

Brochure n° 3279

Convention collective nationale

IDCC : 1801. – SOCIÉTÉS D'ASSISTANCE

ACCORD DU 30 SEPTEMBRE 2015

**RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE
ET À LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS**

NOR : ASET1551120M

IDCC : 1801

PRÉAMBULE

La formation tout au long de la vie professionnelle contribue à la sécurisation des parcours professionnels, à l'employabilité, à l'orientation et à la promotion professionnelle des salariés.

Elle renforce la compétitivité et la capacité de développement des entreprises.

La formation professionnelle doit notamment concourir à l'objectif, pour chaque salarié de la branche, de disposer et d'actualiser un socle de connaissances et de compétences ⁽¹⁾ favorisant son évolution professionnelle et sa progression d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Par niveau de qualification, les signataires font référence aux types de formations nécessaires pour occuper un poste dans le monde professionnel, tel que défini dans l'accord national interprofessionnel de 2009 repris dans les dispositions du code du travail.

A ce titre, la formation professionnelle tout au long de la vie s'inscrit dans une démarche plus large de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC).

Les parties signataires rappellent les dispositions relatives aux obligations de négociation en matière de GPEC et de formation professionnelle, aux niveaux tant de la branche que de l'entreprise. Elles soulignent l'importance de ces démarches dont l'objectif est d'anticiper les évolutions des entreprises.

Dans cet esprit, chaque entreprise doit mettre en œuvre, au sein de sa politique de ressources humaines, les moyens adaptés aux besoins de chaque salarié pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle et de répondre à ses besoins en matière de développement ou d'adaptation.

Les signataires confirment l'importance :

- de l'information et de la visibilité pour les salariés et les entreprises ;
- de la reconnaissance de la formation et des compétences ;
- de l'évaluation des dispositifs issus de l'accord de branche.

(1) Voir annexe.

Ils souhaitent apporter des réponses :

- permettant dans le domaine de la formation à ce que ne soit exercée aucune discrimination basée notamment sur l'origine, le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'âge, la situation de famille, les caractéristiques génétiques, l'appartenance (vraie ou supposée) à une ethnie, une nation ou une race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses, l'apparence physique, le patronyme, l'état de santé, le handicap ou l'état de grossesse. Elles garantissent à chacun(e) des droits égaux, et d'égales possibilités d'évolution professionnelle ;
- favorisant une réactivité accrue des acteurs afin de répondre de façon adaptée aux défis structurels et conjoncturels, tant à court terme qu'à moyen terme et long terme ;
- définissant clairement le rôle de chaque acteur (CNPEF, OPCA, observatoire prospectif des métiers et de l'égalité professionnelle) et procurant ainsi les fondements d'une gouvernance claire supposant le respect des compétences de chacun et une évaluation systématique des politiques et des dispositifs.

A cet effet, il convient de prendre en compte les principes ci-dessous :

- la simplification des modalités de mise en œuvre de la formation, concourant à favoriser l'appétence tant des salariés que des entreprises, notamment grâce à une communication renforcée ;
- l'attachement aux compétences acquises tant par l'expérience que par les actions de formation réalisées par le salarié ;
- le renforcement du dialogue social dans le domaine de la formation professionnelle qui doit être de nature à poursuivre et à amplifier la mobilisation en faveur de la formation tout au long de la vie professionnelle ;
- l'adaptation de l'organisation de l'entreprise en fonction des départs en formation des salariés ;
- le renforcement de la coordination des politiques de formation et d'emploi au sein de la branche ;
- la nécessité de s'inscrire dans une logique de projet ou de parcours professionnels tout au long de la vie ;
- le rôle important au niveau de la branche de la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CNPEF) ;
- l'attachement à l'apprentissage et la transmission des savoirs ;
- l'importance de la GPEC, qui permet aux entreprises d'améliorer leur performance au regard de leur stratégie mais également de sécuriser le parcours professionnel des salariés et leur accès à l'information sur les métiers et dispositifs favorisant les mobilités professionnelles ;
- la réalisation début 2016 d'un calendrier social annuel intégrant les différentes obligations de la branche en matière de formation professionnelle.

TITRE I^{ER}

CADRE JURIDIQUE DE L'ACCORD

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord bénéficie aux salariés des sociétés appliquant la convention collective nationale de l'assistance du 13 avril 1994.

Article 2

Objet

L'accord s'inscrit dans le cadre d'une négociation relative aux objectifs, priorités et moyens de formation professionnelle.

Il s'inscrit également dans le cadre de la négociation relative à la GPEC.

Il prend en compte les évolutions législatives de la réforme de la formation professionnelle instaurées par l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 et par la loi du 5 mars 2014 ainsi que par les dispositions de l'ANI du 11 janvier 2013 et de la loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi en lien avec la GPEC et la formation professionnelle.

Il annule et remplace l'accord de branche du 20 juillet 2005 relatif à la formation professionnelle dans les sociétés d'assistance et son avenant n° 1 du 6 juillet 2006 ainsi que l'accord du 9 mars 2012 portant révision des accords précités.

Cet accord revêt un caractère normatif et s'impose à ce titre aux accords particuliers qui seraient conclus au sein des entreprises qui appliquent la convention collective nationale.

TITRE II

AXES PRIORITAIRES ET ACTEURS DE LA BRANCHE ASSISTANCE

Article 3

Axes prioritaires pour la branche assistance

Les parties s'accordent à privilégier dans le cadre de l'élaboration de la stratégie formation toutes les actions destinées à respecter les axes prioritaires suivants :

1. Les évolutions de carrière et la progression professionnelle, à partir de l'analyse conjointe entre le salarié et son responsable hiérarchique et/ou un responsable RH lors de l'entretien professionnel ;
2. La capacité des salariés à occuper un emploi dans la branche et à s'adapter à l'évolution de leur métier ainsi qu'aux métiers émergents dans les sociétés d'assistance ;
3. Les compétences nécessaires à la maîtrise des évolutions technologiques ;
4. La gestion de la relation client et de la qualité de service ;
5. Les actions qui pourront également s'accompagner d'une validation des acquis de l'expérience et/ou viser la préparation d'un diplôme ou d'une certification professionnelle cohérente avec l'évolution envisagée ;
6. Les publics prioritaires et d'une manière générale l'égalité, la mixité, la diversité ;
7. La formation du tuteur et du maître d'apprentissage ;
8. La progression d'au moins un niveau de qualification au cours de la vie professionnelle.

Article 4

Publics et leur accès à la formation

L'égalité d'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, élément déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement telle que précisée dans l'accord du 8 décembre 2010 relatif à l'égalité, la mixité, la diversité dans la branche assistance, trouve dans ce présent accord toute sa dimension.

Ainsi, les entreprises doivent veiller tant au niveau de l'élaboration du plan de formation que de la mobilisation par les salariés de leur droit au CPF sur le temps de travail à une absence totale de discrimination.

Elles doivent également contribuer aux actions d'insertion et de réinsertion. Les entreprises doivent :

4.1. Favoriser l'insertion et la formation professionnelle des travailleurs en situation de handicap

Les signataires du présent accord insistent sur la nécessité de favoriser et de renforcer l'accès à la formation professionnelle des personnes en situation de handicap. A ce titre, une négociation de branche sera engagée dès janvier 2016.

4.2. Promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation professionnelle

Les signataires du présent accord reconnaissent dans la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, au regard de l'accès à la formation professionnelle, une des priorités essentielles de la branche et des entreprises la composant.

Article 5

Acteurs de la formation au niveau de la branche

5.1. Rôle de la CNPEF dans la détermination des publics prioritaires

La CNPEF a pour mission, conformément à la convention collective nationale des sociétés d'assistance, d'étudier et de proposer les moyens d'assurer le développement professionnel, la sécurité de l'emploi, la promotion de la formation et de la qualification professionnelle. Elle effectue un travail de veille, de diagnostic et d'analyse au regard des évolutions technologiques et économiques afin d'assurer un rôle d'alerte pour les salariés et les entreprises.

Elle définit chaque année, en tant que de besoin, les publics prioritaires aux dispositifs d'accès à la formation donnant lieu à des prises en charge par l'OPCA au titre des fonds mutualisés.

Sur la base des rapports annuels existant au sein du SNSA, elle élabore des recommandations sur l'égalité professionnelle dans l'accès à la formation professionnelle.

Elle s'appuie sur les travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et de l'égalité professionnelle.

La CNPEF établit un rapport spécifique retraçant pour l'année écoulée les actions de formation dont ont bénéficié les travailleurs handicapés.

Des recommandations peuvent être formulées en direction des entreprises.

Une réunion de la CNPEF a lieu au plus tard en juillet de chaque année afin de définir les actions prioritaires dont les entreprises doivent tenir compte dans l'élaboration du plan de formation.

Enfin, tous les 3 ans, la CNPEF examine l'évolution quantitative et qualitative des emplois en tenant compte des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et de l'égalité professionnelle.

L'ensemble des recommandations de la CNPEF est transmis à l'OPCA.

5.2. Le présent accord renforce et réaffirme le rôle de la CNPEF dans :

- la définition des priorités et des critères pris en compte par l'OPCA dans l'examen des demandes de financement des dossiers ;
- l'élaboration de recommandations en faveur de l'accès à la formation, la saisine de l'observatoire prospectif des métiers et de l'égalité professionnelle dans la branche assistance ;
- le suivi des accords de branche relatifs à l'emploi et à la formation ;
- la formulation de propositions et recommandations en matière de priorités à indiquer aux politiques de formation dans la branche ;
- la participation à l'élaboration des certifications ;
- le soutien au développement de la validation des acquis ;

- le suivi et la mise à jour de la liste des certifications éligibles au CPF au sein de la branche ;
- la détermination des forfaits horaires relatifs à la prise en charge des contrats et des périodes de professionnalisation dans le respect de l'accord du 4 juillet 2011 relatif à la création de l'OPCA révisé par accord de janvier 2015 et dans le respect également des validations du conseil d'administration de l'OPCA ;
- l'examen des moyens nécessaires au bon exercice de la mission des tuteurs et du maître d'apprentissage ;
- l'importance accordée par la branche professionnelle à l'égalité, à la mixité, à la diversité et d'une manière générale aux publics prioritaires.

Les décisions de la commission sont prises sous forme de délibérations adoptées dans le cadre d'un strict paritarisme : la délégation patronale disposant d'un nombre de voix équivalent à celui de l'ensemble des organisations syndicales représentatives des salariés ; les membres empêchés peuvent être représentés par un pouvoir écrit, aucun représentant présent ne pouvant se voir confier plus d'un pouvoir.

Le nombre annuel de réunions de la CNPEF est fixé à quatre minimum, conformément à l'avenant n° 26 du 9 mars 2012.

5.3. Observatoire prospectif des métiers et de l'égalité professionnelle

L'observatoire prospectif des métiers et de l'égalité professionnelle, association paritaire loi 1901, a été créé le 14 juin 2013.

Il a pour mission de fournir une information sur les évolutions des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle et d'étudier les facteurs susceptibles de les faire évoluer.

A ce titre, il réalise ou fait réaliser des études relatives à l'emploi et/ou à la formation professionnelle permettant d'éclairer les travaux de la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation de l'assistance (CNPEF), à la demande de cette dernière.

Pour ce faire, l'observatoire conçoit et met en œuvre des outils permettant de suivre et d'anticiper les conséquences sur l'emploi, la formation professionnelle et les évolutions économiques et sociales du secteur d'activité.

L'observatoire réalise un rapport annuel d'activité. Ce rapport annuel est présenté et remis en CNPEF.

Conformément à l'accord du 8 décembre 2010 relatif à l'égalité, à la mixité, à la diversité dans la branche assistance, l'observatoire des métiers de l'assistance est devenu aussi celui de l'égalité professionnelle, constituant ainsi un outil pour mener les études nécessaires au constat et à l'approfondissement des bonnes pratiques dans la branche.

Afin d'identifier les évolutions des compétences rattachées à ces métiers et emplois, il a pour mission de procéder à la mise à jour régulière du référentiel de compétences et de la cartographie des métiers.

Ce rapport est transmis par le secrétariat de l'observatoire aux DRH et aux responsables formation.

La direction des ressources humaines transmet le document au secrétaire du comité d'entreprise et au président de la commission de formation.

5.4. OPCA

L'OPCA a notamment pour objet les missions suivantes :

- percevoir et gérer la contribution unique obligatoire ainsi que les contributions conventionnelles et volontaires des entreprises, collectées en application de la réglementation en vigueur et des accords de branche ;
- la contribution dédiée aux actions de professionnalisation ;

- la contribution dédiée au congé individuel de formation (CIF), pour les entreprises de 10 salariés et plus ;
- la contribution consacrée au compte personnel de formation (CPF), pour les entreprises de 10 salariés et plus ;
- la contribution reversée au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSP), pour les entreprises de 10 salariés et plus ;
- les contributions au titre du plan de formation ;
- la taxe d'apprentissage, à compter du 1^{er} janvier 2016 ;
- mobiliser, si nécessaire, des financements complémentaires incluant les financements du FPSP, notamment au titre de la péréquation, ainsi que les financements tels que ceux de l'Etat, du fonds social européen, des régions, de Pôle emploi, de l'AGEFIPH, afin de favoriser la réalisation des missions mentionnées ci-dessus ;
- négocier la convention d'objectifs et de moyens ;
- contribuer au développement de la formation professionnelle continue et, à compter du 1^{er} janvier 2016, de l'apprentissage ;
- s'assurer de la qualité des formations dispensées, notamment en luttant contre les dérives thérapeutiques et sectaires ;
- améliorer l'information et l'accès des entreprises, en particulier les TPE-PME, et des salariés à la formation professionnelle en leur assurant les services de proximité favorables à la mise en œuvre et au développement de leurs politiques de formation ;
- en application des accords de branche et des orientations définies par les commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE et CNPEF), mener une politique incitative au développement de la professionnalisation et de la formation professionnelle continue des salariés ainsi qu'à la sécurisation de leur parcours professionnel et au bénéfice notamment des jeunes et des demandeurs d'emplois ;
- participer en tant que de besoin 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 ;
- établir dans le cadre de sa compétence les relations avec les organismes de formation déclarés, et autres intervenants dans le domaine de la formation professionnelle, aux niveaux tant régional et national qu'européen ou international, dans le respect des accords de branche et des orientations définies par les CPNE et CNPEF arrêtées ou à venir au jour de la signature du présent accord.

Article 6

Moyens des acteurs de la formation au niveau de la branche

Les moyens des acteurs sont ceux définis à l'article 7 *c, d* modifié par avenant, *e, f*, de la convention collective nationale.

Article 7

Obligations triennales

Tous les 3 ans, la CNPEF examinera l'évolution quantitative et qualitative des emplois en tenant compte des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et de l'égalité professionnelle.

Par ailleurs, les organisations syndicales se réuniront tous les 3 ans pour négocier sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

TITRE III

ACCÈS À LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE

La formation professionnelle comprend quatre logiques d'accès pour les salariés et l'entreprise.

Ces logiques s'appuient sur une initiative :

- soit de l'employeur à travers le plan de formation ;
- soit uniquement du salarié par le congé individuel de formation ;
- soit uniquement du salarié pour mobiliser son CPF en dehors de son temps de travail ;
- soit du salarié avec l'accord de l'employeur portant sur le calendrier et le contenu pour recourir à son droit au compte personnel de formation (CPF) pendant ses heures de travail et/ou l'accès aux périodes de professionnalisation.

L'accord de l'employeur n'est pas requis pour un CPF durant le temps de travail lorsqu'il y a un abondement correctif, une demande d'acquisition de socle de connaissances et de compétences ou une action de VAE.

Article 8

Plan de formation

Le plan de formation prévisionnel, remis lors de la consultation du comité d'entreprise ou d'établissement pour l'année à venir, prend en compte les dispositions prévues par les accords nationaux interprofessionnels, la législation sur la formation professionnelle tout au long de la vie et celle relative au dialogue social.

Les orientations professionnelles doivent être établies en cohérence avec le contenu de l'accord GPEC, notamment avec les grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle dans l'entreprise.

Ce plan précise les actions de formation proposées, en distinguant deux catégories visées :

- la catégorie 1 : les actions d'adaptation au poste de travail mais également celles liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi. Ces actions se déroulent pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié ;
- la catégorie 2 : exclusivement les formations liées au développement des compétences, susceptibles d'être suivies pendant ou en dehors du temps de travail, moyennant – dans ce dernier cas – le versement de l'allocation formation.

Les signataires rappellent l'importance pour cette catégorie de définir avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les engagements de l'entreprise portent sur :

- 1° Les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai de 1 an, à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé ;
- 2° Les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Il revient à chacune des entreprises de définir et de préciser les actions qui se rattachent aux catégories citées ci-dessus.

Les actions définies dans le plan de formation, articulées le cas échéant et, en accord avec le salarié, avec le compte personnel de formation et/ou la période de professionnalisation, sont établies en cohérence avec les politiques de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences des entreprises. Elles prennent en compte les conclusions tirées de l'analyse des entretiens d'appréciation et professionnels.

Les actions de formation des représentants du personnel mandatés ou élus et destinées à l'exercice de leur mandat sont prises en compte dans le plan de formation mais pas dans les critères d'accès au CPF.

Article 9

Commission formation en entreprise

Elle est chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise.

Elle a pour rôle d'établir les moyens, de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information.

Elle est également en charge du suivi des sujets spécifiques de l'emploi et de travail des jeunes, des seniors et des personnes en situation de handicap.

Le temps passé à la préparation des réunions annuelles minimales prévues par la loi est rémunéré comme temps de travail dans la limite de 10 heures par an et par membre de la commission dans la limite d'un crédit total de 50 heures.

Il en est de même dans la limite d'un crédit global de 20 heures par année dans les entreprises employant moins de 200 salariés où cette commission est constituée par le comité d'entreprise.

Les entreprises prévoient au plan de formation la possibilité pour les membres de cette commission qui le souhaiteraient de suivre un stage de formation de 3 jours destiné à leur faire mieux connaître les différents aspects des questions dont ils auront à débattre, ou à développer les connaissances acquises lors d'un précédent mandat.

Article 10

Compte personnel de formation (CPF)

Le CPF est un droit attaché à la personne et la suit tout au long de sa vie professionnelle.

Le CPF permet au salarié de suivre une action de formation qualifiante ou certifiante conforme à ses souhaits professionnels permettant des opportunités en termes d'emploi.

Il a pour objet de permettre à chacun d'évoluer professionnellement et de sécuriser son parcours professionnel.

Le CPF est alimenté pour les salariés à temps complet à raison de 24 heures par an jusqu'à 120 heures puis 12 heures par an les années suivantes dans la limite d'un plafond de 150 heures.

Pour les salariés à temps partiel, le CPF est alimenté au prorata du temps de travail arrondi à l'entier supérieur.

Les heures de DIF qui subsistent jusqu'au 1^{er} janvier 2021 ne sont pas prises en compte pour le calcul du plafond de 150 heures.

Lors de la préparation de son départ à la retraite, le salarié de 55 ans et plus bénéficie dans le cadre du CPF d'une formation certifiante ou qualifiante.

En cas de cumul emploi/retraite, le salarié pourra mobiliser les heures acquises et non utilisées au titre du CPF avant la liquidation de ses droits à la retraite pour suivre une action de formation correspondant aux critères d'éligibilité fixés par le présent accord.

10.1. Financement du CPF au niveau de la branche

Les fonds collectés par l'OPCA sont affectés à la prise en charge des actions de formation éligibles, des frais annexes afférents, des frais de garde ainsi que des coûts salariaux.

10.2. Abondements par l'OPCA

Pour le cas où le nombre d'heures inscrites sur le CPF serait insuffisant pour la réalisation de la formation, le salarié pourra bénéficier d'un abondement supplémentaire au moment de la mobilisation de son compte.

10.2.1. Publics prioritaires

Cet abondement est attribué en priorité aux publics suivants :

- salariés dont la qualification est insuffisante ou inadaptée au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
- salariés en mobilité professionnelle ou géographique, ou occupant un emploi menacé ;
- salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans ;
- salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- salariés qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou après un congé parental ;
- salariés qui reprennent leur activité professionnelle à l'issue d'une absence prolongée pour maladie ou accident ;
- salariés à temps partiel ;
- bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail.

Cette liste ne constitue pas un ordre de priorité.

La CNPEF des sociétés d'assistance pourra adapter la liste des publics prioritaires à l'abondement au titre du CPF.

Ces dispositions s'appliquent aux salariés d'entreprises de la branche qui n'ont pas conclu d'accord relatif au financement du compte personnel de formation et à son abondement, prévu au code du travail.

10.2.2. Conditions de prise en charge des abondements

Dans la limite du coût réel de la formation, OPCABAIA, sur proposition de la CNPEF des sociétés d'assistance, au travers de sa section paritaire professionnelle, pourra fixer des plafonds de prise en charge, les conditions d'abondements au titre du CPF et de la période de professionnalisation, en fonction des priorités éventuellement définies par les partenaires sociaux de la branche, de la nature des actions de formation et des disponibilités financières.

Article 11

Certifications éligibles et liste de branche

La CNPEF des sociétés d'assistance établit et révisé en tant que de besoin la liste des certifications éligibles au CPF au niveau de la branche et correspondant aux qualifications utiles à l'évolution professionnelle des salariés au regard des métiers et compétences recherchées par les sociétés d'assistance.

Elle détermine, le cas échéant, au sein de cette liste, des certifications prioritaires.

Elle identifie également les certifications qu'elle souhaite voir inscrites sur la liste nationale interprofessionnelle (LNI), sur les listes régionales ainsi que dans l'inventaire des « compétences transversales » établi par la CNCP.

11.1. Processus d'élaboration et de révision de la liste de branche et de contribution de la CNPEF à la constitution des listes nationale et régionales

Pour élaborer la liste de branche et déterminer les certifications qu'ils souhaitent voir inscrites sur la liste nationale interprofessionnelle (LNI), les partenaires sociaux mènent les travaux suivants, avec l'appui et sur la base des travaux de l'observatoire prospectif des métiers de l'assistance :

- analyse quantitative et qualitative des activités et compétences de l'ensemble des familles de métiers du secteur, intégrant une dimension prospective ;

- identification des certifications utilisées dans les entreprises ;
- identification des autres certifications correspondant à une qualification utile dans le secteur, qu'elles soient d'ores et déjà éligibles ou qu'elles remplissent les conditions pour le devenir dans un avenir proche.

Il est convenu que la liste de branche fera l'objet chaque année d'un réexamen par la CNPEF, en vue de sa mise à jour. De plus, la liste pourra être modifiée si nécessaire en cours d'exercice sur décision de la CNPEF. Il en est de même des demandes que la CNPEF adressera au COPANEF en vue de l'inscription des certifications qu'elle souhaite voir intégrées sur la LNI, ainsi qu'aux COPAREF dans les régions où la profession identifie des besoins en emploi.

11.2. Critères retenus pour l'élaboration de la liste de branche et pour la contribution de la CNPEF à la constitution des listes nationale et régionales

Les certifications éligibles au titre de la liste de branche :

- répondent à des besoins prévisibles en compétences au sein des sociétés d'assistance ainsi qu'aux souhaits d'évolution professionnelle des salariés ;
- visent aussi bien les métiers spécifiques au secteur de l'assistance que les métiers dits transversaux susceptibles d'être exercés au sein d'autres secteurs d'activités ;
- permettent l'obtention de certifications partielles identifiées.

Article 12

Congé individuel formation (CIF)

Le congé individuel formation doit permettre au salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative, à titre individuel, des actions de formation de son choix indépendamment des actions du plan de formation d'entreprise, ou à des périodes de professionnalisation.

Le CIF doit permettre au salarié de changer d'activité, de profession ou de s'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale ou d'accéder à un niveau supérieur de qualification. Il doit également permettre de se perfectionner professionnellement.

Mise en œuvre

Salariés en contrat à durée indéterminée :

Conformément au code du travail, le droit au CIF est ouvert aux travailleurs justifiant d'une ancienneté en qualité de salarié d'au moins 24 mois consécutifs ou non, dont 12 mois dans l'entreprise.

Les salariés qui ont changé d'emploi à la suite d'un licenciement pour motif économique et qui n'ont pas suivi un stage de formation entre le moment de leur licenciement et celui de leur réemploi sont dispensés de la condition d'ancienneté.

Salariés en contrat à durée déterminée :

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ont droit à un CIF.

Le CIF CDD est subordonné aux conditions d'ancienneté suivantes :

- 24 mois consécutifs ou non en qualité de salarié 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 à durée déterminée au cours des 12 derniers mois civils. Ces actions de formation peuvent être soit continues et à temps plein, soit à temps partiel. Elles obéissent aux dispositions du code du travail.

Délais :

Le salarié qui veut suivre une action de formation au titre du CIF pour tout ou partie de son temps de travail doit demander une autorisation écrite d'absence 4 mois au moins (120 jours) avant une interruption d'au moins 6 mois et 2 mois (60 jours) si l'action de formation est d'une durée inférieure à 6 mois ou relevant d'une action de formation à temps partiel.

Cette autorisation d'absence ne peut excéder 1 an s'il s'agit d'une formation continue à temps plein, ou 1 200 heures s'il s'agit d'une formation discontinue ou à temps partiel.

L'employeur dispose de 1 mois suivant la réception de la demande pour faire connaître par écrit son accord ou les raisons motivant son refus lorsque la demande n'a pas été formulée selon la procédure prévue ou que les conditions d'ouverture du droit liées à l'ancienneté dans l'entreprise ou en qualité de salarié ne sont pas requises. Pour justifier du report, l'employeur peut opposer un nombre trop important de salariés simultanément absents, tel que prévu par la loi, risquant de désorganiser l'entreprise.

En cas de non-réponse dans ce délai de 1 mois, l'autorisation d'absence est acquise de plein droit.

Les délégués du personnel ont qualité pour effectuer des réclamations sur la décision de l'employeur.

Seuil d'absences simultanées

Il y a cependant la possibilité de différer la demande de CIF lorsque l'ensemble des demandes atteint 2 % de l'effectif d'un établissement de 200 salariés et plus.

Dans les établissements de moins de 200 salariés, certaines demandes peuvent être différées lorsque le nombre d'heures des CIF demandés dépasse 2 % du nombre total d'heures travaillées dans l'année.

Dans les entreprises de moins de 10 salariés, la demande peut être différée si les absences simultanées au titre du CIF peuvent aboutir à l'absence d'au moins deux salariés dans l'entreprise.

Formation initiale différée :

Les salariés qui ont arrêté leur formation initiale avant le premier cycle de l'enseignement supérieur, et en priorité ceux qui n'ont pas obtenu de qualification professionnelle reconnue, et qui souhaitent poursuivre des études doivent être accompagnés dans leur projet professionnel par l'entreprise.

Ils peuvent ainsi bénéficier :

- d'un accompagnement dans ou hors de l'entreprise ;
- d'un bilan de compétences ;
- de la validation des acquis de l'expérience avant de suivre la formation qualifiante correspondant à leur projet.

Les coûts des actions d'accompagnement, de bilan de compétences, de VAE sont pris en charge par l'OPACIF.

TITRE IV

SÉCURISATION DU PARCOURS PROFESSIONNEL

La formation professionnelle est la résultante d'une identification de besoins en compétences.

A ce titre, les textes de loi et les accords nationaux interprofessionnels ont instauré les entretiens professionnels. Les signataires du présent accord réitèrent leur attachement à la mise en œuvre de ces entretiens en entreprise.

Article 13

Entretien professionnel

13.1. Mise en œuvre au niveau des entreprises

Chaque entreprise doit sensibiliser, former et accompagner son personnel encadrant dans la mise en œuvre de ces dispositifs.

L'entretien professionnel, qui est distinct de l'entretien personnel, est obligatoire et a lieu tous les 2 ans.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel est renforcé et fait l'objet d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Chaque entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un compte rendu dont une copie est remise au salarié selon un format et des modalités définies par l'entreprise.

Le salarié est informé de la tenue et de la date de l'entretien au minimum 15 jours calendaires auparavant.

Cette date pourra être reportée à la demande motivée de l'employeur ou du salarié si nécessaire.

Le calcul de la périodicité de l'entretien professionnel et de l'entretien professionnel renforcé se fait de la même manière que pour le calcul de la date d'ancienneté dans l'entreprise.

Afin de permettre au salarié d'être acteur de son évolution professionnelle, un entretien professionnel est mis en œuvre dans toutes les entreprises. Il permet d'envisager les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi.

Cet entretien est distinct de l'entretien périodique prévu à l'article 29 de la convention collective nationale des sociétés d'assistance. Il se tient à période distincte de l'entretien annuel.

13.2. Modalités

A l'occasion de son embauche, le salarié en CDI ou en CDD (selon la durée initiale prévue au contrat) est informé qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur, répondant aux finalités décrites ci-dessus.

Le CDI qui succède sans interruption à un CDD bénéficie également au bout de 2 ans d'un entretien professionnel.

En outre, l'entretien professionnel est systématiquement 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'une période d'activité à temps partiel après un congé de maternité ou d'adoption ;
- d'un congé d'adoption ;
- d'un arrêt longue maladie de 6 mois au moins ;
- d'un congé sabbatique ;
- d'une période de mobilité volontaire sécurisée ;
- de l'exercice d'un mandat syndical de permanent ou semi-permanent ;
- d'un détachement dans le cadre d'un congé politique et/ou humanitaire.

Le salarié :

- est informé au préalable du contenu et des modalités de mise en œuvre de l'entretien professionnel ;
- est informé, à l'issue de l'entretien, de façon précise, écrite et personnalisée, des conclusions de celui-ci ;

- peut demander à être reçu par le responsable du niveau supérieur ou par un responsable du service des ressources humaines, en cas de désaccord avec les conclusions de l'entretien professionnel.

13.3. Contenu

Le contenu de l'entretien professionnel est défini au niveau de chaque entreprise.

Il peut porter sur :

- l'évolution prévisible du métier exercé par le salarié ;
- les modalités de recours à un accompagnement personnalisé par le conseil en évolution professionnelle ;
- les souhaits émis par le salarié quant à son évolution professionnelle ;
- les compétences développées depuis le dernier entretien et celles à développer dans les 2 ans à venir ;
- les souhaits d'utilisation du compte personnel de formation ;
- une information et sensibilisation sur les différentes dispositions sur la formation professionnelle.

Les besoins ainsi identifiés et analysés font l'objet, par l'entreprise, et dans toute la mesure du possible, de propositions de mesures d'accompagnement, notamment d'actions de formation, en lien avec la politique de GPEC au sein de l'entreprise. Ces propositions peuvent s'inscrire dans le cadre du plan de formation, du compte personnel de formation ou de la période de professionnalisation.

Le comité d'entreprise est informé annuellement des grandes tendances qui se dessinent au cours des entretiens en matière de souhaits de formation.

13.4. Etat des lieux récapitulatif

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Cet état des lieux, qui donne lieu à une formalisation selon les mêmes modalités que celles prévues ci-dessus pour l'entretien biennal, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels tous les 2 ans et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation (à l'exclusion des formations IRP) ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une action de validation des acquis de l'expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale.

Les entreprises de 50 salariés et plus doivent justifier que chaque salarié a bénéficié des entretiens tous les 2 ans et d'au moins deux des trois mesures prévues ci-dessus.

Lorsque tel n'est pas le cas, le salarié à temps plein bénéficie de 100 heures de formation supplémentaires inscrites à son compte personnel de formation. Pour le salarié à temps partiel, le nombre d'heures de formation supplémentaires est porté à 130 heures. L'entreprise doit alors verser à l'OPCA une somme forfaitaire correspondant à ces heures, en application des dispositions réglementaires en vigueur.

Article 14

Conseil en évolution professionnelle

Chaque salarié peut bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle (CEP) dont l'objet est de favoriser l'évolution et la sécurisation du parcours professionnel des actifs.

Le conseil en évolution professionnel (CEP) repose sur cinq acteurs que sont :

- le FONGECIF ;

- CAP emploi ;
- Pôle emploi ;
- l'APEC ;
- l'AGEFIPH.

Le CEP accompagne les projets d'évolution professionnelle en lien avec les besoins économiques existants ou prévisibles.

Il a pour objectif de faciliter l'accès à la formation en identifiant les qualifications et les formations répondant au besoin exprimé par la personne et les financements disponibles.

Il facilite le recours au compte personnel de formation (CPF).

Article 15

Bilan de compétences

Tout salarié, sur demande adressée à son employeur, peut bénéficier d'un bilan de compétences, sous réserve d'une ancienneté d'au moins 5 ans consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont 12 mois dans l'entreprise.

Une priorité supplémentaire sera accordée aux salariés répondant aux critères suivants :

Après :

- 20 ans d'activité ou à partir de 45 ans avec une ancienneté minimale de 12 mois dans l'entreprise ;
- 10 ans passés au même poste dans l'entreprise.

Le bilan de compétences, qui permet d'analyser les motivations personnelles du salarié et ses aptitudes professionnelles, peut déboucher sur une formation dans le cadre des dispositifs existants.

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ont droit à un congé de bilan de compétences. Il est subordonné aux conditions d'ancienneté suivantes :

- 24 mois consécutifs ou non en qualité de salarié 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 à durée déterminée au cours des 12 derniers mois.

Le bilan de compétences peut être également pris en charge dans le cadre du plan de formation ou d'un CIF.

Le résultat du bilan de compétences est confidentiel et demeure la propriété exclusive du salarié.

Article 16

Validation des acquis de l'expérience

Les signataires du présent accord rappellent que les diplômes et titres à finalité professionnelle ainsi que les CQP sont obtenus par les voies scolaire et universitaire, par l'apprentissage, par la formation professionnelle ou en tout ou partie par la VAE.

Les signataires rappellent également la possibilité d'obtention du congé pour validation des acquis de l'expérience d'une durée de 24 heures.

Les parties signataires s'entendent pour :

- reconnaître l'importance de la VAE et promouvoir les actions relatives à la validation de l'expérience, qui devient désormais un des outils de sécurisation des parcours professionnels ;
- rappeler que l'expérience correspondant à l'exercice d'une activité professionnelle, continue ou non, pendant une durée d'au moins 3 ans, salariée, non salariée ou bénévole, permet au collaborateur de demander la validation des acquis de son expérience. Cette activité doit être en lien avec l'objet de sa demande pour justifier tout ou partie des connaissances et des aptitudes

exigées pour l'obtention d'un diplôme ou titre délivré au nom de l'Etat, par un établissement d'enseignement supérieur.

A l'issue de la VAE, le salarié peut bénéficier, à sa demande, d'un entretien avec la direction des ressources humaines.

Article 17

Contrat de professionnalisation

17.1. Principes

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée ou indéterminée est destiné à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Etabli par écrit, il est déposé auprès de la DIRECCTE par l'intermédiaire de l'OPCA.

Il est convenu de porter la durée maximale du contrat de professionnalisation à 24 mois, selon les actions de formation.

Le contrat de professionnalisation ne peut s'appliquer qu'aux métiers pour lesquels existe une certification (diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification professionnelle) reconnue dans le RNCP, à l'exception du CQP « Chargé(e) d'assistance » dans l'attente de son inscription au RNCP.

17.2. Publics concernés

Le contrat de professionnalisation s'adresse aux jeunes de moins de 26 ans, aux demandeurs d'emploi ainsi qu'aux publics bénéficiaires visés au code du travail afin de faciliter leur retour vers l'emploi.

Le salarié en contrat de professionnalisation bénéficie d'un accompagnement spécifique d'un tuteur.

Le salarié peut également bénéficier d'un tuteur externe lorsqu'il entre au moins dans une des catégories suivantes :

- être sans qualification ou de niveau de qualification VI ou V (cf. annexe) ;
- être titulaire d'un revenu financé par un fonds de solidarité ;
- avoir bénéficié d'un contrat aidé ou d'un contrat unique d'insertion ;
- n'avoir exercé aucune activité professionnelle à plein temps et en contrat à durée indéterminée au cours des 3 dernières années précédant la signature du contrat.

17.3. Rémunération

Sous réserve de l'application des dispositions du code du travail, le salarié titulaire d'un contrat de professionnalisation perçoit une rémunération déterminée en pourcentage de la rémunération minimale annuelle conventionnelle du niveau auquel est rattaché le poste qu'il occupe, dans les conditions prévues par la convention collective nationale.

Sous réserve des dispositions légales, les pourcentages applicables aux rémunérations minimales annuelles seront au minimum les suivants :

- 90 % de la rémunération minimale annuelle conventionnelle du niveau auquel est rattaché le poste qu'il occupe, dans les conditions prévues par la convention collective nationale pour les jeunes âgés de moins de 21 ans ;
- 90 % de la rémunération minimale annuelle conventionnelle du niveau auquel est rattaché le poste qu'il occupe, dans les conditions prévues par la convention collective nationale pour les jeunes âgés de 21 ans au moins à moins de 26 ans ;

- 90 % de la rémunération minimale annuelle conventionnelle du niveau auquel est rattaché le poste qu'il occupe, dans les conditions prévues par la convention collective nationale pour les salariés âgés de 26 ans et plus.

Les rémunérations des salariés de 26 ans et plus devront tenir compte du niveau de la formation suivie par le salarié.

Par « poste occupé » il convient d'entendre le poste dans lequel se déroule la formation.

Ces rémunérations minimales de branche peuvent faire l'objet d'une revalorisation par voie d'accord d'entreprise.

17.4. Durée et modalités de la formation

La durée maximale des actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des enseignements généraux, professionnels et techniques correspondent au niveau suivant : 40 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation, sans que la durée de cette action soit inférieure à 150 heures.

Article 18

Période de professionnalisation

18.1. Principes

Ouverte aux salariés sous CDI déjà présents dans l'entreprise, la période de professionnalisation est destinée à « favoriser le maintien dans l'emploi » en adaptant les compétences des salariés.

Les périodes de professionnalisation s'effectuent sur le temps de travail, sauf demande écrite contraire du salarié conformément à la réglementation.

Les périodes de professionnalisation sont redéfinies par la loi du 5 mars 2014 dans une optique de qualification des salariés et doivent correspondre à l'une des quatre catégories suivantes :

- une certification inscrite au RNCP ou un CQP ;
- une action permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences de base (défini par décret) ;
- une certification ou habilitation correspondant à des compétences transversales inscrites à l'inventaire de la CNCP ;
- une qualification reconnue dans la classification de la convention collective nationale.

Dans le respect des dispositions de l'accord portant création d'OPCABAIA du 4 juillet 2011 modifié par l'avenant en date du 12 décembre 2014, ainsi que des prérogatives du conseil d'administration de cet organisme, la CNPEF détermine chaque année pour l'exercice suivant la nature des actions prises en charge par l'OPCA, en définissant, le cas échéant, des actions prioritaires et les montants de prise en charge correspondants.

La validation des acquis de l'expérience peut également être effectuée dans le cadre de la période de professionnalisation.

18.2. Mise en œuvre

Le bénéfice de la période de professionnalisation est subordonné aux trois conditions suivantes :

1. Les actions de formation éligibles à la période de professionnalisation sont d'une durée égale au minimum à 70 heures.

Par exception, ce minimum de 70 heures ne s'applique pas :

- dans le cadre des actions de validation des acquis de l'expérience ;
- pour les salariés de 45 ans et plus ;
- pour les entreprises de moins de 250 salariés ;

- aux actions financées dans le cadre de l'abondement du CPF par les périodes de professionnalisation ;
- aux formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire établi par la CNCP.

Les entreprises de moins de 50 salariés n'ont pas de durée minimale pour intégrer la logique de période de professionnalisation et les entreprises de 50 à 250 salariés doivent mettre en œuvre des actions de formation d'au moins 35 heures pour pouvoir accéder à une période de professionnalisation.

2. Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation n'excède pas 2 % de l'effectif (en nombre de personnes physiques) salarié de l'entreprise ou de l'établissement, ou deux salariés dans les établissements dont l'effectif est inférieur à 100.

Toute demande non satisfaite en raison de l'atteinte du seuil restera prioritaire sur une durée de 2 ans.

3. L'OPCA dispose des financements suffisants pour prendre en charge dans les conditions déterminées par la CNPEF les actions d'accompagnement et de formation liées à cette période dans le respect de l'accord du 4 juillet 2011 modifié par l'avenant en date du 12 décembre 2014 et des décisions du conseil d'administration de l'OPCA.

Les durées minimales de périodes de professionnalisation s'entendent par salarié et sur une période de 12 mois calendaires suivant le début de l'action de professionnalisation.

Au terme de cette période, un entretien d'évaluation est organisé par l'entreprise. Les modalités pratiques de cet entretien sont déterminées par chaque société.

Article 19

Accompagnement du tutorat

19.1. Principes

Le tutorat est inscrit dans la convention collective nationale notamment au travers des dispositions de l'article 67.

Pour être tuteur le salarié doit obligatoirement avoir reçu une formation adaptée, véritable garantie de la mission, avant d'exercer le tutorat.

Le tutorat doit reposer exclusivement sur le volontariat. Le tuteur doit bénéficier d'un temps disponible pour exercer son tutorat.

Il incombe à chaque entreprise de décliner les modalités concrètes et opérationnelles de ce temps disponible pour exercer les missions de tuteur et plus spécifiquement pour les salariés d'au moins 55 ans.

L'employeur fournit, à l'issue de la formation, une attestation de formation au tutorat.

19.2. Rôle du tuteur

Les missions du tuteur sont :

- d'accueillir, d'informer et d'aider la personne concernée, de veiller à ce que cette personne tire le meilleur parti possible tant de la formation que de ses périodes de stage dans l'entreprise ;
- d'organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et de contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- d'assurer la liaison avec l'organisme chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires extérieurs à l'entreprise ;
- de participer à l'évaluation du suivi de la formation.

19.3. Mise en œuvre

Chaque entreprise met en œuvre des modalités pratiques de prise en compte et de valorisation du tutorat exercé par les salariés dans le but de parvenir à une reconnaissance de cette activité, et ce notamment à l'occasion des entretiens individuels.

Les salariés d'au moins 55 ans, et plus spécialement ceux ayant une longue expérience dans l'entreprise, ont également un rôle particulier à jouer dans la transmission des connaissances des métiers et des expériences vécues.

Sans préjudice pour les autres salariés, le tutorat est reconnu comme mission à part entière et donne lieu à la finalisation d'objectifs dans le cadre de l'entretien annuel et à une adaptation en conséquence des conditions et de la charge de travail.

Un rapport sera présenté à la CNPEF, en fin d'année, sur l'exercice de la mission de tuteur au sein de la branche.

Au terme de ce rapport, elle pourra émettre des recommandations en vue d'améliorer, de développer et de compléter ces pratiques.

TITRE V

MOYENS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

Utilisation des fonds de la formation professionnelle

Dans le cadre des obligations légales et notamment du code du travail, les sociétés d'assistance d'au moins 10 salariés s'acquittent, auprès de l'OPCA, du versement d'une contribution conformément aux dispositions légales.

Ce versement est affecté au financement des différents dispositifs de formation suivants :

- le contrat de professionnalisation ;
- la période de professionnalisation ;
- la prise en charge de la formation des tuteurs/maîtres d'apprentissage ;
- l'aide à la fonction de tuteur/maître d'apprentissage ;
- le CIF ;
- le FPSPP ;
- le CPF.

S'agissant du financement relatif au CPF, les éléments du présent accord visent à favoriser la gestion externalisée, notamment avec l'abondement visé à l'article 10.2.

TITRE VI

DÉVELOPPEMENT DU DISPOSITIF PROFESSIONNEL DE QUALIFICATION DE LA BRANCHE

Un dispositif de création de certificats de qualification professionnelle (CQP) propre à la branche est instauré.

En 2014, un premier CQP a été validé par la CNPEF des sociétés d'assistance, le CQP « Chargé(e) d'assistance ».

Le référentiel de certification du CQP fera l'objet d'une déclinaison dans le cadre d'un CQPI (CQP interbranches) ou d'une partie identifiée de certification professionnelle classée au sein du RNCP.

TITRE VII

DISPOSITIONS FINANCIÈRES

Article 20

Financement de la formation professionnelle continue par les sociétés d'assistance

Les entreprises déclinent les orientations déterminées au niveau de la branche, destinées à améliorer la qualité des formations dispensées ainsi que leur adéquation aux besoins actuels et futurs des entreprises et des salariés.

L'investissement ainsi réalisé est présenté aux représentants du personnel.

Le montant de l'investissement formation comporte l'ensemble des coûts d'achat, de gestion et de rémunération ainsi que des coûts de structure liés à la mise en place, à la réalisation et à l'évaluation des actions de formation ou d'accès aux certifications par les salariés.

Au niveau de la branche, l'observatoire de l'assistance sera informé du taux d'accès des salariés à la formation professionnelle continue, de la nature des formations et des dispositifs utilisés, de la durée moyenne des actions de formation et recueillera des données sur les caractéristiques des personnels formés.

Les indicateurs issus de ces éléments sont réexaminés par la CNPEF pour tenir compte, à partir de 2016, des évolutions introduites par les nouvelles dispositions législatives et réglementaires.

Le montant total annuel de l'investissement formation des entreprises est fixé globalement, par entreprise, à 2,2 % minimum de la masse salariale. Ce taux intègre la contribution unique dont le pourcentage est défini conformément aux dispositions légales. Hors contribution unique, le pourcentage de la masse salariale destiné à la formation intègre le coût pédagogique, les coûts salariaux et les frais annexes.

Article 21

Utilisation des fonds de la formation professionnelle mutualisés au sein de l'OPCA

Dans le cadre de l'obligation légale prévue au code du travail, les sociétés d'assistance adressent à l'OPCA, avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due, un versement unique égal au pourcentage des rémunérations de l'année de référence, fixé par les textes en vigueur.

L'OPCA prend en charge, dans le cadre du code du travail, les actions de formation relevant :

- du contrat de professionnalisation ;
- de la période de professionnalisation ;
- du plan de formation pour les entreprises concernées ;
- du compte personnel de formation ;
- de la préparation opérationnelle à l'emploi ;
- pendant une durée maximale de 2 ans, les coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles.

Après imputation des contributions obligatoires (FPSPP, OPACIF) et des frais de gestion, les versements des entreprises à l'OPCA sont affectés au financement d'actions visées ci-dessus, répondant à des besoins identifiés au niveau de la branche, dans une logique de GPEC, dans le respect des dispositions du présent accord, des modalités de prise en charge des actions de formation définies par la CNPEF ainsi que des règles de fonctionnement et des prérogatives du conseil d'administration de l'OPCA.

Afin d'assurer un suivi quantitatif et qualitatif des actions financées par l'OPCA, il est demandé à cet organisme, via ses instances, d'élaborer chaque année des statistiques détaillées de nature à alimenter les travaux de l'observatoire de l'assistance, ainsi que ceux de la CNPEF de la branche.

TITRE VIII

GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES (GPEC)

L'objectif de la GPEC est d'identifier les évolutions prévisibles des emplois, des métiers, des compétences et des qualifications liées aux mutations économiques, démographiques et technologiques prévisibles.

Elle permet au regard des stratégies des entreprises de renforcer leur dynamisme et aux salariés de disposer des informations et outils dont ils ont besoin pour être les acteurs de leur parcours professionnel dans l'entreprise ou dans le cadre d'une mobilité externe à l'entreprise.

Une information aura lieu une fois par an au sein de la CNPEF afin de faire un point sur l'environnement économique dans la branche assistance.

GPEC au niveau de la branche

La négociation sur la GPEC s'appuie sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et de l'égalité professionnelle, tout en veillant à l'objectif de mixité des métiers.

L'observatoire porte une attention particulière aux mutations professionnelles.

Un bilan annuel est transmis à l'observatoire sur :

- les bilans de compétences ;
- les périodes de professionnalisation ;
- les contrats de professionnalisation ;
- les CIF ;
- la VAE ;
- l'évolution des CPF.

Les entreprises de la branche doivent fournir leur accord GPEC au SNSA, qui en fait une synthèse à l'observatoire.

TITRE IX

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 22

Commission de suivi

Elle est constituée de la délégation patronale (deux membres) et de deux personnes par organisation syndicale signataire de l'accord.

Elle se réunit à l'issue de la première année de la signature de l'accord et ensuite tous les 2 ans. Elle a pour mission d'examiner un bilan de l'application de l'accord et d'émettre des recommandations visant une bonne information et l'application du texte par les entreprises qui appliquent la convention collective nationale.

Elle peut également être sollicitée dans le cas où des difficultés d'interprétation ou d'application du présent accord surviendraient dans les conditions prévues à l'article 6 de la convention collective nationale.

La commission de suivi a pour objectif de fournir une visibilité sur la formation professionnelle et sur son dynamisme au sein de la branche. Pour ce faire, le rapport formation sera complété du

nombre de commissions formation qui se seront réunies ainsi que le nombre d'entretiens professionnels qui se seront déroulés dans l'année civile.

Article 23

Congé de formation économique, sociale et syndicale des salariés

Tout salarié en congé de formation économique, sociale et syndicale bénéficie du maintien (total ou partiel) de sa rémunération par l'employeur dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Article 24

Date d'effet

Le présent accord entre en vigueur au premier jour du mois suivant sa signature.

Le SNSA s'engage à effectuer les démarches nécessaires à son dépôt légal et à son extension.

Article 25

Durée

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 26

Communication

Le présent accord est intégré sur le site internet du SNSA.

Les entreprises doivent s'assurer de la communication de l'accord à chaque salarié selon leurs modalités habituelles (à titre d'exemple, intégration sur le site de l'entreprise) et compléter cette communication d'un courriel destiné à l'ensemble des salariés.

Article 27

Dénonciation et révision

La faculté de dénonciation et/ou de révision s'effectue dans les mêmes conditions qu'à l'article 6 de la convention collective nationale.

Fait à Paris, le 30 septembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SNSA.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;

FBA CFDT ;

SNAATAM CFE-CGC.

ANNEXE

Sigles

ANI : accord national interprofessionnel.

CCN : convention collective nationale des sociétés d'assistance.

CDD : contrat à durée déterminée.

CIF : congé individuel de formation.

CNCP : commission nationale de la certification professionnelle (en charge de gérer le RNCP).

CNPEF : commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation.

CPF : compte personnel de formation.

DIRECCTE : directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

FPSP : fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

GPEC : gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

OPCA : organisme paritaire collecteur agréé.

RNCP : répertoire national des certifications professionnelles.

SNSA : syndicat national des sociétés d'assistance.

TPE-PME : très petites entreprises-petites et moyennes entreprises.

VAE : validation des acquis de l'expérience.

Socle des connaissances et compétences

Le socle de connaissances et de compétences est défini comme l'ensemble des connaissances qu'un individu doit maîtriser afin de favoriser son accès à la formation professionnelle. Ce socle doit être apprécié dans un contexte professionnel. Les connaissances doivent également être utiles à la vie sociale, civique et culturelle de l'individu. A titre d'exemple : capacité à travailler en équipe, utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique, communication en français, utilisation des règles de calcul et du raisonnement mathématique, etc.

Niveau de qualification dans le monde professionnel

Niveau VI : sans diplôme ou brevet des collèges.

Niveau V : CAP ou BEP.

Niveau IV : baccalauréat général, technologique ou professionnel.

Niveau III : diplômes de niveau bac + 2 (DUT, BTS, DEUG, écoles des formations sanitaires ou sociales...).

Niveau II : diplômes de deuxième cycle universitaire (licence ou master 1).

Niveau I : troisième cycle universitaire (master 2, doctorat), ou diplômes de grandes écoles.