels, établie pour un travail à temps complet, est augmentée au 1^{er} juillet 2015 de 0,7 % (avenant n° 63, annexe I *bis* de la convention collective) ;
- la RAM applicable aux salariés comptant au moins 1 année d'ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre, établie pour un travail à temps complet, est augmentée au 1^{er} juillet 2015 de 0,7 % avec un talon de 150 € (avenant n° 62, annexe I de la convention collective).

Article 5

*Modification des rémunérations conventionnelles concernant l'industrie laitière
(convention collective nationale IDCC 0112)*

En conséquence des dispositions qui précèdent et conformément aux dispositions de l'accord du 31 octobre 2012 précité :

- la grille des salaires mensuels minimaux conventionnels, établie pour un travail à temps complet, est augmentée au 1^{er} juillet 2015 de 0,7 % (avenant n° 45, annexe I de la convention collective) ;
- la RAM applicable aux salariés comptant au moins 1 année d'ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre, établie pour un travail à temps complet, est augmentée au 1^{er} juillet 2015 de 0,7 % avec un talon de 150 € (avenant n° 33, annexe I *bis* de la convention collective) ;

- la contrepartie conventionnelle annuelle garantie au temps d’habillage et de déshabillage (cf. accord du 27 octobre 2000 sur les rémunérations conventionnelles dans l’industrie laitière) est augmentée de 0,7 % au 1^{er} juillet 2015. Elle est ainsi portée à 97,57 € au 1^{er} janvier 2015 ;
- le barème des primes d’ancienneté conventionnelles est augmenté au 1^{er} juillet 2015 de 0,7 % (avenant n° 18, annexe I *ter* de la convention collective).

Article 6

Demande d’extension

Les parties signataires demandent l’extension du présent accord et des avenants techniques en résultant. Ceux-ci seront déposés au service conventions et accords collectifs de l’unité territoriale de Paris de la DIRECCTE Ile-de-France et à la direction des relations du travail du ministère du travail, de l’emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Paris, le 23 juin 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Avenant n° 62 du 23 juin 2015 à la convention collective nationale de travail du 7 juin 1984 concernant les coopératives agricoles laitières

*Rémunérations annuelles minimales au 1^{er} juillet 2015
pour un travail à temps complet*

(En euros.)

COEFFICIENT	MOINS DE 1 AN d'ancienneté	PLUS DE 1 AN d'ancienneté	EXPRESSION mensuelle (*)
120	17 619,28	19 075,05	1 467,31
130	17 675,33	19 135,78	1 471,98
140	17 731,38	19 196,50	1 476,65
150	17 787,43	19 257,22	1 481,32
160	17 843,49	19 317,94	1 486,00
170	17 899,54	19 378,67	1 490,67
180	17 955,59	19 439,39	1 495,34
190	18 011,64	19 500,11	1 500,01
200	18 067,69	19 560,83	1 504,68
210	18 134,03	19 632,70	1 510,21
220	18 214,13	19 719,48	1 516,88
230	18 413,13	19 935,06	1 533,47
240	18 645,96	20 187,29	1 552,87
250	18 878,82	20 439,55	1 572,27
280	20 672,72	22 388,58	1 722,20
310	22 127,16	23 971,09	1 843,93
350	23 832,36	25 818,39	1 986,03
400	27 335,76	29 613,74	2 277,98
450	30 664,64	33 220,03	2 555,39
500	34 088,94	36 929,68	2 840,74
550	37 439,54	40 559,50	3 119,96
600	40 805,28	44 205,72	3 400,44
650	44 139,61	47 817,91	3 678,30

(*) Conformément aux dispositions de l'article 29.1 e de la convention collective, toute modification de la RAM est assortie de l'obligation, pour la FNCL, de joindre l'expression mensuelle. Il est souligné que celle-ci n'a qu'un caractère indicatif, seule la grille des minima mensuels ayant un caractère obligatoire au regard du salaire mensuel de base garanti pour chaque coefficient.

ANNEXE I BIS

**Avenant n° 63 du 23 juin 2015 à la convention collective nationale de travail
du 7 juin 1984 concernant les coopératives agricoles laitières**

Salaires minimaux mensuels pour un travail à temps complet

(En euros.)

COEFFICIENT	MONTANT au 1 ^{er} juillet 2015
120	1 462,39
130	1 465,44
140	1 468,50
150	1 471,56
160	1 474,61
170	1 478,69
180	1 482,77
190	1 486,84
200	1 491,94
210	1 497,03
220	1 502,13
230	1 507,23
240	1 512,32
250	1 517,42
280	1 636,16
310	1 752,08
350	1 890,91
400	2 160,19
450	2 430,14
500	2 699,76
550	2 971,33
600	3 240,95
650	3 511,23

Convention collective

**IDCC : 9421. – EXPLOITATIONS AGRICOLES DE QUELQUE NATURE
QU'ELLES SOIENT, EXPLOITATIONS D'ÉLEVAGE, EXPLOITATIONS
DE CULTURES SPÉCIALISÉES (HORTICULTURE, MARAÎCHERS,
PÉPINIÈRES DE TOUTE NATURE)**

(Loire)

(1^{er} juillet 1965)

(Etendue par arrêté du 2 août 1966,
Journal officiel du 20 septembre 1966)

AVENANT N° 103 DU 9 JUIN 2015

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JUILLET 2015

NOR : AGRS1597259M

IDCC : 9421

Entre :

La FDSEA ;

La chambre professionnelle horticole du département de la Loire ;

Le syndicat des pépiniéristes sylviculteurs ;

Le syndicat des maraîchers,

D'une part, et

Le syndicat des ouvriers agricoles CGT-FO ;

Le syndicat des ouvriers agricoles CGC ;

Le syndicat des ouvriers agricoles CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 27 « Salaires de base » de la convention collective est modifié comme suit :

« Personnel d'exécution

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
I	1	9,61	1 457,55
	2	9,68	1 468,17
II	1	9,74	1 477,27
	2	9,80	1 486,37

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
III	1	9,90	1 501,53
	2	10,00	1 516,70
IV	1	10,60	1 607,70
	2	11,16	1 692,64

(Le reste de l'article sans changement.)

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui prend effet au 1^{er} juillet 2015.

Fait à Saint-Etienne, le 9 juin 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8531. – EXPLOITATIONS FORESTIÈRES ET SCIERIES AGRICOLES
(Bretagne)
(15 octobre 1985)**

(Etendue par arrêté du 28 juillet 1986,
Journal officiel du 5 août 1986)

**AVENANT N° 36 DU 26 FÉVRIER 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} AVRIL 2015
(ANNEXE I « SALAIRES AU TEMPS »)**

NOR : AGRS1597256M
IDCC : 8531

Entre :

Le syndicat des exploitants forestiers et scieurs de Bretagne ;
L'union régionale des syndicats de propriétaires forestiers et sylviculteurs de Bretagne ;
La fédération de Bretagne des entrepreneurs des territoires,

D'une part, et

L'union régionale CFTC de Bretagne ;
La FGTA FO ;
Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I de la convention collective est remplacée par l'annexe I ci-jointe à compter du 1^{er} avril 2015.

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui est déposé à l'UT d'Ille-et-Vilaine de la DIRECCTE de Bretagne.

Fait à Cesson-Sévigné, le 26 février 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Salaires au temps à compter du 1^{er} avril 2015 (art. 35 de la convention collective)

Personnel ouvrier

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE BRUT HORAIRE MINIMAL
I	A – B	100	9,61
II	C	105	9,63
	D	110	9,64
III	E	115	9,66
	F	125	9,68
	G	135	9,69
IV	H	150	9,72
	I	170	10,24
	J	200	11,27

Personnel administratif, commercial, technique

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE BRUT HORAIRE MINIMAL
I	1	100	9,61
II	1	110	9,64
	2	120	9,67
III	1	135	9,69
	2	150	9,72
IV	1	170	10,24
V	1	190	10,90
	2	210	11,60
VI	1	240	12,80
	2	270	13,62

Agents de maîtrise

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE BRUT HORAIRE MINIMAL
I	1	190	10,90
II	1	230	12,26
	2	270	13,62
III	1	320	15,30
	2	370	16,97

*Cadres**(En euros.)*

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE BRUT HORAIRE MINIMAL
I	280	14,01
II	360	16,63
III	420	18,65
IV	460	20,01
V	480	20,67
VI	510	21,69
VII	550	23,02
VIII	600	24,74

Convention collective

**IDCC : 8531. – EXPLOITATIONS FORESTIÈRES ET SCIERIES AGRICOLES
(Bretagne)
(15 octobre 1985)**

(Etendue par arrêté du 28 juillet 1986,
Journal officiel du 5 août 1986)

**AVENANT N° 37 DU 26 FÉVRIER 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} AVRIL 2015
(ANNEXE II « SALAIRES À LA TÂCHE »)**

NOR : AGRS1597257M
IDCC : 8531

Entre :

Le syndicat des exploitants forestiers et scieurs de Bretagne ;
L'union régionale des syndicats de propriétaires forestiers et sylviculteurs de Bretagne ;
La fédération de Bretagne des entrepreneurs des territoires,

D'une part, et

L'union régionale CFTC de Bretagne ;
La FGTA FO ;
Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe II de la convention collective est remplacée par l'annexe II ci-jointe à compter du 1^{er} avril 2015.

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui est déposé à l'UT d'Ille-et-Vilaine de la DIRECCTE de Bretagne.

Fait à Cesson-Sévigné, le 26 février 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE II

Salaires à la tâche à compter du 1^{er} avril 2015 (art. 43 de la convention collective)

(En euros.)

	HORS FRAIS de mécanisation	FRAIS de mécanisation	TOTAL
Feuillus durs			
– coupe de futaie sans démantèlement des houppiers (indépendamment du façonnage du houppier) ; le m ³	4,27	1,25	5,52
– taillis sous futaie ; le m ³	4,73	1,25	5,98
– coupe champêtre ; le m ³	5,33	1,25	6,58
Peupliers et autres feuillus tendres (avec mise en andain) ; le m ³	2,53	1,25	3,78
Résineux (avec mise en andains) ; le m ³	2,60	1,25	3,85
Poteaux de lignes PTT, EDF ; le m ³	De gré à gré	De gré à gré	
Billons de sciage (toutes essences sur mesure d'usage : 10 %)			
– dimensions égales ou inférieures à 1,5 mètre ; le stère	3,09	2,16	5,25
– dimensions supérieures à 1,5 mètre ; le stère	2,44	2,16	4,60
Bois de feu en 1 mètre ; le stère	4,30	2,16	6,46
Bois de trituration			
– en 1 mètre ; le stère	3,55	2,16	5,71
– en 2 mètres ; le stère	2,86	2,16	5,02
Bois de trituration ; la tonne	5,33	3,82	9,15
Travaux supplémentaires	De gré à gré		
– abattage à culée noire			
– écorçage forestier			
– filets supplémentaires (le trait est défini en fonction du prix de base d'abattage de la grume de même essence de 10 à 15 % suivant grosseur)			
– démantèlement des houppiers, mise en andains ou en tas (bois durs)			
– brûlage			

Convention collective

**IDCC : 9562. – EXPLOITATIONS D'HORTICULTURE
ET DE PÉPINIÈRES**

(Morbihan)

(16 novembre 1983)

(Etendue par arrêté du 12 juillet 1984,
Journal officiel du 21 juillet 1984)

AVENANT N° 28 DU 29 JUIN 2015

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX

NOR : AGRS1597260M

IDCC : 9562

Entre :

La FDSEA du Morbihan,

D'une part, et

La FGA CFDT du Morbihan ;

La CGT-FO du Morbihan ;

Le SNCEA CFE-CGC du Morbihan,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe III « Salaires minimaux » de la convention collective est modifiée comme suit :

« En application de l'article 13 de la convention collective et sous réserve du respect de la réglementation relative au Smic, les salaires minimaux afférents à chaque emploi de salarié défini à l'annexe I sont fixés comme suit à compter du premier jour du mois suivant la date de publication au *Journal officiel* de l'avenant n° 28 du 29 juin 2015 :

(En euros.)

EMPLOI	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE horaire	SALAIRE mensuel (151,67 heures)
Agent de production horticole	1	110	9,61	1 457,55
	2	120	9,77	1 481,82
Agent technique spécialisé horticole	1	210	9,85	1 493,95
	2	220	9,93	1 506,08
Agent technique qualifié horticole	1	310	10,12	1 534,90
	2	320	10,16	1 540,97

EMPLOI	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE horaire	SALAIRE mensuel (151,67 heures)
Agent technique hautement qualifié horticole	1	410	10,61	1 609,22
	2	420	10,99	1 666,85

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale du Morbihan de la DIRECCTE de Bretagne.

Fait à Vannes, le 29 juin 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective
IDCC : 8216. – EXPLOITATIONS VITICOLES
(Champagne délimitée)
(2 juillet 1969)
(Etendue par arrêté du 25 février 1972,
Journal officiel du 19 mars 1972)

AVENANT N° 197 DU 16 JUIN 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JUILLET 2015
NOR : AGRS1597254M
IDCC : 8216

Entre :
Le syndicat général des vignerons de la Champagne,
D'une part, et
La FGA CFDT de la Marne, de l'Aisne et de l'Aube ;
La FRA CFE-CGC de Champagne-Ardenne ;
La CFTC-Agri de Champagne-Ardenne,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I prévue à l'article 20 de la convention collective est remplacée par le document annexé au présent avenant.

Article 2

L'avenant n° 194 du 14 mai 2014 est abrogé.

Article 3

Le présent avenant, qui prend effet au 1^{er} juillet 2015, sera déposé à l'unité territoriale de la Marne de la DIRECCTE de Champagne-Ardenne.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.
Fait à Châlons-en-Champagne, le 16 juin 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Barème des salaires minimaux à compter du 1^{er} juillet 2015 (avenant n° 197 du 16 juin 2015)

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	ÉCHELON	IDENTIFIANT MSA	SALAIRE horaire	SALAIRE mensuel (pour 151,67 heures)
Personnel d'exploitation	A	1	101	9,61	1 457,55
		2	102	9,76	1 480,30
	B	1	201	9,92	1 504,57
		2	202	10,24	1 553,10
	C	1	301	11,55	1 751,79
		2	302	12,40	1 880,71
	D	1	401	13,01	1 973,23
		2	402	13,82	2 096,08
Personnel administratif	A	2	102	9,76	1 480,30
	B	2	202	10,24	1 553,10
	C	1	301	11,55	1 751,79
		2	302	12,40	1 880,71
	D	1	401	13,01	1 973,23
		2	402	13,82	2 096,08

Sur la base du minimum garanti ou MIG au 1^{er} juillet 2015 :

Nourriture par jour (total) : 19,36 €.

Petit déjeuner (0,5 MIG) : 1,76 €.

Déjeuner (3 MIG) : 10,56 €.

Dîner (2 MIG) : 7,04 €.

Logement de célibataire (par mois 12 MIG) : 42,24 €.

Aucun salaire ne saurait être inférieur au Smic, soit 9,61 € par heure au 1^{er} janvier 2015.

Le minimum garanti (MIG) en vigueur au 1^{er} janvier 2015 est de 3,52 €.

Pour la nourriture et le logement, le minimum garanti retenu est celui en vigueur au 1^{er} juillet précédant le mois travaillé (art. 28 et 29 de la convention).

Convention collective
IDCC : 8216. – EXPLOITATIONS VITICOLES
(Champagne délimitée)
(2 juillet 1969)
(Etendue par arrêté du 25 février 1972,
Journal officiel du 19 mars 1972)

AVENANT N° 198 DU 16 JUIN 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JUILLET 2015
NOR : AGRS1597255M
IDCC : 8216

Entre :
Le syndicat général des vignerons de la Champagne,
D'une part, et
La FGA CFDT de la Marne, de l'Aisne et de l'Aube ;
La FRA CFE-CGC de Champagne-Ardenne ;
La CFTC-Agri de Champagne-Ardenne,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I prévue à l'article 20 de la convention collective est remplacée par le document annexé au présent avenant.

Article 2

L'avenant n° 195 du 14 mai 2014 est abrogé.

Article 3

Le présent avenant, qui prend effet au 1^{er} juillet 2015, sera déposé à l'unité territoriale de la Marne de la DIRECCTE de Champagne-Ardenne.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.
Fait à Châlons-en-Champagne, le 16 juin 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Barème des salaires minimaux à compter du 1^{er} juillet 2015 (avenant n° 198 du 16 juin 2015)

(En euros.)

CATÉGORIE	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE horaire	SALAIRE mensuel (pour 151,67 heures)
Technique				
Technicien	1	185	14,96	2 268,98
Agent de maîtrise	2	195	15,54	2 356,95
Responsable technique	1	210	16,74	2 538,96
Responsable technique	2	250	20,21	3 065,25
Cadres				
Responsable d'exploitation		270	21,53	3 265,46
Responsable d'exploitation		300	24,25	3 678,00
Administratif				
Secrétaire responsable	1	185	14,96	2 268,98
Assistant administratif	1	210	16,74	2 538,96
Commercial				
Assistant commercial	1	210	16,74	2 538,96
Attaché commercial	2	250	20,21	3 065,25

Brochure n° 3613

Convention collective nationale

**IDCC : 7017. – PERSONNEL DES PARCS ET JARDINS
ZOOLOGIQUES PRIVÉS**

AVENANT N° 22 DU 25 MARS 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JUILLET 2015

NOR : *AGRS1597253M*
IDCC : 7017

Entre :

L'AFdPZ,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La CFTC-Agri ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le premier alinéa de l'article 43 « Salaires et accessoires de salaires » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Les salaires minimaux sont fixés à l'annexe I de la présente convention. »

Article 2

L'annexe I de la convention collective est modifiée comme suit à compter du 1^{er} juillet 2015 :

« ANNEXE I

Salaires

1. Personnel hors encadrement

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
100	9,61	1 457,55
120	9,83	1 490,92
140	9,98	1 513,67

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
160	10,12	1 534,90
175	10,95	1 660,79

2. Personnel d'encadrement

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
Agent de maîtrise 225	11,80	1 789,71

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
IV	250	12,23	1 854,92
III	300	13,08	1 983,84
II	350	13,94	2 114,28
I	400	14,79	2 243,20

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui entrera en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2015.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformes aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 25 mars 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9032. – PRODUCTEURS DE L'HORTICULTURE,
DE LA PÉPINIÈRE
(Allier)
(19 juin 1970)**

(Etendue par arrêté du 1^{er} juillet 1971,
Journal officiel du 7 août 1971)

**AVENANT N° 70 DU 7 JUILLET 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JUILLET 2015**

NOR : *AGRS1597258M*
IDCC : 9032

Entre :

Le syndicat des producteurs de l'horticulture et des pépinières de l'Allier,

D'une part, et

Le SNCEA CFE-CGC ;

La CFTC-Agri ;

L'UD CFDT de l'Allier,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I de la convention collective est modifiée comme suit :

« ANNEXE I

Salaires minimaux

Les minima conventionnels visés à l'article 24 sont fixés ainsi qu'il suit à compter du 1^{er} juillet 2015 :

Ouvriers. – Employés

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
I	1	100 ⁽¹⁾	9,63	1 460,58
	2	110	9,84	1 492,43
II	1	120	10,31	1 563,72
	2	130	10,39	1 575,85

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
III	1	140	10,79	1 636,52
	2	150	10,88	1 650,17
IV	1	160	11,06	1 677,47
	2	170	11,24	1 704,77
(1) Applicable après 10 mois de service continu.				

Techniciens, agents de maîtrise

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
I	1	11,86	1 798,81
	2	12,39	1 879,19
II	–	12,85	1 948,96

Cadres

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE MENSUEL
I	1	2 112
	2	2 436
II	–	3 248

Article 2

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, prend effet le 1^{er} juillet 2015.

Fait à Moulins, le 7 juillet 2015.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou

165150350-000915

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
