

CHAMP D'APPLICATION

Accord n° 2005-03 du 18 février 2005

[Agréé par arr. 14 mars 2005, JO 31 mars et étendu par arr. 6 avr. 2005, JO 15 avr., à l'exception des entreprises qui appliquent la convention collective du 26 août 1965 des établissements de soins, de cure et de prévention pour enfants exclues de l'extension]

(Dénoncée par la FNCLCC par lettre du 22 décembre 2021)⁽¹⁾

(1) Lettre de dénonciation de la FNCLCC du 22 décembre 2021 :

Objet : Dénonciation de l'accord 2005-3 du 18 février 2005 relatif au champ d'application des accords (agréé le 14 mars 2005 et étendu le 6 avril 2005) et ses avenants n° 1 du 23 juin 2005, n° 2 du 20 mai 2009 et n° 3 du 15 juin 2016.

Madame, Monsieur,

En application des articles L. 2261-9 et D. 2231-2 du Code du Travail, nous vous informons, par la présente, le dépôt de notre dénonciation de l'accord 2005-3 du 18 février 2005 relatif au champ d'application des accords (agréé le 14 mars 2005 et étendu le 6 avril 2005) et ses avenants n° 1 du 23 juin 2005, n° 2 du 20 mai 2009 et n° 3 du 15 juin 2016.

Vous trouverez, ci-joint, un exemplaire signé de ce texte et la copie des courriers de notification aux organisations syndicales reconnues représentatives dans le secteur sanitaire, social et médico-social privé à non lucratif et à la confédération des employeurs du secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif.

Je vous prie de croire, Madame, Monsieur, en l'assurance de mes salutations distinguées.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFED ;

NEXEM(adhésion par lettre du 16 décembre 2016) ;

FEHAP(adhésion par lettre du 24 juin 2019) ;

FNCLCC(adhésion par lettre du 17 juillet 2019).

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CFE/CGC ;

CGT ;

FO santé privée ;

FO action sociale.

Mod. par Avenant n° 1, 23 juin 2005, agréé par arr. 5 août 2005, JO 28 août et étendu par arr. 7 déc. 2005, JO 16 déc. à l'exception des entreprises qui appliquent la convention collective du 26 août 1965 des établissements de soins, de cure et de prévention pour enfants exclues de l'extension.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFED ;

NEXEM (Adhésion par lettre du 16 décembre 2016) ;

FEHAP (adhésion par lettre du 24 juin 2019) ;

FNCLCC (adhésion par lettre du 17 juillet 2019).

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE/CGC ;

CGT ;

FO santé privée ;

FO action sociale.

Mod. par Avenant n° 2, 20 mai 2009, agréé par arr. 7 juill. 2009, JO 16 juill., et étendu par arr. 16 sept. 2009, JO 23 sept., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la parution de son arr. d'extension au JO.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFED ;

NEXEM (Adhésion par lettre du 16 décembre 2016) ;

FEHAP (adhésion par lettre du 24 juin 2019) ;

FNCLCC (adhésion par lettre du 17 juillet 2019).

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

CGT ;

FO-Santé privé ;

FO-Action sociale.

Mod. par Avenant n° 3, 15 juin 2016, agréé par arr. 28 mars 2017, JO 4 avr., et étendu par arr. 22 mars 2021, JO 8 avr., applicable au 1^{er} jour du mois civil qui suivra la publication au Journal Officiel de l'arrêté le plus tardif, soit agrément, soit d'extension⁽²⁾

(2) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFEC.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FO Action Sociale ;

FO Santé privée.

Le champ de l'accord est déterminé pour les établissements et services à but non lucratif qui ont une activité principale correspondant à la nomenclature d'activités et de produits énumérée ci-dessous :

80.IZ Enseignement primaire : enseignement préscolaire et élémentaire spécial pour enfants handicapés et inadaptés.

80.2A Enseignement secondaire général : enseignement secondaire 1^{er} et second cycle spécial pour enfants handicapés et inadaptés.

80.2C Enseignement secondaire technique ou professionnel : enseignement secondaire technique et professionnel pour jeunes handicapés et inadaptés.

80.3.Z Enseignement supérieur

80.4.Z Formations permanentes et autres activités d'enseignement

établissements d'enseignement professionnel et supérieur chargés d'assurer les missions de formation professionnelle et/ou pluri-professionnelles initiale, supérieure ou continue et/ou de contribuer à la recherche et à l'animation.

80.4.C Formations des adultes et formation continue

80.4.D Autres enseignements

Les formations concernées sont celles relevant du secteur sanitaire, social et médico-social et réglementées par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité.

Cette classe comprend les IFSI : instituts de formation en soins infirmiers, les écoles et instituts de formation de personnels sanitaires et sociaux, les IRTS : instituts régionaux en travail social.

85.1A Activités hospitalières :

— services d'hospitalisation de court, moyen ou long séjour,

— services d'hospitalisation à domicile de jour, de nuit ou de semaine,

— les activités de blocs opératoires mobiles,

— les centres de lutte contre le cancer fonctionnant conformément aux articles L 6162 et suivants du Code de la Santé Publique.

85.1C Pratique médicale :

— les consultations et les soins médicaux dispensés dans les établissements ou centres assurant les soins ambulatoires par les médecins généralistes, les médecins spécialistes et les chirurgiens,

— les activités de radiodiagnostic et radiothérapie,

la médecine systématique et de dépistage (bilans de santé et analyses systématiques).

85.1.E Pratiques dentaires : Les activités de pratique dentaire exercées en établissement ou dispensaire.

85.1G Activités des auxiliaires médicaux :

— les activités des auxiliaires médicaux exercées dans les centres de soins ou dispensaires.

85.1L Centres de collecte et banques d'organes :

— les activités des banques de spermes ou d'organes,

— les lactariums,

— la collecte du sang ou d'autres organes humains.

85.3A Accueil des enfants handicapés : l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs handicapés.

85.3B Accueil des enfants en difficulté :

— l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs protégés par suite d'une décision de justice ou socialement en difficulté,

— les activités des établissements de protection judiciaire de la jeunesse,

— l'hébergement en famille d'accueil,

— les activités des maisons maternelles.

85.3C Accueil des adultes handicapés :

— l'accueil, l'hébergement et la réadaptation d'adultes handicapés.

85.3D Accueil des personnes âgées :

— l'accueil et l'hébergement des personnes âgées en hospices, maisons de retraite, logements-foyers, résidences temporaires, résidences expérimentales,

— l'hébergement de personnes âgées en familles d'accueil.

85.3E Autres hébergements sociaux :

— l'accueil, l'hébergement et l'accompagnement social de personnes ou de familles sans ressources et sans abri : errants, expulsés, réfugiés, sortants de prison, d'hôpital psychiatrique, d'établissement de désintoxication, etc...

85.3G Crèches et garderies d'enfants : activités des crèches, garderies et haltes-garderies.

(Avenant n° 2, 20 mai 2009, agréé et étendu) «S'agissant du code APE 85.3G, dont l'intitulé est «Crèches et garderies d'enfants» nouvellement révisé au 1^{er} janvier 2008 sous le code 88.91A dont l'intitulé est «Accueil de jeunes enfants» sont exclus du champ d'application des accords de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale les organismes d'accueil de jeunes enfants de moins de six ans visés aux articles R. 2324-16 et suivants du Code de la Santé Publique, ainsi que leurs fédérations et regroupements, centres de gestion et de ressources relevant de la Convention Collective Nationale du 4 juin 1986 (des centres sociaux et socioculturels)».

85.3H Aide par le travail, ateliers protégés :

— les activités des centres d'aide par le travail (CAT), les centres de rééducation professionnelle (CRP) et des ateliers protégés,

— les activités des centres de jour ou sections occupationnelles pour adultes handicapés.

85.3K Autres formes d'action sociale :

— Les activités d'administration générale et de collecte des organismes d'action sociale ou caritative à compétence générale ou spécialisée,

— les actions socio-éducatives en milieu ouvert à destination des enfants, adolescents, adultes et familles,

— les activités de préparation et de suivi du reclassement des personnes handicapées,

— les services de tutelle.

91.3E Organisations associatives N.C.A. : les activités des organisations associatives diverses créées autour d'une cause d'intérêt général ou d'un objectif particulier (non répertoriées ailleurs) et centrées sur l'information, la communication et la représentation dans les établissements de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.

93.0K Activités thermales et de thalassothérapie : soins thermaux et de thalassothérapie.

24.4A Fabrication de produits pharmaceutiques de base : la transformation du sang et la fabrication de dérivés.

Il est précisé que ce champ englobe :

1 — l'hospitalisation à domicile,

2 — les sièges sociaux des entreprises lorsque leur activité concerne en grande partie la gestion des établissements,

3 — les services centraux des entreprises lorsque leur activité concerne en grande partie les établissements.

Le champ territorial concerne la France métropolitaine et les DOM.

Les dispositions des accords nationaux concernant les établissements privés relevant du champ d'application de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif, créé par l'accord du 11 mars 1996 ne s'appliquent pas pour ceux d'entre eux dont l'activité principale relève du champ de la Branche de l'aide à domicile, à

l'exception :

- des SSIAD de la Croix-Rouge Française ;
- des associations et organismes employeurs dont l'activité principale est le service de soins infirmiers à domicile adhérents de la FEHAP ;
- des organismes employeurs dont l'activité principale est le SESSAD, le SAMSAH ou le service de tutelle et adhérents aux syndicats employeurs signataires de la convention collective nationale du 15 mars 1966.

Article 1

Sécurisation juridique

Le champ défini ci-dessus se substitue aux champs des accords de Branche signés antérieurement à l'accord de Branche étendu 2005-03 du 18 février 2005.

Article 2

Dispositions finales

Mod. par Avenant n° 2, 20 mai 2009, agréé par arr. 7 juill. 2009, JO 16 juill., et étendu par arr. 16 sept. 2009, JO 23 sept., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la parution de son arr. d'extension au JO⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFED ;

NEXEM (Adhésion par lettre du 16 décembre 2016).

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

CGT ;

FO-Santé privé ;

FO-Action sociale.

Mod. par Avenant n° 3, 15 juin 2016, agréé par arr. 28 mars 2017, JO 4 avr. et étendu par arr. 22 mars 2021, JO 8 avr., applicable au 1^{er} jour du mois civil qui suivra la publication au Journal Officiel de l'arrêté le plus tardif, soit agreement, soit d'extension⁽²⁾

(2) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFEC.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FO Action Sociale ;

FO Santé privée.

Article 2.1

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 2.2

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 l' (ou les) article(s) soumis à révision et notifiée par lettre recommandée avec avis de réception ou contre décharge à chacune des parties signataires.

Au plus tard dans un 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 du 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 2.3

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 2.4

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 2.5

Agrément

Mod. par Avenant n° 3, 15 juin 2016, agréé par arr. 28 mars 2017, JO 4 avr. et étendu par arr. 22 mars 2021, JO 8 avr., applicable au 1^{er} jour du mois civil qui suivra la publication au Journal Officiel de l'arrêté le plus tardif, soit agreement, soit d'extension⁽²⁾

(2) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFEC.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FO Action Sociale ;

FO Santé privée.

Le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus, sont présentes à l'agrément dans les conditions fixées par l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Article 2.6

Extension

Mod. par Avenant n° 3, 15 juin 2016, agréé par arr. 28 mars 2017, JO 4 avr. et étendu par arr. 22 mars 2021, JO 8 avr., applicable au 1^{er} jour du mois civil qui suivra la publication au Journal Officiel de l'arrêté le plus tardif, soit agreement, soit d'extension⁽²⁾

(2) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFEC.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FO Action Sociale ;

FO Santé privée.

Les parties conviennent qu'elles demanderont extension du présent accord et des avenants qui viendraient à le modifier en vue de les rendre accessibles à toutes les entreprises, établissements et services concernés par le champ d'application.

Article 3

Agrément

Le présent avenant 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 extension du présent avenant en vue de le rendre accessible à toutes les entreprises, établissements et services concernés par le champ d'application.

Avenant n° 3 du 15 juin 2016

[Agréé par arr. 28 mars 2017, JO 4 avr. et étendu par arr. 22 mars 2021, JO 8 avr., applicable au 1^{er} jour du mois civil qui suivra la publication Journal Officiel de l'arrêté le plus tardif, soit agreement, soit d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFEC ;

FNCLCC(adhésion par lettre du 17 juillet 2019).

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

FO Action Sociale ;

FO Santé privée.

Préambule

À la suite de la modification de la Nomenclature d'Activités Françaises en 2008, il est apparu nécessaire d'actualiser le champ d'application des accords de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif.

Article 1

Objet

Le présent avenant révisé, en s'y substituant intégralement, à l'exception des articles 2-1 à 2-4 issus de l'avenant n° 2 du 20 mai 2009, les dispositions de l'accord 2005-03 du 18 février 2005, relatif au champ d'application des accords, modifié par ses avenants n° 1, du 23 juin 2005 et n° 2, du 20 mai 2009.

Article 2

Champ d'application

Il est convenu et arrêté les dispositions suivantes relatives au champ d'application des accords conclus par la branche sanitaire sociale et médico-sociale, privée à but non lucratif.

Les accords s'appliquent ainsi à toutes les entreprises et à tous les salariés des entreprises, situées en France métropolitaine, en Guadeloupe, en Guyane, à La Réunion, à la Martinique, à Saint Barthélemy, à Saint Martin, et à Saint Pierre et Miquelon, dont l'activité principale correspond à l'une de celles décrites ci-dessous.

Concernant les entreprises et les salariés des entreprises situées à Mayotte, dont l'activité principale correspond à l'une de celles décrites ci-dessous, les accords s'appliquent également à compter de la date d'entrée en vigueur dans la collectivité, des dispositions législatives permettant l'application des conventions et accords nationaux de travail.

	Enseignement	
85.10Z	Enseignement pré-primaire	Enseignement préscolaire et élémentaire spécial pour enfants handicapés et inadaptés
85.20Z	Enseignement primaire	
85.31Z	Enseignement secondaire général	Enseignement secondaire 1 ^{er} et second cycle spécial pour enfants handicapés et inadaptés
85.32Z	Enseignement secondaire technique ou professionnel :	Enseignement secondaire technique et professionnel pour jeunes handicapés et inadaptés
85.41Z	Enseignement post-secondaire non supérieur	Enseignement post-secondaire non supérieur pour jeunes handicapés et inadaptés
85.42Z	Enseignement supérieur	Établissement d'enseignement professionnel et supérieur chargés d'assurer les missions de formation professionnelle et/ou pluri-professionnelle initiale, supérieure ou continue et ou de contribuer à la recherche et à l'animation
	Autres activités d'enseignement	
85.59A	Formation continue d'adultes	Les formations concernées sont celles relevant du secteur sanitaire, social et médico-social et réglementées par le ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social. Sont visés les IFSI : instituts de formation en soins infirmiers, les écoles et instituts de formation de personnels sanitaires et sociaux, les IRTS : instituts régionaux en travail social
85.59B	Autres enseignements	
	Activités hospitalières	
86.10Z	Activités hospitalières	Services d'Hospitalisation de court, moyen ou long séjour, Services d'hospitalisation à domicile de jour, de nuit ou de semaine, Les activités de blocs opératoires mobiles, Les centres de lutte contre le cancer fonctionnant conformément aux articles L 6162 et suivants du Code de la Santé Publique.
	Activité des médecins et des dentistes	

	Enseignement	
86.21Z	Activité des médecins généralistes	Les consultations et les soins médicaux dispensés dans les établissements ou centres assurant les soins ambulatoires par les médecins généralistes, les médecins spécialistes et les chirurgiens, Les activités de radiodiagnostic et radiothérapie, La médecine systématique et de dépistage (bilans de santé et analyses systématiques)
86.22A	Activités de radiodiagnostic et de radiothérapie	
86.22B	Activités chirurgicales	
86.22C	Autres activités des médecins spécialistes	
86.23Z	Pratique dentaire	Les activités de la pratique dentaire exercées en établissement ou dispensaire.
	Autres activités pour la santé humaine	
86.90C	Centres de collecte et banques d'organes	Les activités des banques de sperme ou d'organes, les lactariums, la collecte du sang ou d'autres organes humains
86.90D	Activités des infirmiers et des sages-femmes	Les activités pour la santé humaine exercées dans les centres de soins ou dispensaires
86.90E	Activités des professionnels de la rééducation, de l'appareillage et des pédicures-podologues	
86.90F	Activités de santé humaine non classées ailleurs	
	Hébergement médicalisé	
87.10A	Hébergement médicalisé pour personnes âgées	
87.10B	Hébergement médicalisé pour enfants handicapés	
87.10C	Hébergement médicalisé pour adultes handicapés et autre hébergement médicalisé	
	Hébergement social pour personnes handicapées mentales, malades mentales et toxicomanes	
87.20A	Hébergement social pour handicapés mentaux et malades mentaux	
87.20B	Hébergement social pour toxicomanes	
	Hébergement social pour personnes âgées ou handicapées physiques	
87.30A	Hébergement social pour personnes âgées	
87.30B	Hébergement social pour handicapés physiques	
	Autres activités d'hébergement social	
87.90A	Hébergement social pour enfants en difficultés	L'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs protégés par suite d'une décision de justice ou socialement en difficultés Les activités des établissements de protection judiciaire de la jeunesse, l'hébergement en famille d'accueil Les activités des maisons maternelles
87.90B	Hébergement social pour adultes et familles en difficultés et autre hébergement social	L'accueil, l'hébergement et l'accompagnement social de personnes ou de familles sans ressources et sans abri : errants, expulsés, réfugiés, sortants de prison, d'hôpital psychiatrique, d'établissements de désintoxication, etc...
	Action sociale sans hébergement pour personnes âgées et pour personnes handicapées	
88.10B	Accueil ou accompagnement sans hébergement d'adultes handicapés ou de personnes âgées	
88.10C	Aide par le travail	Les activités des Établissements et service d'aide par le travail (ESAT), les centres de rééducation professionnelle (CRP) et les entreprises adaptées. Les activités des centres de jour ou sections occupationnelles pour adultes handicapés

	Enseignement	
	Autre action sociale sans hébergement	
88.91B	Accueil ou accompagnement sans hébergement d'enfants handicapés	Les actions socio-éducatives en milieu ouvert à destination des enfants, adolescents, adultes et familles Les activités de préparation et de suivi du reclassement des personnes handicapées
88.99A	Autre accueil ou accompagnement sans hébergement d'enfants et d'adolescents	
88.99B	Action sociale sans hébergement n.c.a.	Les activités d'administration générale et de collecte des organismes d'action sociale ou caritative à compétence générale ou spécialisée
	Activités des autres organisations associatives	
94.99Z	Autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire	Les activités des organisations associatives diverses créées autour d'une cause d'intérêt général ou d'un objectif particulier (non répertoriées ailleurs) et centrées sur l'information, la communication et la représentation dans les établissements de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif
	Autres services personnels	
96.04Z	Entretien corporel	Soins thermaux et de thalassothérapie

A - Il est précisé que sont inclus dans le champ :

1. les sièges sociaux des entreprises lorsque leur activité concerne en grande partie la gestion des établissements ;
2. les services centraux des entreprises lorsque leur activité concerne en grande partie les établissements.

B - Il est précisé que sont exclus de ce champ :

1. les établissements dont l'activité principale relève du champ de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services domicile, à l'exception :
 - des SSIAD de la Croix-Rouge Française ;
 - des associations et organismes employeurs dont l'activité principale est le service de soins infirmiers à domicile adhérents à la FEHAP ;
 - des organismes employeurs dont l'activité principale est le SESSAD, le SAMSAH ou le service mandataire à la protection juridique des majeurs et adhérents de l'une des organisations professionnelles d'employeurs membre de l'UNIFED.
2. les organismes d'accueil de jeunes enfants de moins de 6 ans visés aux articles R 2324-16 et suivants du Code de la Santé Publique, ainsi que leurs fédérations et regroupements, centres de gestion et de ressources relevant de la Convention Collective Nationale du 4 juin 1983 (Centres Sociaux et Socio-culturels).
3. les entreprises qui appliquent la Convention Collective du 26 août 1965 des établissements de soins, de cure et de prévention pour enfants.
4. les services de garde d'enfants à domicile assurés par des prestataires de services indépendants.

Article 3 Dispositions finales

Les dispositions finales de l'accord 2005-03 modifié, restent celles prévues à l'avenant n° 2 du 20 mai 2009, à savoir :

- l'article 2-1 Durée ;
- l'article 2-2 Révision ;
- l'article 2-3 Dénonciation ;
- l'article 2-4 Formalités de dépôt et de publicité ;

dont la rédaction demeure inchangée.

En revanche, les articles 2-5, 2-6 et 2-7 de l'accord 2005-03 modifié par l'avenant n° 2 du 20 mai 2009 sont remplacés par ce qui suit :

(Voir Accord n° 2005-03 du 18 février 2005, art. 2-5, 2-6 et 2-7)

MISE À LA RETRAITE

Accord du 28 avril 2004

[Agréé par arr. 9 août 2004, JO 26 août et étendu par arr. 13 déc. 2004, JO 22 déc., à l'exception des entreprises qui appliquent la convention collective du 26 août 1965 des établissements de soins, de cure et de prévention pour enfants exclues de l'extension ⁽¹⁾

(1) Pour son entrée en vigueur : voir art. 11.

]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFED ;

NEXEM(adhésion par lettre du 16 décembre 2016) ;

FEHAP(adhésion par lettre du 24 juin 2019) ;

FNCLCC(adhésion par lettre du 17 juillet 2019).

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CFE/CGC.

Préambule

Dans le cadre des dispositions de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites (J.O. du 22 août 2003), l'article 16 prévoit que la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur n'est possible que si le salarié est âgé d'au moins 65 ans. L'objet du présent accord est de déroger conformément à la loi susvisée à cette limite de 65 ans afin que la mise à la retraite puisse être mise en œuvre entre 60 et 65 ans et sous réserve que les salariés remplissent les conditions pour bénéficier d'une pension à taux plein.

Champ d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord national concernent les établissements privés relevant du champ d'application de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif, créée par l'accord du 11 mars 1996, à l'exception de ceux qui, bien que relevant d'une activité correspondant à un des codes de la nomenclature d'activité de la branche appliquent à leurs personnels, les conventions et accords collectifs d'aide à domicile ou de maintien à domicile.

Le champ de l'accord est déterminé pour les établissements et services à but non lucratif qui ont une activité principale correspondant à la nomenclature d'activités et de produits énumérée ci-dessous :

80.1Z	Enseignement primaire : enseignement préscolaire et élémentaire spécial pour enfants handicapés et inadaptés.	
80.2A	Enseignement secondaire général : enseignement secondaire 1 ^{er} et second cycle spécial pour enfants handicapés et inadaptés.	
80.2C	Enseignement secondaire technique ou professionnel : enseignement secondaire technique et professionnel pour jeunes handicapés et inadaptés	
80.3.Z 80.4.Z	Enseignement supérieur formations permanentes et autres activités d'enseignement	établissements d'enseignement professionnel et supérieur chargés d'assurer les missions de formation professionnelle et/ou pluri-professionnelles initiale, supérieure ou continue et/ou de contribuer à la recherche et à l'animation.
80.4.C	Formations des adultes et formation continue	
80.4.D.	Autres enseignements	Les formations concernées sont celles relevant du secteur sanitaire, social et médico-social et réglementées par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité. Cette classe comprend les IFSI : instituts de formation en soins infirmiers, les écoles et instituts de formation de personnels sanitaires et sociaux, les IRTS : instituts régionaux en travail social.

85.1A	<p>Activités hospitalières :</p> <ul style="list-style-type: none"> - services d'hospitalisation de court, moyen ou long séjour, - services d'hospitalisation à domicile de jour, de nuit ou de semaine, - les activités de blocs opératoires mobiles, <p>- les centres de lutte contre le cancer fonctionnant conformément aux articles L.312 et suivants du Code de la Santé Publique.</p>
85.1C	<p>Pratique médicale :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les consultations et les soins médicaux dispensés dans les établissements ou centres assurant les soins ambulatoires par les médecins généralistes, les médecins spécialistes et les chirurgiens, - les activités de radiodiagnostic et radiothérapie, - la médecine systématique et de dépistage (bilans de santé et analyses systématiques).
85.1.E	Pratiques dentaires : Les activités de pratique dentaire exercées en établissement ou dispensaire.
85.1G	<p>Activités des auxiliaires médicaux :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les activités des auxiliaires médicaux exercées dans les centres de soins ou dispensaires.
85.1L	<p>Centres de collecte et banques d'organes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les activités des banques de spermes ou d'organes, - les lactariums, - la collecte du sang ou d'autres organes humains.
85.3A	Accueil des enfants handicapés : l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs handicapés.
85.3B	<p>Accueil des enfants en difficulté :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs protégés par suite d'une décision de justice ou socialement en difficulté, - les activités des établissements de protection judiciaire de la jeunesse, - l'hébergement en famille d'accueil, - les activités des maisons maternelles.
85.3C	<p>Accueil des adultes handicapés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'accueil, l'hébergement et la réadaptation d'adultes handicapés.
85.3D	<p>Accueil des personnes âgées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'accueil et l'hébergement des personnes âgées en hospices, maisons de retraite, logements-foyers, résidences temporaires, résidences expérimentales, - l'hébergement de personnes âgées en familles d'accueil.
85.3E	<p>Autres hébergements sociaux :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'accueil, l'hébergement et l'accompagnement social de personnes ou de familles sans ressources et sans abri : errants, expulsés, réfugiés, sortants de prison, d'hôpital psychiatrique, d'établissement de désintoxication, etc...
85.3G	Crèches et garderies d'enfants : activités des crèches, garderies et haltes-garderies.
85.3H	<p>Aide par le travail, ateliers protégés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les activités des centres d'aide par le travail (CAT), les centres de rééducation professionnelle (CRP) et des ateliers protégés, - les activités des centres de jour ou sections occupationnelles pour adultes handicapés.
85.3J	Activités des services de soins à domicile
85.3K	<p>Autres formes d'action sociale :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les activités d'administration générale et de collecte des organismes d'action sociale ou caritative à compétence générale ou spécialisée, - les actions socio-éducatives en milieu ouvert à destination des enfants, adolescents, adultes et familles, - les activités de préparation et de suivi du reclassement des personnes handicapées, - les services de tutelle.
91.3E	Organisations associatives N.C.A. : les activités des organisations associatives diverses créées autour d'une cause d'intérêt général ou d'un objectif particulier (non répertoriées ailleurs) et centrées sur l'information, la communication et la représentation dans les établissements de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.
93.0K	Activité thermales et de thalassothérapie : soins thermaux et de thalassothérapie.
24.4A	Fabrication de produits pharmaceutiques de base : la transformation du sang et la fabrication de dérivés.

Il est précisé que ce champ englobe :

- 1 — l'hospitalisation à domicile et les soins à domicile,
- 2 — les sièges sociaux des entreprises lorsque leur activité concerne en grande partie la gestion des établissements,
- 3 — les services centraux des entreprises lorsque leur activité concerne en grande partie les établissements.

Article 1 **Mise à la retraite**

La possibilité de mise à la retraite est fixée par la loi à 65 ans.

Toutefois, pour les salariés remplissant les conditions de droits à retraite à taux plein, la mise à la retraite peut intervenir sur initiative de l'employeur avant 65 ans.

Article 2 **Conditions**

L'employeur qui prend l'initiative de la rupture du contrat de travail pour mettre à la retraite un salarié doit respecter deux conditions préalables :

- s'assurer que le salarié remplit les conditions requises pour bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein,
- convoquer le salarié par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en mains propres contre décharge à un entretien préalable à la mise à la retraite avec l'assistance d'une personne de son choix appartenant au personnel de l'organisme.

La mise à la retraite est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception par l'employeur et au plus tôt un jour franc après l'entretien préalable, sous réserve de dispositions spécifiques aux salariés protégés, avec un préavis fixé selon les dispositions conventionnelles.

Cette notification précise au salarié la possibilité de refuser la décision de l'employeur. Cette opposition doit être faite par écrit (lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en mains propres contre décharge) dans le mois à compter de la première présentation de la lettre notifiant sa mise à la retraite, laquelle deviendra sans effet.

Article 3 **Indemnité**

L'indemnité est calculée sur la base de l'indemnité conventionnelle de mise à la retraite ou à défaut de départ à la retraite, ou à défaut sur la base légale (1/10^{ème} de mois de salaire par année de présence, majorés de 1/15^{ème} pour les années dépassant 10 ans). Cependant, en cas de concurrence des deux (indemnité légale et conventionnelle), l'indemnité la plus avantageuse est versée au salarié.

Article 4 **Contrepartie**

Les organismes employeurs maintiendront les effectifs en Équivalent Temps Plein garantis par l'embauche en contrat à durée indéterminée et/ou par l'augmentation du temps de travail des salariés à temps partiel compte tenu de leur droit de priorité.

Article 5 **Suivi de l'accord**

Le suivi de l'accord est effectué par une commission nationale composée des signataires du présent accord.

Cette commission a pour rôle de faire régulièrement le point sur les conditions de son application et d'effectuer un bilan devant notamment porter sur les emplois concernés, les difficultés rencontrées...

Article 6 **Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7 **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) article(s) soumis à révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé 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 du 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 8 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 accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Dans le cas d'une dénonciation, l'accord demeure en vigueur jusqu'à la date d'application de nouvelles dispositions dans la limite d'un an à partir de la date d'expiration du préavis.

Si aucun accord ne vient à être conclu avant l'expiration de ce délai, les dispositions du présent accord ne produiraient leur effet que pour les salariés auxquels elles s'appliquaient à l'échéance dudit délai. Les partenaires de chacune des conventions et accords collectifs nationaux peuvent décider du maintien du présent accord et de ses avenants éventuels.

Article 9 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 10 Extension

Les parties conviennent qu'elles demanderont extension du présent accord et des avenants qui viendraient à le modifier en vue de les rendre accessibles à toutes les entreprises, établissements et services concernés par le champ d'application.

Article 11 Date d'effet

Le présent accord prend effet le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'agrément, et pour les dispositions qui relèvent de la procédure d'extension, le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

Il ne peut être dérogé par accord d'entreprise ou par accord d'établissement au présent accord dont les dispositions sont impératives.

DURÉE DU TRAVAIL

Astreintes

Accord n° 2005-04 du 22 avril 2005

[Agréé par arr. 23 oct. 2006, JO 8 nov. et étendu par arr. 7 déc. 2006, JO 16 déc., applicable à compter du premier jour du mois qui suit son extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFED ;

NEXEM(adhésion par lettre du 16 décembre 2016).

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CFE-CGC.

Champ d'application de l'accord

Le champ de l'accord est déterminé pour les établissements et services à but non lucratif qui ont une activité principale correspondant à la nomenclature d'activités et de produits énumérée ci-dessous:

80.1Z Enseignement primaire : enseignement préscolaire et élémentaire spécial pour enfants handicapés et inadaptés.

80.2A Enseignement secondaire général : enseignement secondaire 1^{er} et second cycle spécial pour enfants handicapés et inadaptés.

80.2C Enseignement secondaire technique ou professionnel : enseignement secondaire technique et professionnel pour jeunes handicapés et inadaptés.

80.3.Z Enseignement supérieur

80.4.Z Formations permanentes et autres activités d'enseignement

80.4.C Formations des adultes et formation continue

80.4.D. Autres enseignements : établissements d'enseignement professionnel et supérieur chargés d'assurer les missions de formation professionnelle et/ou pluri-professionnelles initiale, supérieure ou continue et/ou de contribuer à la recherche et à l'animation.

Les formations concernées sont celles relevant du secteur sanitaire, social et médico-social et réglementées par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité.

Cette classe comprend les IFSI : instituts de formation en soins infirmiers, les écoles et instituts de formation de personnels sanitaires et sociaux, les IRTS : instituts régionaux en travail social.

85.1A Activités hospitalières :

- services d'hospitalisation de court, moyen ou long séjour,
- services d'hospitalisation à domicile de jour, de nuit ou de semaine,
- les activités de blocs opératoires mobiles,
- les centres de lutte contre le cancer fonctionnant conformément aux articles L 6162 et suivants du Code de la Santé Publique.

85.1C Pratique médicale :

- les consultations et les soins médicaux dispensés dans les établissements ou centres assurant les soins ambulatoires par les médecins généralistes, les médecins spécialistes et les chirurgiens,
- les activités de radiodiagnostic et radiothérapie,
- la médecine systématique et de dépistage (bilans de santé et analyses systématiques).

85.1.E Pratiques dentaires : Les activités de pratique dentaire exercées en établissement ou dispensaire.

85.1G Activités des auxiliaires médicaux :

- les activités des auxiliaires médicaux exercées dans les centres de soins ou dispensaires.

85.1L Centres de collecte et banques d'organes :

- les activités des banques de spermes ou d'organes,
- les lactariums,
- la collecte du sang ou d'autres organes humains.

85.3A Accueil des enfants handicapés : l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs handicapés.

85.3B Accueil des enfants en difficulté :

- l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs protégés par suite d'une décision de justice ou socialement en difficulté,
- les activités des établissements de protection judiciaire de la jeunesse,
- l'hébergement en famille d'accueil,
- les activités des maisons maternelles.

85.3C Accueil des adultes handicapés :

- l'accueil, l'hébergement et la réadaptation d'adultes handicapés.

85.3D Accueil des personnes âgées :

- l'accueil et l'hébergement des personnes âgées en hospices, maisons de retraite, logements-foyers, résidences temporaires, résidences expérimentales,
- l'hébergement de personnes âgées en familles d'accueil.

85.3E Autres hébergements sociaux :

- l'accueil, l'hébergement et l'accompagnement social de personnes ou de familles sans ressources et sans abri : errants, expulsés, réfugiés, sortants de prison, d'hôpital psychiatrique, d'établissement de désintoxication, etc...

85.3G Crèches et garderies d'enfants : activités des crèches, garderies et haltes-garderies.

85.3H Aide par le travail, ateliers protégés :

- les activités des centres d'aide par le travail (CAT), les centres de rééducation professionnelle (CRP) et des ateliers protégés,
- les activités des centres de jour ou sections occupationnelles pour adultes handicapés.

85.3K Autres formes d'action sociale :

-
- Les activités d'administration générale et de collecte des organismes d'action sociale ou caritative à compétence générale ou spécialisée,
 - les actions socio-éducatives en milieu ouvert à destination des enfants, adolescents, adultes et familles,
 - les activités de préparation et de suivi du reclassement des personnes handicapées,
 - les services de tutelle.

91.3E Organisations associatives N.C.A. : les activités des organisations associatives diverses créées autour d'une cause d'intérêt général ou d'un objectif particulier (non répertoriées ailleurs) et centrées sur l'information, la communication et la représentation dans les établissements de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.

93.0K Activités thermales et de thalassothérapie : soins thermaux et de thalassothérapie.

24.4A Fabrication de produits pharmaceutiques de base : la transformation du sang et la fabrication de dérivés.

Il est précisé que ce champ englobe :

- 1 — l'hospitalisation à domicile,
- 2 — les sièges sociaux des entreprises lorsque leur activité concerne en grande partie la gestion des établissements,
- 3 — les services centraux des entreprises lorsque leur activité concerne en grande partie les établissements.

Le champ territorial concerne la France métropolitaine et les DOM.

Les dispositions du présent accord national concernent les établissements privés relevant du champ d'application de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif, créé par l'accord du 11 mars 1996.

Toutefois, le présent accord ne s'applique pas pour ceux d'être eux dont l'activité principale relève du champ de la Branche de l'aide à domicile, à l'exception :

- des SSIAD de la Croix-Rouge Française ;
- des associations et organismes employeurs dont l'activité principale est le service de soins infirmiers à domicile adhérents de la FEHAP ;
- des organismes employeurs dont l'activité principale est le SESSAD, le SAMSAH ou le service du tutelle et adhérents aux syndicats employeurs signataires de la convention collective nationale du 15 mars 1966.

Préambule

Les associations, établissements et services, dont le champ d'application est défini ci-dessus peuvent avoir recours à la mise en place d'astreintes dans le cadre de leurs orientations thérapeutiques, pédagogiques, techniques et administratives, et de la contrainte de la permanence des soins.

Le personnel médical n'est pas visé par le présent accord.

Article 1 Définition

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'association ou de l'établissement, la durée de cette éventuelle intervention étant considérée comme un temps de travail effectif. Le temps d'intervention inclut le temps de trajet.

Article 2 Dispositions antérieures

Les dispositifs conventionnels ou non plus favorables continueront de s'appliquer en application du principe de faveur.

Article 3 Compensation de l'astreinte

En contrepartie des contraintes et de l'obligation de disponibilité en découlant, les salariés bénéficient d'une indemnisation destinée à compenser les astreintes auxquelles ils sont soumis.

L'indemnité d'astreinte est fixée en fonction du Minimum Garanti (MG) et évoluera donc aux mêmes date que celui-ci. Elle s'élève à :

- 103 MG par semaine complète d'astreinte (y compris le dimanche),
- 1 MG par heure d'astreinte en cas de semaine incomplète.

Le bénéfice d'un avantage en nature logement ou le versement d'une indemnité de logement viendra en déduction de l'indemnité versée en contrepartie de l'astreinte, le logement compensant déjà la disponibilité du salarié.

Article 4

Organisation

Les catégories de personnel, quel que soit leur niveau de responsabilité, susceptibles d'effectuer des astreintes, ainsi que les modalités pratiques d'organisation de celle-ci, sont précisées au niveau de chaque organisme, après consultation des instances représentatives du personnel.

Lorsque l'organisation des astreintes ne peut être assurée que par deux salariés seulement, il ne peut être effectué plus de 26 semaines d'astreintes dans l'année par salarié.

Les astreintes ne peuvent pas être effectuées pendant les congés légaux, les congés conventionnels et les jours de repos R.T.T.

Article 5

Programmation

La programmation individuelle des astreintes est établie un mois à l'avance et pour être modifiée en cas de circonstances exceptionnelles sous réserve que le salarié en soit averti au moins un jour franc à l'avance.

Article 6

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7

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) article(s) soumis à révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé 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 du 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 8

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 accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Dans le cas d'une dénonciation, l'accord demeure en vigueur jusqu'à la date d'application de nouvelles dispositions dans la limite d'un an à partir de la date d'expiration du préavis.

Si aucun accord ne vient à être conclu avant l'expiration de ce délai, les dispositions du présent accord ne produiraient leur effet que pour les salariés auxquels elles s'appliquaient à l'échéance dudit délai. Les partenaires de chacune des conventions et accords collectifs nationaux peuvent décider du maintien du présent accord et de ses avenants éventuels.

Article 9

Portée de l'accord

Il ne peut être dérogé par accord d'entreprise ou par accord d'établissement au présent accord qui est impératif sauf dispositions plus favorables.

Article 10

Agrément

Le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus, sont présentés à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Article 11

Extension

Les parties conviennent qu'elles demanderont extension du présent accord et des avenants qui viendraient à le modifier en vue de les rendre accessibles à toutes les entreprises, établissements et services concernés par le champ d'application.

Article 12

Date d'effet

Le présent accord prendra effet le premier jour du mois qui suit son extension.

Réduction du temps de travail à 35 heures

Accord du 1^{er} avril 1999

[Agréé par arr. 25 juin 1999, JO 30 juin, applicable le 1^{er} jour du mois suivant son agrément et étendu par arr. 4 août 1999, JO 8 août, à l'exception des entreprises qui appliquent la convention collective du 26 août 1965 des établissements de soins, de cure et de prévention pour enfants exclues de l'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFED ;

NEXEM(adhésion par lettre du 16 décembre 2016) ;

FEHAP(adhésion par lettre du 24 juin 2019) ;

FNCLCC(adhésion par lettre du 17 juillet 2019).

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC

Mod. par Avenant n° 1, 19 mars 2007, agréé par arr. 4 juill. 2007, JO 18 juill., et étendu par arr. 11 déc. 2007, JO 18 déc., applicable le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'agrément au Journal officiel et pour les dispositions qui relèvent de la procédure d'extension le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFED ;

NEXEM (Adhésion par lettre du 16 décembre 2016) ;

FNCLCC (adhésion par lettre du 17 juillet 2019).

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CFE/CGC.

Avenant n° 2, 25 févr. 2009, agréé par arr. 25 sept. 2009, JO 2 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant son agrément.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFED ;

NEXEM (Adhésion par lettre du 16 décembre 2016) ;

FNCLCC (adhésion par lettre du 17 juillet 2019).

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE/CGC ;

CGT ;

FO Santé privée.

Préambule

Dans le cadre des dispositions de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail, les partenaires sociaux du secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif ont engagé des négociations qui ont abouti au présent accord.

Compte tenu de la diversité des situations et de la pluralité des spécialités, il est convenu de considérer les dispositions ci-dessous comme un accord cadre dont la mise en œuvre nécessite un engagement volontaire des entreprises.

Les négociations sur la réduction du temps de travail s'inscrivent dans une logique à trois niveaux : branche - convention collective nationale - entreprise.

En conséquence, l'accord de branche doit respecter le principe de subsidiarité qui implique que ne soient négociés au niveau de la branche que les éléments qui relèvent de sa compétence.

Les dispositions conventionnelles et/ou d'entreprise devront respecter celles du présent accord.

Les partenaires sociaux rappellent leurs objectifs :

- 1/ maintenir le niveau des prestations rendues aux usagers dans un souci d'amélioration de la qualité ;
- 2/ inscrire l'effort national en faveur de l'emploi dans le respect des missions premières des institutions au bénéfice des usagers ;
- 3/ intégrer les dispositifs d'aménagement du temps de travail sous toutes leurs formes dans le même souci de privilégier le service rendu ;
- 4/ permettre aux établissements et services de poursuivre un développement tenant compte à la fois de leur spécialité, de l'amélioration des soins, de l'accueil, ainsi que des aspirations du personnel ;
- 5/ créer des emplois qualifiés correspondants par le développement d'actions de formation, dans le cadre des orientations du projet d'établissement.

Chapitre 1

Dispositions générales

Article 1

Champ d'application

Les dispositions du présent accord national concernent les établissements privés relevant du champ d'application de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif, créée par l'accord du 11 mars 1996, à l'exception de ceux qui, bien que relevant d'une activité correspondant à un des codes de la nomenclature d'activité de la branche, appliquent à leurs personnels, les conventions et accords collectifs d'aide à domicile ou de maintien à domicile.

Le champ de l'accord est déterminé pour les établissements et services à but non lucratif qui ont une activité principale correspondant à la nomenclature d'activités et de produits énumérée ci-dessous :

80.1Z Enseignement primaire : enseignement préscolaire et élémentaire spécial pour enfants handicapés et inadaptés.

80.2A Enseignement secondaire général : enseignement secondaire 1^{er} et second cycle spécial pour enfants handicapés et inadaptés.

80.2C Enseignement secondaire technique ou professionnel : enseignement secondaire technique et professionnel pour jeunes handicapés et inadaptés.

80.3.Z Enseignement supérieur

80.4.Z Formations permanentes et autres activités d'enseignement : Établissements d'enseignement professionnel et supérieur chargés d'assurer les missions de formation professionnelle et/ou pluri-professionnelles initiale, supérieure ou continue et/ou de contribuer à la recherche et à l'animation...

80.4.C Formations des adultes et formation continue

80.4.D Autres enseignements : Les formations concernées sont celles relevant du secteur sanitaire, social et médico-social et réglementées par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité. Cette classe comprend les IFSI : instituts de formation en soins infirmiers, les écoles et instituts de formation de personnels sanitaires et sociaux, les IRTS : instituts régionaux en travail social.

85.1A Activités hospitalières :

- services d'hospitalisation de court, moyen ou long séjour,
- services d'hospitalisation à domicile de jour, de nuit ou de semaine,
- les activités de blocs opératoires mobiles,
- les centres de lutte contre le cancer fonctionnant conformément aux articles L. 312 et suivants du Code de la Santé Publique.

85.1C Pratique médicale :

- les consultations et les soins médicaux dispensés dans les établissements ou centres assurant les soins ambulatoires par les médecins généralistes, les médecins spécialistes et les chirurgiens,
- les activités de radiodiagnostic et radiothérapie,
- la médecine systématique et de dépistage (bilans de santé et analyses systématiques).

85.1E Pratiques dentaires : Les activités de pratique dentaire exercées en établissement ou dispensaire.

85.1G Activités des auxiliaires médicaux :

— les activités des auxiliaires médicaux exercées dans les centres de soins ou dispensaires.

85.1L Centres de collecte et banques d'organes :

— les activités des banques de spermes ou d'organes,

— les lactariums,

— la collecte du sang ou d'autres organes humains.

85.3A Accueil des enfants handicapés : l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs handicapés.

85.3B Accueil des enfants en difficulté :

— l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs protégés par suite d'une décision de justice ou socialement en difficulté,

— les activités des établissements de protection judiciaire de la jeunesse,

— l'hébergement en famille d'accueil,

— les activités des maisons maternelles.

85.3C Accueil des adultes handicapés :

— l'accueil, l'hébergement et la réadaptation d'adultes handicapés.

85.3D Accueil des personnes âgées :

— l'accueil et l'hébergement des personnes âgées en hospices, maisons de retraite, logements-foyers, résidences temporaires, résidences expérimentales,

— l'hébergement de personnes âgées en familles d'accueil.

85.3E Autres hébergements sociaux :

— l'accueil, l'hébergement et l'accompagnement social de personnes ou de familles sans ressources et sans abri : errants, expulsés, réfugiés, sortants de prison, d'hôpital psychiatrique, d'établissement de désintoxication, etc...

85.3G Crèches et garderies d'enfants : activités de crèches, garderies et haltes-garderies.

85.3H Aide par le travail, ateliers protégés :

— les activités des centres d'aide par le travail (CAT), les centres de rééducation professionnelle (CRP) et des ateliers protégés,

— les activités des centres de jour ou sections occupationnelles pour adultes handicapés.

85.3K Autres formes d'action sociale :

— les activités d'administration générale et de collecte des organismes d'action sociale ou caritative à compétence générale ou spécialisée,

— les actions socio-éducatives en milieu ouvert à destination des enfants, adolescents, adultes et familles,

— les activités de préparation et de suivi du reclassement des personnes handicapées,

— les services du tuteur.

91.3E Organisations associatives NCA : les activités des organisations associatives diverses créées autour d'une cause d'intérêt général ou d'un objectif particulier (non répertoriées ailleurs) et centrées sur l'information, la communication et la représentation dans les établissements de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.

93.0K Activités thermales et de thalassothérapie : soins thermaux et de thalassothérapie.

24.4A Fabrication de produits pharmaceutiques de base : la transformation du sang et la fabrication de dérivés.

Il est précisé que ce champ englobe :

1/l'hospitalisation à domicile et les soins à domicile,

2/les sièges sociaux des entreprises lorsque leur activité concerne en grande partie la gestion des établissements,

3/les services centraux des entreprises lorsque leur activité concerne en grande partie les établissements.

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des catégories de personnel visées par les conventions et accords collectifs nationaux.

Article 2 **Réduction du temps de travail**

La réduction du temps de travail s'opère dans le cadre de la loi du 13 juin 1998 suivant les modalités définies dans les conventions collectives relevant de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.

Article 3 **Création d'emplois**

La réduction du temps de travail s'accompagne de création d'emplois dont le nombre et la nature permettent le maintien et l'amélioration :

- de la qualité de service rendu aux usagers,
- des conditions de travail du personnel.

Les conditions de mise en œuvre du présent article font l'objet de dispositions intégrées dans les conventions collectives relevant de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.

Article 4 **Maintien de l'emploi**

La réduction du temps de travail peut être mise en œuvre afin d'éviter des licenciements prévus dans le cadre d'une procédure collective de licenciements pour motif économique.

Chapitre 2 **Dispositions générales sur le temps de travail**

Article 5 **Durée hebdomadaire**

La durée du travail, conformément à l'article L. 212-1 bis du Code du travail, est fixée à 35 heures au plus et au plus tard à compter du 1^{er} janvier 2000 dans les entreprises de plus de 20 salariés et au plus tard à compter du 1^{er} janvier 2002 pour les autres.

La durée hebdomadaire maximale fixée par la loi à 48 heures est réduite à 44 heures. Les dérogations sont prévues aux articles R. 212-3 à R. 212-9 du Code du travail.

La durée hebdomadaire du travail ne peut être supérieure à 44 heures sur 4 semaines consécutives.

Article 6 **Repos quotidien**

Par dérogation au principe fixé par l'article 6 de la loi du 13 juin 1998 et en application du décret n° 98-496 du 22 juin 1998 relatif au repos quotidien, la durée minimale de 11 heures de repos entre 2 journées de travail peut être réduite à 9 heures pour les personnels assurant le coucher et le lever des usagers ; pour le secteur sanitaire, cette disposition concerne tous les personnels.

Les salariés concernés par l'alinéa précédent acquièrent une compensation de 2 heures. Les heures acquises à ce titre, lorsqu'elles atteignent 8 heures, ouvrent droit à des journées ou des demi-journées de repos prises par moitié à l'initiative du salarié dans un délai de 6 mois.

Article 7 **Pause**

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

Lorsque le salarié ne peut s'éloigner de son poste de travail durant la pause, celle-ci est néanmoins rémunérée. Cette disposition vise notamment les salariés responsables de la sécurité et de la continuité de la prise en charge des usagers.

Article 8 **Répartition du travail**

La durée hebdomadaire du travail peut être répartie de manière égale ou inégale sur 4, 5 ou 6 jours.

Dans le cadre de la quatorzaine, le travail est réparti de manière à assurer au salarié 4 jours de repos dont au moins 2 jours consécutifs.

Article 9 **Heures supplémentaires**

Le contingent d'heures supplémentaires annuel est fixé à 110 heures.

Les heures supplémentaires donnent lieu prioritairement à repos compensateur majoré dans les conditions légales. À défaut, elles sont rémunérées conformément aux dispositions légales ou conventionnelles.

Les partenaires sociaux conviennent de réexaminer ce contingent d'heures supplémentaires annuel lors de la réunion prévue à l'article 30 du présent accord.

Chapitre 3

Décompte et répartition du temps de travail

Le décompte et la répartition du temps de travail peuvent être :

- hebdomadaire,
- par quatorzaine,
- par cycle de plusieurs semaines,
- sur tout ou partie de l'année.

Article 10

Décompte des heures de travail par cycle

La durée du travail peut être organisée sous forme de cycle dès lors que sa répartition à l'intérieur du cycle se répète à l'identique d'un cycle à l'autre.

Le nombre d'heures de travail effectué au cours des semaines composant le cycle peut être irrégulier.

Il ne peut être accompli plus de 44 heures par semaine par un salarié travaillant de jour comme de nuit.

Le cycle de travail ne peut dépasser 12 semaines consécutives.

Sur la totalité du cycle, la durée moyenne hebdomadaire ne peut être supérieure à l'horaire collectif de travail.

Seules des situations exceptionnelles peuvent justifier le recours aux heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires et repos compensateurs sont décomptés sur la durée totale du cycle.

Article 11

Modulation du temps de travail

Mod. par Avenant n° 1, 19 mars 2007, agréé par arr. 4 juill. 2007, JO 18 juill., et étendu par arr. 11 déc. 2007, JO 18 déc., applicable le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'agrément au Journal officiel et pour les dispositions qui relèvent de la procédure d'extension le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFED.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CFE/CGC.

Préambule

Le recours à la modulation répond aux besoins des entreprises de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif connaissant des variations d'activité liées à la continuité de prise en charge des personnes et aux rythmes de fonctionnement des établissements.

En effet, l'ajustement des temps de travail aux fluctuations prévisibles de la charge de travail doit permettre d'améliorer la prise en charge des personnes en diminuant la nécessité de recourir à un ajustement des effectifs en fonction des variations d'activité.

Article 11-1

Principe et modalités de mise en place de la modulation

La modulation mise en place conformément aux dispositions de l'article L. 212-8 du Code du travail consiste à ajuster le temps de travail aux fluctuations prévisibles de la charge de travail.

La modulation permet de faire varier la durée hebdomadaire de travail sur tout ou partie de l'année, afin de tenir compte des variations d'activité, et dans la limite d'une durée collective annuelle.

La modulation du temps de travail peut être mise en place par accord d'entreprise ou d'établissement dans les conditions prévues par l'article L. 212-8 du Code du travail et par le présent accord.

Toutefois, en l'absence de délégués syndicaux ou en cas d'échec des négociations, une application directe du présent accord peut être effectuée après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel lorsqu'ils existent.

La durée collective de travail annuelle susvisée est fixée à 1607 heures, conformément aux dispositions de l'article L. 212-8 du code du travail. Un accord d'entreprise ou d'établissement peut fixer une durée annuelle inférieure.

Les durées annuelles de travail, conventionnelles ou non, plus favorables continueront de s'appliquer selon le prin-

cipe de faveur.

Article 11-2 Champ d'application

La modulation des horaires de travail peut concerner l'ensemble du personnel d'une association ou seulement certains établissements ou services de l'association.

Les salariés sous Contrats à Durée Déterminée peuvent avoir un horaire modulé comme les autres salariés de l'entreprise ou de l'établissement où ils sont affectés. Dans l'hypothèse d'un lissage de la rémunération, lorsque la durée du contrat du salarié dont l'horaire est modulé est inférieure à un an, la régularisation visée à l'article 11.6.3. est effectuée au terme du contrat.

Article 11-3 Amplitude de la modulation

En application de l'article 5 du chapitre II de l'accord de branche du 1^{er} avril 1999, l'horaire collectif peut varier d'une semaine à l'autre dans la limite de 44 heures maximum par semaine travaillée, *ou 44 heures sur 4 semaines consécutives* (Termes exclus de l'extension par arr. 11 déc. 2007, JO 18 déc.). Il ne peut être inférieur à 21 heures hebdomadaires.

Article 11-4 Programmation de la modulation

Chaque année, en fonction de la période annuelle de modulation retenue, l'association devra définir les périodes de fortes et de faible activité après consultation des représentants du personnel.

Ces périodes seront définies dans le cadre d'un planning annuel lequel sera porté à la connaissance des salariés un mois avant l'entrée en vigueur de la période de modulation.

Les salariés seront informés de tout changement de leurs horaires de travail dans le délai de sept jours ouvrés avant la date à laquelle ce changement doit intervenir. Dans ce cas, le nouveau planning est porté à la connaissance des salariés par voie d'affichage.

Ce délai de prévenance peut être réduit à 3 jours ouvrés en cas d'urgence, afin d'assurer la continuité de la prise en charge des usagers. Dans cette hypothèse, des contreparties sont prévues par accord d'entreprise ou d'établissement *ou par l'employeur, en l'absence de délégués syndicaux ou d'échec des négociations.* (Termes exclus de l'extension par arr. 11 déc. 2007, JO 18 déc.)

Article 11-5 Heures supplémentaires

Tout dépassement de l'horaire de référence sur une période annuelle doit rester exceptionnel. Si la durée annuelle totale du travail effectif est dépassée à l'issue de la période de modulation, les heures excédentaires seront soumises au régime des heures supplémentaires.

De même, les heures effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée à l'article 11.3 du présent accord seront soumises au régime des heures supplémentaires.

Article 11-6 Chômage partiel

En cas de rupture de la charge de travail, chaque association prendra les mesures nécessaires pour éviter le chômage partiel. Celui-ci pourra néanmoins être déclenché.

Article 11-7 Personnel sous contrat de travail temporaire et personnel intérimaire

Le recours aux contrats de travail temporaire et à l'intérim doit rester, dans toute la mesure du possible, exceptionnel.

Article 11-8 Rémunération

Il est convenu que la rémunération de chaque salarié concerné par la modulation sera lissée et calculée sur la base de 151,67 heures mensuelles, de façon à assurer une rémunération régulière, indépendante de l'horaire réel pendant toute la période de modulation.

Les absences rémunérées de toute nature sont payées sur la base du salaire mensuel lissé.

Les absences non rémunérées de toute nature sont retenues proportionnellement au nombre d'heures d'absence constatées par rapport au nombre d'heures réel du mois considéré et par rapport à la rémunération mensuelle lissée. Lorsqu'un salarié du fait d'une embauche ou d'une rupture du contrat n'a pas accompli la totalité de la période de

modulation, une régularisation est effectuée en fin de période de modulation ou à la date de la rupture du contrat, selon les modalités suivantes :

— s'il apparaît qu'un salarié a accompli une durée de travail supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, il est accordé au salarié un complément de

— rémunération équivalent à la différence de rémunération entre celle correspondant aux heures réellement effectuées et celles rémunérées.

— si les sommes versées sont supérieures à celles correspondant au nombre d'heures réellement accomplies, une régularisation est faite entre les sommes dues par l'employeur et cet excédant soit avec la dernière paye en cas de rupture soit le premier mois suivant l'échéance de la période de modulation en cas d'embauche en cours d'année.

— en cas de rupture du contrat de travail, pour motif économique ou licenciement pour cause réelle et sérieuse, à l'exception des licenciements disciplinaires, aucune retenue n'est effectuée.

— lorsque les éventuels repos compensateurs acquis dans ces conditions ne pourront être pris avant l'expiration du contrat, le salarié recevra, dans tous les cas de rupture, une indemnité en espèces correspondant à ses droits acquis.

Article 11-9

Calendriers individualisés

Conformément aux dispositions de l'article L. 212-8 alinéa 9 du code du travail, chaque entreprise ou association pourra avoir recours à des calendriers individuels de modulation.

Un délai de prévenance de 7 jours ouvrés est respecté avant toute modification du calendrier individualisé. Ce délai est réduit à 3 jours ouvrés en cas d'urgence, afin d'assurer la continuité de la prise en charge des usagers.

La durée du travail de chaque salarié est enregistrée quotidiennement par tous moyens, à la convenance de l'employeur. Un récapitulatif hebdomadaire des horaires est établi pour chaque salarié concerné par un calendrier individualisé.

En cas d'absence, les dispositions de l'article 11-8 du présent accord sont applicables, afin de déterminer les conditions de rémunération des salariés intéressés.

Article 11-10

Dispositifs antérieurs

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus en vertu des dispositions antérieures des articles 11 et 12 de l'accord de branche du 1^{er} avril 1999 demeurent applicables et pourront être révisés, le cas échéant, par chaque entreprise ou association de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.

Article 12

Annualisation du temps de travail

(Art. supprimé par avenant n° 1, 19 mars 2007, agréé et étendu)

Article 13

Réduction du temps de travail sous forme de jours de repos

En application de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998, la réduction du temps de travail peut être aménagée par accord collectif sous forme de jours de repos.

— Si l'horaire hebdomadaire du salarié est fixé à 39 heures, celui-ci peut prétendre à 23 jours ouvrés de repos supplémentaires.

— Si l'horaire hebdomadaire du salarié est fixé à 38 heures, celui-ci peut prétendre à 18 jours ouvrés de repos supplémentaires.

— Si l'horaire hebdomadaire du salarié est fixé à 37 heures, celui-ci peut prétendre à 12 jours ouvrés de repos supplémentaires.

— Si l'horaire hebdomadaire du salarié est fixé à 36 heures, celui-ci peut prétendre à 6 jours ouvrés de repos supplémentaires.

La variation de l'horaire de travail du fait de la prise de ces jours de repos n'entraîne pas de variation corrélative de la rémunération lissée sur l'année.

Ces jours de repos peuvent être attribués par semaine, par quinzaine, mensuellement ou selon un calendrier qui permet d'en faire bénéficier le salarié par semaine(s) de congés ou octroi de jours étalés dans le temps.

L'employeur établit, en fonction des nécessités de service, le calendrier et les modalités de prise des congés. La moitié des jours de repos ainsi acquis peut être prise au choix du salarié sauf raison impérieuse de service.

L'employeur ne peut opposer plus de 2 refus consécutifs au salarié sur une période de 12 mois à compter de la première demande. En toute hypothèse, le salarié informe l'employeur de ses intentions par écrit au moins 1 mois à l'avance ; l'employeur devant répondre dans un délai de 15 jours.

La moitié des jours acquis au titre de la réduction du temps de travail peut alimenter un compte épargne-temps. Ils doivent être utilisés dans les 4 ans qui suivent l'ouverture des droits.

Lorsque la réduction du temps de travail s'effectue par le bénéfice de jours de repos, les périodes non travaillées, quel qu'en soit le motif, ne donnent pas droit à l'octroi de jours de repos.

Chapitre 4

Dispositions spécifiques

Article 14

Dispositions spécifiques aux cadres

Les cadres soumis à la durée collective de travail en vigueur dans l'entreprise sont concernés par les mesures de réduction et d'aménagement du temps de travail.

Article 15

Salariés à temps partiel

Mod. par Avenant n° 1, 19 mars 2007, agréé par arr. 4 juill. 2007, JO 18 juill., et étendu par arr. 11 déc. 2007, JO 18 déc., applicable le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'agrément au Journal officiel et pour les dispositions qui relèvent de la procédure d'extension le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFED.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CFE/CGC.

15.1

Heures complémentaires

Afin d'assurer le bon fonctionnement des entreprises relevant du présent accord, et conformément au nouvel article L. 212-4-3 du Code du travail, issu de la loi du 13 juin 1998, le volume d'heures complémentaires est porté à 1/3 de la durée prévue au contrat.

15.2

Délai de prévenance

La modification éventuelle de la répartition de la durée du travail préalablement déterminée doit être notifiée au salarié au moins 7 jours calendaires avant la date à laquelle la modification doit intervenir.

En cas d'urgence, le délai fixé à l'alinéa précédent peut être réduit après consultation des instances représentatives du personnel, sans être inférieur à 3 jours ouvrés.

15.3

Garanties individuelles

— Égalité des droits : les salariés employés à temps partiel bénéficient des droits et avantages accordés aux salariés occupés à temps plein, notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation.

— Rémunération : lorsqu'un salarié est occupé à temps partiel sur une base annuelle, le contrat de travail mentionne les modalités de la rémunération mensualisée.

— Période minimale de travail continu : la période minimale de travail continu rémunérée est fixée à 2 heures. Toutefois, elle est de 1 heure pour les personnels enseignants.

15.4

Interruption d'activité

— Nombre : le nombre d'interruptions d'activité non rémunérées au cours d'une même journée ne peut être supérieur à 2.

— Durée : la durée de l'interruption entre deux prises de service peut être supérieure à 2 heures.

15.5

Contrepartie spécifique à l'interruption d'activité

L'amplitude de la journée de travail est limitée à 11 heures.

15.6
Temps partiel annualisé choisi

(§ supprimé par Avenant n° 1, 19 mars 2007, agréé et étendu par arr. 11 déc. 2007, JO 18 déc.)

Chapitre 5
Compte épargne-temps

Article 16
Ouverture et tenue du compte

Le compte épargne-temps (CET) a pour finalité de permettre à tout salarié d'épargner un élément de salaire et/ou de reporter des congés non pris afin de constituer l'indemnisation, sous forme de salaire, d'un congé de longue durée pour convenance personnelle.

Il contribue à une gestion du temps de travail dans une perspective de moyen ou long terme pour disposer d'un capital temps afin de réaliser un projet, engager une action de formation de longue durée ou anticiper la fin de carrière.

Tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise peut ouvrir un compte épargne-temps.

Ce compte est ouvert sur simple demande écrite individuelle mentionnant précisément quels sont les droits que le salarié entend affecter au compte épargne-temps.

Le mode d'alimentation du compte épargne-temps est choisi par chaque salarié pour une période de 12 mois. Le salarié qui souhaite modifier ce choix pour la période suivante le notifie à l'employeur avant la fin de chaque échéance annuelle. Il est tenu un compte individuel qui est communiqué annuellement au salarié.

La mise en place du compte épargne-temps nécessite le provisionnement des sommes affectées et la négociation des causes de clôture par anticipation.

Article 17 (d'origine)
Alimentation

Mod. par Avenant n° 1, 19 mars 2007, agréé par arr. 4 juill. 2007, JO 18 juill., et étendu par arr. 11 déc. 2007, JO 18 déc., applicable le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'agrément au Journal officiel et pour les dispositions qui relèvent de la procédure d'extension le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFED.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CFE/CGC.

1

Chaque salarié peut affecter à son compte :

- au plus, la moitié des jours de réduction du temps de travail acquis ;
- au plus, la moitié des jours de repos accordés aux cadres en forfait jours ;
- le report des congés payés annuels en sus des 24 jours ouvrables prévus à l'article L. 122-32-25 du Code du travail.

2

En accord avec l'employeur (Termes exclus de l'extension par arr. 11 déc. 2007, JO 18 déc.) :

- le report des congés payés annuels dans la limite de dix jours ouvrables par an (Termes exclus de l'extension par arr. 11 déc. 2007, JO 18 déc.) ;
- la conversion de tout ou partie des primes conventionnelles en jours de congés supplémentaires ;
- les congés conventionnels supplémentaires ;
- le repos compensateur légal obligatoire et le repos compensateur de remplacement.

Ce compte peut être alimenté dans la limite de 15 Jours par an. Cette limite ne s'applique pas pour les cadres non soumis à un horaire préalablement établi défini par l'employeur, ni pour les salariés âgés de plus de 50 ans.

Article 17 (nouveau)

Alimentation

Mod. par Avenant n° 2, 25 févr. 2009, agréé par arr. 25 sept. 2009, JO 2 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant son agrément.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFED.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE/CGC ;

CGT ;

FO Santé privée.

Chaque salarié peut affecter à son compte :

- au plus la moitié des jours de réduction du temps de travail acquis ;*
- au plus la moitié des jours de repos accordés aux salariés en forfait jours ;*
- le report des congés annuels en sus des 24 jours ouvrables ;*
- la conversion de tout ou partie des primes conventionnelles en jours de congés supplémentaires ;*
- la contrepartie en repos obligatoire et le repos compensateur de remplacement.*

Par accord d'entreprise, d'autres sources d'alimentation peuvent être prévues.

Ce compte peut être alimenté dans la limite de 15 jours par an. Cette limite ne s'applique pas pour les cadres non soumis à un horaire préalablement établi défini par l'employeur, ni pour les salariés âgés de plus de 50 ans.

Article 18

Conversion des primes en temps

Les droits sont convertis, dès le mois au cours duquel ils sont dûs, en temps équivalent de repos et affectés au CET proportionnellement au salaire horaire de l'intéressé, par application de la formule suivante :

$\text{horaire mensuel contractuel} \times \text{somme due} / \text{salaire mensuel} = \text{temps de repos.}$

Article 19

Utilisation du compte

Mod. par Avenant n° 1, 19 mars 2007, agréé par arr. 4 juill. 2007, JO 18 juill., et étendu par arr. 11 déc. 2007, JO 18 déc., applicable le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'agrément au Journal officiel et pour les dispositions qui relèvent de la procédure d'extension le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFED.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CFE/CGC.

Avenant n° 2, 25 févr. 2009, agréé par arr. 25 sept. 2009, JO 2 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant son agrément.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFED.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE/CGC ;

CGT ;

(Avenant n° 1, 19 mars 2007, agréé et étendu) Le compte épargne-temps peut être utilisé pour indemniser :

- tout ou partie des congés légaux (congé parental d'éducation, congé sabbatique, congé pour création ou reprise d'entreprise) ;
- des congés de fin de carrière ;
- tout ou partie de congés pour convenance personnelle.

(Avenant n° 1, 19 mars 2007, agréé et étendu) La durée du congé pris à ce titre ne peut être inférieure à 1 mois et supérieure à 11 mois sauf dans l'hypothèse d'un départ anticipé à la retraite où la durée du congé peut être supérieure.

(Avenant n° 1, 19 mars 2007, agréé et étendu) Le salarié qui souhaite partir en congé, doit en faire la demande écrite à l'employeur au moins 3 mois à l'avance pour les congés de fin de carrière et selon les modalités légales, réglementaires et conventionnelles pour les autres congés.

(Avenant n° 1, 19 mars 2007, agréé et étendu) Le report des congés pays annuels en sus des 24 jours ouvrables prévus à l'article L. 122-32-25 du Code du travail peut faire l'objet d'une demande de congé et ce quelle qu'en soit la nature.

(Al. précédent remplacé par Avenant n° 2, 25 févr. 2009, agréé) Le report des congés pays annuels en sus des 24 jours ouvrables peut faire l'objet d'une demande de congé et ce quelle qu'en soit la nature.

Article 19 bis (d'origine) Monétarisation du compte

Mod. par Ajouté par : Avenant n° 1, 19 mars 2007, agréé par arr. 4 juill. 2007, JO 18 juill., et étendu par arr. 11 déc. 2007, JO 18 déc., applicable le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'agrément au Journal officiel et pour les dispositions qui relèvent de la procédure d'extension le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFED.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CFE/CGC.

Complément de rémunération immédiate :

Sur demande expresse du salarié et avec l'accord de l'employeur, l'ensemble des droits affectés sur le CET, à l'exception des congés payés légaux, peut être utilisé afin de compléter la rémunération du salarié

Sous cette réserve, cette possibilité est ouverte à tous les droits acquis.

Complément de rémunération différée :

Sur demande expresse du salarié et avec l'accord de l'employeur, l'ensemble des droits affectés sur le CET, à l'exception des congés payés légaux, peut être utilisé afin :

- d'alimenter un plan d'épargne contribuant au financement de prestations de retraite au sens de l'article L. 443.1 du code du travail ;
- d'alimenter un plan d'épargne salariale au sens de l'article L. 443-1, L. 443-1-1 et L. 443-1-2 ;
- procéder au versement des cotisations visées à l'article L. 351-14-1 du code du travail (rachat de périodes d'études et de trimestres au régime de l'assurance vieillesse).

Article 19 bis (nouveau) Monétarisation du compte

Mod. par Avenant n° 2, 25 févr. 2009, agréé par arr. 25 sept. 2009, JO 2 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant son agrément.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFED.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

*CFE/CGC ;
CGT ;
FO Santé privée.*

- *Complément de rémunération immédiate :*

Sur demande expresse du salarié et avec l'accord de l'employeur, l'ensemble des droits affectés sur le CET, à l'exception des congés payés légaux, peut être utilisé afin de compléter la rémunération du salarié

Sous cette réserve, cette possibilité est ouverte à tous les droits acquis.

- *Complément de rémunération différée :*

Sur demande expresse du salarié et avec l'accord de l'employeur, l'ensemble des droits affectés sur le CET, à l'exception des congés payés légaux, peut être utilisé afin :

- *d'alimenter un plan d'épargne contribuant au financement de prestations de retraite au sens de l'article L 3332-1 du code du travail ;*
- *d'alimenter un plan d'épargne salariale au sens de l'article L. 3332-1, L. 3333-1 et L. 3334-1 ;*
- *procéder au versement des cotisations visées à l'article L. 351-14-1 écurité sociale (rachat de périodes d'études et de trimestres au régime de l'assurance vieillesse).*

Article 20

Situation du salarié pendant le congé

Lorsque le congé est indemnisé, le principe du maintien du salaire est appliqué à la date de prise des congés.

Pendant toute la durée du congé, les obligations contractuelles, autres que celles liées à la fourniture du travail, subsistent sauf dispositions législatives contraires.

Article 21

Gestion financière du CET

La gestion financière du CET est confiée à une caisse paritaire nationale.

Article 22

Fin du congé et cessation du CET

La rupture du contrat de travail pour quel que motif que ce soit entraîne la clôture du CET. Une indemnité compensatrice d'épargne-temps est versée pour les congés non encore pris. Cette indemnité est égale au produit du nombre d'heures inscrites au CET par le taux horaire du salarié en vigueur à la date de la rupture.

Article 23

Renonciation au CET

Le salarié peut renoncer au CET. La renonciation est notifiée à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception avec un préavis de 3 mois.

Pendant la durée du préavis de 3 mois, un accord doit être recherché sur les possibilités de liquider, sous forme de congé indemnisé, les droits à repos acquis.

Article 24

Transmission du CET

La transmission du CET, annexé au contrat de travail est automatique dans le cas de modifications de la situation de l'employeur visées à l'article L. 122-12 du Code du travail.

Chapitre 6

Mandatement syndical

Article 25

Mise en œuvre du mandatement

En l'absence de délégué syndical dans l'entreprise, la négociation peut s'engager avec un salarié mandaté dans les conditions fixées par l'article 3 de la loi du 13 juin 1998.

Ces accords peuvent également être conclus au niveau de l'établissement par délégation de l'employeur.

Les organisations syndicales, reconnues représentatives au niveau national, peuvent expressément mandater des salariés de l'entreprise, pour négocier en leur nom des accords collectifs.

25.1 **Salariés mandatés**

Les salariés ainsi mandatés sont tenus au devoir de discrétion.

Par une lettre de mission au salarié mandaté, l'organisation mandataire doit préciser l'objet de la négociation, les positions qu'elle entend voir négocier, les conditions de contrôle de l'exercice du mandat, les conditions d'acceptation de signature en son nom.

Le mandat prend fin dès que l'accord est conclu. Toutefois, l'organisation mandataire et l'employeur peuvent convenir des conditions dans lesquelles le salarié mandaté peut intervenir dans l'application de l'accord. Cet accord des parties fait l'objet d'un écrit.

Une copie de chacun des accords qui viendraient à être conclus sera transmise à l'organisation mandataire avant dépôt auprès de la direction départementale du Travail conformément au droit commun (article L. 132-10 du Code du travail).

L'accord conclu ne peut de surcroît entrer en application qu'après avoir été déposé auprès de la direction départementale du Travail conformément au droit commun (article L. 132-10 du Code du travail).

25.2 **Temps affecté aux salariés mandatés**

Pour mener à bien son mandat, le salarié mandaté pour conclure un accord bénéficie de temps de délégation d'un minimum de 4 heures par mois pour les entreprises ou établissements comptant moins de 10 salariés, 8 heures de 10 à 50 salariés et de 10 heures au-delà.

Les salariés mandatés pour conclure un accord bénéficient de la protection (article L. 412-18 du Code du travail) applicable aux délégués et anciens délégués syndicaux pendant une période d'un an après la date de conclusion de l'accord collectif ou, s'il y a lieu, de celle du constat d'échec de la négociation.

Chapitre 7 **Mise en œuvre de l'accord**

Article 26 **Suivi de l'accord**

Une Commission Paritaire Nationale de suivi de l'accord de branche, composée des représentants de l'organisation patronale et des organisations syndicales signataires du présent accord, est instituée dès que seront parus les arrêtés d'agrément et d'extension. Un règlement intérieur est négocié pour fixer les conditions d'exercice de ce suivi.

Article 27 **Commission d'interprétation**

Il est créé une commission spécifique d'interprétation composée des organisations syndicales signataires du présent accord.

Article 28 **Agrément**

Le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus, sont présentés à l'agrément dans les conditions fixées à l'article 16 de la loi n° 75-535 du 30 juin 1975.

Article 29 **Extension**

Les parties conviennent qu'elles demanderont extension du présent accord et des avenants qui viendraient à le modifier en vue de les rendre accessibles à toutes les entreprises, établissements et services concernés par le champ d'application.

Article 30 **Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les signataires conviennent de réexaminer ces dispositions en cas d'évolution des lois relatives à la durée du travail. En toute hypothèse, les parties conviennent de se réunir au cours du second semestre 2002.

Article 31 **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) article(s) soumis à révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé 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 du 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 32 **Dénunciation**

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 accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Dans le cas d'une dénonciation, l'accord demeure en vigueur jusqu'à la date d'application de nouvelles dispositions dans la limite d'un an à partir de la date d'expiration du préavis.

Si aucun accord ne vient à être conclu avant l'expiration de ce délai, les dispositions du présent accord ne produiraient leur effet que pour les salariés auxquels elles s'appliquaient à l'échéance dudit délai. Les partenaires de chacune des conventions et accords collectifs nationaux peuvent décider du maintien du présent accord et de ses avenants éventuels.

Article 33 **Date d'effet**

Le présent accord prend effet le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'agrément, et pour les dispositions qui relèvent de la procédure d'extension, le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

Accord n° 2001-01 du 3 avril 2001

[Agréé par arr. 11 juill. 2001, JO 20 juill., et étendu par 13 sept. 2002, JO 26 sept., à l'exception des entreprises qui appliquent la convention collective du 26 août 1965 des établissements de soins, de cure et de prévention pour enfants exclues de l'extension, applicable le premier jour du mois suivant son extension soit le 1^{er} oct. 2002]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFED ;

NEXEM(adhésion par lettre du 16 décembre 2016) ;

FEHAP(adhésion par lettre du 24 juin 2019) ;

FNCLCC(adhésion par lettre du 17 juillet 2019).

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CFE-CGC.

Article 1 **Champ d'application**

Les associations, établissements et services, dont le champ d'application est défini par l'article 1^{er} de l'accord du 1^{er} avril 1999, étendu par l'arrêté du 4 août 1999 (JO du 08 août 1999), peuvent avoir recours à une ou plusieurs dispositions ci-dessous définies applicables par article indépendamment les unes des autres.

Article 2 **Temps partiel modulé**

a) **Définition**

L'ensemble des salariés à temps partiel pourra bénéficier du régime du travail à temps partiels modulé prévu par l'article L. 212-4-6 du code du travail, compte tenu des fluctuations d'activités des associations, établissements ou services qui les emploient.

b)

La mise en place du temps partiel modulé donnera lieu à la consultation des instances représentatives du personnel.

c)

Organisation

— Le temps de travail pourra être décompté sous une forme hebdomadaire ou mensuelle. La durée minimale contractuelle de travail calculée sur la semaine sera de 4 heures, sur le mois de 18 heures. La durée du travail pourra varier entre les limites minimales stipulées ci-dessus, et les limites maximales suivantes :

— l'écart entre chacun de ces limites et la durée de travail contractuelle ne peut excéder le tiers de cette durée,

— la durée du travail du salarié ne peut être portée à un niveau égal ou supérieur à 35 heures hebdomadaires.

La durée du travail des salariés à temps partiel pourra varier au-delà ou en deçà de la durée stipulée au contrat, à condition que sur un an la durée hebdomadaire ou mensuelle n'excède pas en moyenne la durée contractuelle.

Pendant les jours travaillés, la durée minimale de travail quotidien sera de 2 heures et de 1 heure pour les personnels enseignants.

- Le décompte du temps de travail effectué par chaque salarié sera réalisé conformément aux dispositions de l'article D. 212-21 du Code du Travail.

Un récapitulatif mensuel sera annexé au bulletin de paie.

d)

Interruption d'activité

Dans le cas particulier du travail à temps partiel modulé, les interruptions d'activité sont organisées de la manière suivante :

Il ne peut intervenir qu'une interruption d'activité non rémunérée au cours d'une même journée.

La durée de l'interruption entre deux prises de service peut être supérieure à 2 heures.

e)

Programmation

Le travail à temps partiel modulé fait l'objet d'une programmation indicative mensuelle ou trimestrielle ou semestrielle ou annuelle définissant les périodes de haute et basse activité.

La programmation est soumise à consultation des instances représentatives du personnel. Ensuite, les salariés en sont informés individuellement un mois avant son application.

f)

Délai de prévenance

Les salariés doivent être informés au moins 7 jours calendaires à l'avance des changements apportés au calendrier de programmation en fonction des charges de travail.

En cas d'urgence, le délai fixé à l'alinéa précédent peut être réduit dans les limites légales. Ces modalités d'intervention urgentes sont définies après consultation des instances représentatives du personnel.

Il sera tenu compte de la situation particulière des salariés à temps partiel à employeurs multiples.

g)

Lissage de la rémunération

La rémunération mensuelle des salariés auxquels est appliqué le temps partiel modulé, est calculée sur la base de l'horaire contractuel.

En cas d'absence non rémunérée, les heures non effectuées sont déduites, au moment de l'absence, de la rémunération mensuelle lissée.

Les congés et absences rémunérés de toute nature sont payés sur la base du salaire mensuel lissé.

Lorsqu'un salarié n'a pas accompli la totalité de la période de travail à temps partiel modulé, notamment du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période, sa rémunération est régularisée par comparaison entre le nombre d'heures réellement accomplies et celui correspondant à l'application, sur la période de présence de l'intéressé, de la moyenne hebdomadaire prévue.

Les heures excédentaires ou en débit sont respectivement rémunérées ou déduites du solde de tout compte sur la base du salaire brut à la date de la rupture du contrat de travail. En cas de licenciement pour motif économique, l'éventuel débit d'heures ne sera pas déduit du solde de tout compte.

Lorsque sur une année, l'horaire moyen effectué par le salarié aura dépassé la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail et calculé sur l'année, il sera fait application des dispositions légales.

Article 3

Jours de repos pour réduction du temps de travail

Lorsque dans l'association, l'établissement ou le service, la réduction du temps de travail a été mise en place par l'octroi de jours de repos, le même mode d'organisation du temps de travail pourra être proposé aux salariés à temps partiel, en faisant les calculs au prorata de leur temps de travail.

En tout état de cause, ce type d'organisation du temps de travail devra être indiqué au contrat de travail.

Article 4

Garanties individuelles

Le salarié à temps partiel désirant travailler à temps complet ou bien désirant augmenter son temps partiel devra obligatoirement en faire la demande à son employeur par courrier recommandé ou par courrier remis contre décharge au moins 3 mois avant la date envisagée du changement d'horaire sauf en cas de vacance ou de création de poste.

L'employeur est tenu de répondre sous la même forme dans le mois qui suit la réception de la demande.

En cas de réponse négative, celle-ci doit être motivée.

Pour les salariés à temps complet désirant réduire leur temps de travail, les modalités prévues à l'alinéa précédent s'appliquent de manière identique.

Article 5

Repos compensateur lié aux heures supplémentaires

Le délai de prise des repos compensateurs prévus à l'article L. 212-5-1 du code du travail (Bonification sous forme de repos compensateur, repos compensateur de remplacement, repos compensateur obligatoire) est fixé à 6 mois.

Article 6

Extension

Les parties conviennent qu'elles demanderont extension du présent accord en vue de le rendre applicable à toutes les entreprises, établissements et services concernés par le champ d'application.

Article 7

Révision

Le présent accord est révisable au gré des parties. Toute demande de révision par l'une des parties signataires et obligatoirement accompagnée d'un projet de rédaction nouvelle concernant le (ou les) article(s) soumis à révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé 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 du 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 8

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 commandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Dans le cas d'une dénonciation, l'accord demeure en vigueur jusqu'à la date d'application de nouvelles dispositions dans la limite d'un an à partir de la date d'expiration du préavis.

Si aucun accord ne vient à être conclu avant l'expiration de ce délai, les dispositions du présent accord ne produiraient leur effet que pour les salariés auxquels elles s'appliquaient à l'échéance dudit délai. Les partenaires de chacune des conventions et accords collectifs nationaux peuvent décider du maintien du présent accord et de ses avenants éventuels.

Article 9

Date d'effet

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet le premier jour du mois qui suit l'extension.

Régime d'équivalence

Décret n° 2001-1384 du 31 décembre 2001

Pris pour l'application de l'article L. 212-4 du code du travail et instituant une durée d'équiva-

lence de la durée légale du travail dans les établissements sociaux et médico-sociaux gérés par des personnes privées à but non lucratif

[JO 3 janv. 2002]

(Décret abrogé et codifié dans le Code de la famille et de l'aide social : voir les articles R. 314-201 à R. 314-203 reproduits ci-après)

Décret n° 2007-106 du 29 janvier 2007

Relatif à la durée d'équivalence de la durée légale du travail dans les établissements sociaux et médico-sociaux gérés par des personnes privées à but non lucratif et complétant le code de l'action sociale et des familles (partie réglementaire)

[JO 30 janv. 2007]

(Voir les articles R. 314-203-1 et R. 314-203-2 du Code de la famille et de l'aide sociale reproduits ci-après)

Code de l'action sociale et des familles (extrait)

Partie réglementaire

Titre I

Établissements et services soumis à autorisation

Chapitre IV

Dispositions financières

Section 2

Règles budgétaires de financement

Sous-section 5 - Dispositions relatives à la réglementation du travail

§ 2 - Durée du travail

Art. R. 314-201 - Les dispositions du présent paragraphe sont applicables :

1° aux établissements gérés par des personnes privées à but non lucratif comportant un hébergement qui sont mentionnés aux 1°, 2°, 4°, 6°, 7° et 8° du I de l'article L. 312-1 ;

2° aux emplois à temps plein de personnels éducatifs, d'infirmiers ou d'aides-soignants ou de personnels de même niveau de qualification appelés à les remplacer dont les titulaires assurent en chambre de veille au sein de l'établissement la responsabilité d'une surveillance nocturne.

Art. R. 314-202 - Pour le calcul de la durée légale du travail dans les établissements et pour les emplois mentionnés à l'article R. 314-201, chacune des périodes de surveillance nocturne en chambre de veille est décomptée comme trois heures de travail effectif pour les neuf premières heures et comme une demi-heure pour chaque heure au-delà de neuf heures.

Art. R. 314-203 - La période de présence en chambre de veille s'étend du coucher au lever des personnes accueillies tels qu'ils sont fixés par les tableaux de service, sans que sa durée puisse excéder douze heures.

Art. R. 314-203-1 (D. n° 2007-106, 29 janv. 2007, art. 1^{er}). - Le recours au régime d'équivalence prévu à l'article R. 314-202 ne peut avoir pour effet de porter :

1° À plus de quarante-huit heures la durée hebdomadaire moyenne de travail des salariés, décomptée heure pour heure, sur une période quelconque de quatre mois consécutifs ;

2° À plus de douze heures la durée de travail des travailleurs de nuit, décomptée heure pour heure, sur une période quelconque de vingt-quatre heures ; ces salariés bénéficient de périodes de repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures qui sont effectuées au-delà de la huitième heure.

Pour l'appréciation de la qualité de travailleur de nuit selon les dispositions de l'article L. 213-2 du code du travail, le temps de travail des salariés soumis au régime d'équivalence de l'article R. 314-202 est décompté heure pour heure.

Art. R. 314-203-2 (D. n° 2007-106, 29 janv. 2007, art. 1^{er}). - Aucun salarié auquel est appliqué le régime d'équivalence prévu par l'article R. 314-202 ne peut accomplir un temps de travail, décompté heure pour heure, excédant six heures consécutives, sans bénéficier d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes.

Travail de nuit

Accord n° 2002-01 du 17 avril 2002

[Agréé par arr. 23 juin 2003, JO 9 juil. et étendu par arr. 3 févr. 2004, JO 12 févr.⁽¹⁾

(1) Pour son entrée en vigueur, voir l'article 13 de l'accord.

]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFED ;

NEXEM(adhésion par lettre du 16 décembre 2016) ;

FEHAP(adhésion par lettre du 24 juin 2019) ;

FNCLCC(adhésion par lettre du 17 juillet 2019).

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CFE/CGC.

Mod. par Avenant n° 1, 19 avr. 2007, agréé par arr. 28 sept. 2007, JO 16 oct. et étendu par arr. 18 mars 2008, JO 26 mars, applicable le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'agrément au Journal officiel et pour les dispositions qui relèvent de la procédure d'extension le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFED ;

NEXEM (Adhésion par lettre du 16 décembre 2016).

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE/CGC.

Préambule

Dans le cadre des dispositions du chapitre 3 «encadrement du travail de nuit» de la loi n° 2001.397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, les partenaires sociaux du secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif ont engagé des négociations qui ont abouti au présent accord.

Compte tenu des activités de la branche du secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif, le recours au travail de nuit est indissociable à la nécessité de prise en charge continue des usagers.

Le travail de nuit pourra être mis en place dans les établissements en tenant compte du projet pédagogique ou thérapeutique.

Champ d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord national concernent les établissements privés relevant du champ d'application de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but lucratif, créée par l'accord du 11 mars 1996, à l'exception de ceux qui, bien que relevant d'une activité correspondant à un des codes de la nomenclature d'activité de la branche appliquent à leurs personnels, les conventions et accords collectifs d'aide à domicile ou de maintien à domicile.

Le champ de l'accord est déterminé pour les établissements et services à but non lucratif qui ont une activité principale correspondant à la nomenclature d'activités et de produits énumérée ci-dessous :

80.1Z - Enseignement primaire : enseignement préscolaire et élémentaire spécial pour enfants handicapés et inadaptés.

80.2A - Enseignement secondaire général : enseignement secondaire 1^{er} et second cycle spécial pour enfants handi-

capés et inadaptés.

80.2C - Enseignement secondaire technique ou professionnel : enseignement secondaire technique et professionnel pour jeunes handicapés et inadaptés.

80.3Z - Enseignement supérieur ;

80.4Z - Formations permanentes et autres activités d'enseignement : établissements d'enseignement professionnel et supérieur chargés d'assurer les missions de formation professionnelle et/ou pluri-professionnelles initiale, supérieure ou continue et/ou de contribuer à la recherche et à l'animation.

80.4C - Formations des adultes et formation continue ;

80.4D - Autres enseignements : Les formations concernées sont celles relevant du secteur sanitaire, social et médico-social et réglementées par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité.

Cette classe comprend les IFSI : instituts de formation en soins infirmiers, les écoles et instituts de formation de personnels sanitaires et sociaux, les IRTS : instituts régionaux en travail social.

85.1A - Activités hospitalières :

- services d'hospitalisation de court, moyen ou long séjour,

- services d'hospitalisation à domicile de jour, de nuit ou de semaine,

- les activités de blocs opératoires mobiles,

- les centres de lutte contre le cancer fonctionnant conformément aux articles L. 312 et suivants du Code de la Santé Publique.

85.1C - Pratique médicale :

- les consultations et les soins médicaux dispensés dans les établissements ou centres assurant les soins ambulatoires par les médecins généralistes, les médecins spécialistes et les chirurgiens,

- les activités de radiodiagnostic et radiothérapie,

- la médecine systématique et de dépistage (bilans de santé et analyses systématiques).

85.1E - Pratiques dentaires : Les activités de pratique dentaire exercées en établissement ou dispensaire.

85.1G - Activités des auxiliaires médicaux :

- les activités des auxiliaires médicaux exercées dans les centres de soins ou dispensaires.

85.1L - Centres de collecte et banques d'organes :

- les activités des banques de spermes ou d'organes,

- les lactariums,

- la collecte du sang ou d'autres organes humains.

85.3A - Accueil des enfants handicapés : l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs handicapés.

85.3B - Accueil des enfants en difficulté :

- l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs protégés par suite d'une décision de justice ou socialement en difficulté,

- les activités des établissements de protection judiciaire de la jeunesse,

- l'hébergement en famille d'accueil,

- les activités des maisons maternelles.

85.3C - Accueil des adultes handicapés :

- l'accueil, l'hébergement et la réadaptation d'adultes handicapés.

85.3D - Accueil des personnes âgées :

- l'accueil et l'hébergement des personnes âgées en hospices, maisons de retraite, logements-foyers, résidences temporaires, résidences expérimentales,

- l'hébergement de personnes âgées en familles d'accueil.

85.3E - Autres hébergements sociaux :

- l'accueil, l'hébergement et l'accompagnement social de personnes ou de familles sans ressources et sans abri : errants, expulsés, réfugiés, sortants de prison, d'hôpital psychiatrique, d'établissement de désintoxication, etc...

85.3G - Crèches et garderies d'enfants : activités des crèches, garderies et haltes-garderies.

85.3H - Aide par le travail, ateliers protégés :

- les activités des centres d'aide par le travail (CAT), les centres de rééducation professionnelle (CRP) et des ateliers protégés,

— les activités des centres de jour ou sections occupationnelles pour adultes handicapés.

85.3K - Autres formes d'action sociale :

— Les activités d'administration générale et de collecte des organismes d'action sociale ou caritative à compétence générale ou spécialisée,

— les actions socio-éducatives en milieu ouvert à destination des enfants, adolescents, adultes et familles,

— les activités de préparation et de suivi du reclassement des personnes handicapées,

— les services du tuteur.

91.3E - Organisations associatives N.C.A. : les activités des organisations associatives diverses créées autour d'une cause d'intérêt général ou d'un objectif particulier (non répertoriées ailleurs) et centrées sur l'information, la communication et la représentation dans les établissements de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.

93.0K - Activités thermales et de thalassothérapie : soins thermaux et de thalassothérapie.

24.4A. - Fabrication de produits pharmaceutiques de base : la transformation du sang et la fabrication de dérivés.

Il est précisé que ce champ englobe :

1 — l'hospitalisation à domicile et les soins à domicile,

2 — les sièges sociaux des entreprises lorsque leur activité concerne en grande partie la gestion des établissements,

3 — les services centraux des entreprises lorsque leur activité concerne en grande partie les établissements.

Chapitre I

Article 1

Définition de la plage horaire du travail de nuit

La plage horaire du travail de nuit est définie par chaque établissement et service en déterminant une plage nocturne de 9 heures continues au sein de la période comprise dans l'amplitude de 21 heures à 7 heures.

Article 2

Définition du travailleur de nuit

Est travailleur de nuit tout travailleur qui :

— soit accomplit selon son horaire habituel, au moins 2 fois par semaine, au moins 3 heures de son temps de travail effectif quotidien durant la plage nocturne définie conformément à l'article 1 ci-dessus.

— soit accomplit selon son horaire habituel, au moins 40 heures de travail effectif sur une période d'un mois calendaire durant la plage nocturne définie conformément à l'article 1 ci-dessus.

Les catégories professionnelles visées par le travail de nuit sont les suivantes :

Personnels soignants, personnels éducatifs, d'animation, personnels qui assurent la maintenance et la sécurité ainsi que les surveillants et veilleurs de nuit.

Les organismes viendront spécifier les emplois concernés dans ces catégories professionnelles par accord collectif applicable immédiatement à compter de son dépôt et de sa publicité et en conformité avec l'accord de branche. À défaut d'accord collectif, l'organisme définit les emplois après consultation des représentants du personnel.

Article 3

Durée quotidienne et hebdomadaire du travail de nuit

Mod. par Avenant n° 1, 19 avr. 2007, agréé par arr. 28 sept. 2007, JO 16 oct. et étendu par arr. 18 mars 2008, JO 26 mars, applicable le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'agrément au Journal officiel et pour les dispositions qui relèvent de la procédure d'extension le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFED.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE/CGC.

La durée maximale quotidienne est portée de 8 H à 12 H par dérogation à l'article L. 213-3 du code du travail.

En contrepartie, lorsque la durée dépasse 8 h, les salariés bénéficieront d'un repos équivalent à la durée du dépassement.

Ce temps de repos s'additionnera soit au temps de repos quotidien de 11 heures prévu par l'article L. 220-1 du code du Travail soit au repos hebdomadaire.

Des accords collectifs peuvent définir les secteurs où les travail comporte des risques particuliers ou des tensions physiques ou mentales importantes. Dans ce cas, la durée du travail ne peut excéder huit heures au cours d'une période de vingt-quatre heures.

(Avenant n° 1, 19 avr. 2007, agréé et étendu) La durée maximale de travail hebdomadaire est fixée à 44 heures.

Article 4

Conditions de travail

4.1

La pause

Un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes sera organisée dès lors que le temps de travail atteindra 6 h.

Lorsque le salarié ne peut s'éloigner de son poste de travail durant la pause, celle-ci est rémunérée

4.2

Surveillance médicale

La liste des salariés entrant dans le champ du présent accord sera transmise par les établissements et services au médecin du travail. Une visite devant la médecine du travail sera organisée préalablement à la prise du service nocturne et renouvelée tous les 6 mois.

L'employeur transférera le salarié de nuit sur un poste de jour, lorsque le médecin du travail a constaté que l'état de santé de ce dernier l'exige.

Le médecin du travail est consulté avant toute décision importante relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (à défaut les institutions représentatives du personnel) sera associé au contrôle du travail de nuit dans le cadre du rapport annuel prévu à l'article L. 236-4 du Code du travail.

4.3

Protection de la maternité

Toute salariée en état de grossesse médicalement constatée ou ayant accouché doit, dès lors qu'elle en fait la demande, être affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse et pendant la période de congé légal postnatal lorsqu'elle renonce à celui-ci (étant toutefois rappelé qu'en vertu de l'article L. 224-1 du Code du travail, une femme ne peut, en aucun cas, exercer un emploi durant les 6 semaines suivant son accouchement). Cette période de mutation d'un poste de nuit à un poste de jour peut être prolongée pour une durée n'excédant pas un mois, si le médecin du travail le juge nécessaire. La mutation d'un poste de nuit à un poste de jour ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération. Le salarié muté sur un poste de jour est donc soumis à l'horaire collectif applicable aux activités de jour.

L'employeur qui est dans l'impossibilité de proposer un emploi de jour doit faire connaître par écrit à la salariée ou au médecin du travail, selon le cas, les motifs s'opposant au reclassement. Le contrat de travail de l'intéressée est alors suspendu jusqu'à la date du début de son congé légal de maternité. Pendant la suspension de son contrat, la salariée bénéficie d'une rémunération composée d'une allocation journalière versée par la Sécurité Sociale sans délai de carence et d'un complément de l'employeur dans les conditions prévues par la loi.

4.4

Vie familiale et sociale

Des mesures pourront être prises par les établissements et services afin de faciliter l'articulation de l'activité nocturne des travailleurs de nuit avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales.

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec les obligations familiales impérieuses suivantes : garde d'un enfant, prise en charge d'une personne dépendante, le salarié peut demander son affectation à un poste de jour, dans la mesure où un poste compatible avec les qualifications professionnelles est disponible.

De même, en raison des obligations familiales impérieuses citées ci-dessus, le salarié travaillant de jour peut refuser une proposition de travail de nuit sans que le refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

4.5

Priorité dans l'attribution d'un nouveau poste

Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour et les salariés occupant un poste de jour qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de nuit auront priorité pour l'attribution de ce poste, dans la mesure où un poste compatible avec les qualifications professionnelles est disponibles. L'employeur porte à la connaissance des salariés la liste des postes vacants par voie d'affichage.

Article 5

Contreparties de la sujétion de travail de nuit

Mod. par Avenant n° 1, 19 avr. 2007, agréé par arr. 28 sept. 2007, JO 16 oct. et étendu par arr. 18 mars 2008, JO 26 mars, applicable le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'agrément au Journal officiel et pour les dispositions qui relèvent de la procédure d'extension le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFED.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE/CGC.

5-1

(Avenant n° 1, 19 avr. 2007, agréé et étendu)

5-1-1

Dans les établissements et services soumis à des conventions collectives ou des accords collectifs prévoyant déjà des contreparties salariales au travail de nuit, un repos de compensation de 2 jours par an est octroyé aux travailleurs de nuit au sens de l'article 2 ci-dessus. La durée des repos de compensation est égale au temps travaillé la nuit au titre des horaires habituels.

5-1-2

En cas d'activité inférieure à un an en qualité de travailleur de nuit au sens de l'article 2 du présent accord, le mode d'acquisition et de décompte des repos de compensation se fait comme suit :

Dans l'année civile :

— Pour une période travaillée inférieure à 6 mois, le repos est de 1 jour.

— Pour une période travaillée supérieure ou égale à 6 mois, le repos est égal à 2 jours.

Le repos acquis selon les règles ci-dessus est reporté en cas d'absence au moment de sa planification

La durée du repos est de durée égale au temps travaillé la nuit au titre des horaires habituels.

5-2-1

Pour les établissements et services non visés au 5-1, les heures travaillées la nuit sur la plage horaire nocturne définie conformément à l'article 1 susvisé par les travailleurs de nuit au sens de l'article 2 susvisé, donneront droit à une compensation en repos selon l'échéancier ci-après :

— à compter du premier jour du mois qui suit l'agrément et l'extension du présent accord, le droit au repos de compensation est ouvert dès la première heure de travail effectif de nuit (cf. article 1 du présent accord) pour une durée égale à 5 % par heure de travail dans la limite de 9 heures par nuit ;

— à compter du 1^{er} janvier 2004, le droit au repos de compensation est ouvert dès la première heure de travail effectif de nuit (cf. article 1 du présent accord) pour une durée égale à 7 % par heure de travail dans la limite de 9 heures par nuit.

5-2-2

Les modalités de prise du repos de compensation pourront être définies au niveau des organismes par accord tel que précisé à l'article 2 du présent accord pour les catégories de salariés visés par le travail de nuit. À défaut de délégués syndicaux dans les organismes concernés, la mise en œuvre des modalités du repos de compensation sera établie par l'employeur après consultation des représentants du personnel.

Les organismes pourront réduire pour partie ce repos de compensation en le transformant pour partie en majoration

financière dans la limite de 50 %. Cette possibilité de transformation de façon partielle du repos de compensation en majoration financière devra prendre la forme d'un accord collectif applicable immédiatement à compter de son dépôt et de sa publicité et en conformité avec l'accord de branche agréé et étendu. En l'absence de délégués syndicaux, l'employeur pourra mettre en œuvre cette disposition après consultation des représentants du personnel.

Article 6 **Égalité entre les femmes et les hommes**

Les établissements et services assureront une égalité de traitement entre les femmes et les hommes notamment quant à l'accès à la formation.

Chapitre II

Article 7 **Autres salariés travaillant la nuit**

Les salariés qui ne sont pas considérés comme des travailleurs de nuit au sens de l'article 2 ci-dessus mais qui néanmoins accomplissent des heures de travail effectif entre 23 heures et 6 heures ouvriront droit à une compensation en repos selon l'échéancier ci-après :

— à compter de la date d'effet du présent accord, le droit au repos de compensation est de 5 % par heure de travail effectif entre 23 heures et 6 heures ;

— à compter du 1^{er} janvier 2004, le droit au repos de compensation est de 7 % par heure de travail effectif effectuée entre 23 heures et 6 heures.

Les modalités de prise du repos de compensation pourront être définies au niveau des organismes par accord tel que précisé à l'article 2 du présent accord pour les catégories de salariés visés par le travail de nuit. À défaut de délégués syndicaux dans les organismes concernés, la mise en œuvre des modalités du repos de compensation sera établie par l'employeur après consultation des représentants du personnel.

À titre exceptionnel, les organismes ont la possibilité de verser une indemnité équivalente en lieu et place de ce repos de compensation.

Les établissements et services soumis à des conventions collectives ou des accords collectifs prévoyant des contreparties salariales au travail de nuit sont exclus de l'application du présent article.

Les dispositions prévues au chapitre I ne s'appliquent pas aux autres salariés travaillant la nuit.

Chapitre III

Article 8 **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 9 **Extension**

Les parties conviennent qu'elles demanderont extension du présent accord et des avenants qui viendraient à le modifier en vue de les rendre accessibles à toutes les entreprises, établissements et services concernés par le champ d'application.

Article 10 **Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les signataires conviennent de réexaminer ces dispositions en cas d'évolution des lois relatives à la durée du travail. En toute hypothèse, les parties conviennent de se réunir au cours de l'année 2003.

Article 11 **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) article(s) soumis à révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé 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 du 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 12 **Dénunciation**

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 accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Dans le cas d'une dénonciation, l'accord demeure en vigueur jusqu'à la date d'application de nouvelles dispositions dans la limite d'un an à partir de la date d'expiration du préavis.

Si aucun accord ne vient à être conclu avant l'expiration de ce délai, les dispositions du présent accord ne produiraient leur effet que pour les salariés auxquels elles s'appliquaient à l'échéance dudit délai. Les partenaires de chacune des conventions et accords collectifs nationaux peuvent décider du maintien du présent accord et de ses avenants éventuels.

Article 13 **Date d'effet**

Le présent accord prend effet le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'agrément, et pour les dispositions qui relèvent de la procédure d'extension, le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

Article 14 **Suivi de l'accord**

Le suivi de l'accord est effectué par une commission nationale composée des signataires du présent accord.

Cette commission a pour rôle de faire régulièrement le point sur les conditions de son application et d'effectuer un bilan devant notamment porter sur :

Les emplois concernés,

Les difficultés rencontrées.

Dans chaque entreprise ou établissement ayant mis en place par accord collectif le travail de nuit, un suivi est réalisé par les signataires.

En cas de mise en place par l'employeur, le suivi est assuré par les instances représentatives du personnel, qui se réunissent au minimum une fois par an.

Rattrapage de la modération salariale ***Accord n° 2005-05 du 22 avril 2005***

[Non agréé par arr.3 nov. 2005, JO 2 déc.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFED.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CFE/CGC ;

FO santé privée ;

FO action sociale.

Champ d'application de l'accord

Le champ de l'accord est déterminé pour les établissements et services à but non lucratif qui ont une activité principale correspond à la nomenclature d'activités et de produits énumérée ci-dessous:

80.1Z Enseignement primaire : enseignement préscolaire et élémentaire spécial pour enfants handicapés et inadaptés.

80.2A Enseignement secondaire général : enseignement secondaire 1^{er} et second cycle spécial pour enfants handicapés et inadaptés.

80.2C Enseignement secondaire technique ou professionnel : enseignement secondaire technique et professionnel pour jeunes handicapés et inadaptés.

80.3.Z Enseignement supérieur

80.4.Z Formations permanentes et autres activités d'enseignement : établissements d'enseignement professionnel et supérieur chargés d'assurer les missions de formation professionnelle et/ou pluri-professionnelles initiale, supérieure ou continue et/ou de contribuer à la recherche et à l'animation.

80.4.C Formations des adultes et formation continue

80.4 D . Autres enseignements : Les formations concernées sont celles relevant du secteur sanitaire, social et médico-social et réglementées par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité.

Cette classe comprend les IFSI : instituts de formation en soins infirmiers, les écoles et instituts de formation de professionnels sanitaires et sociaux, les IRTS : instituts régionaux en travail social.

85.1A Activités hospitalières :

- services d'hospitalisation de court, moyen ou long séjour,
- services d'hospitalisation à domicile de jour, de nuit ou de semaine,
- les activités de blocs opératoires mobiles,
- les centres de lutte contre le cancer fonctionnant conformément aux articles L. 6162 et suivants du Code de la Santé Publique.

85.1C Pratique médicale :

- les consultations et les soins médicaux dispensés dans les établissements ou centres assurant les soins ambulatoires par les médecins généralistes, les médecins spécialistes et les chirurgiens,
- les activités de radiodiagnostic et radiothérapie,
- la médecine systématique et de dépistage (bilans de santé et analyses systématiques).

85.1.E Pratiques dentaires : Les activités de pratique dentaire exercées en établissement ou dispensaire.

85.1G Activités des auxiliaires médicaux :

- les activités des auxiliaires médicaux exercées dans les centres de soins ou dispensaires.

85.1L Centres de collecte et banques d'organes :

- les activités des banques de spermes ou d'organes,
- les lactariums,
- la collecte du sang ou d'autres organes humains.

85.3A Accueil des enfants handicapés : l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs handicapés.

85.3B Accueil des enfants en difficulté :

- l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs protégés par suite d'une décision de justice ou socialement en difficulté,
- les activités des établissements de protection judiciaire de la jeunesse,
- l'hébergement en famille d'accueil,
- les activités des maisons maternelles.

85.3C Accueil des adultes handicapés :

- l'accueil, l'hébergement et la réadaptation d'adultes handicapés.

85.3D Accueil des personnes âgées :

- l'accueil et l'hébergement des personnes âgées en hospices, maisons de retraite, logements-foyers, résidences temporaires, résidences expérimentales,
- l'hébergement de personnes âgées en familles d'accueil.

85.3E Autres hébergements sociaux :

- l'accueil, l'hébergement et l'accompagnement social de personnes ou de familles sans ressources et sans abri : errants, expulsés, réfugiés, sortants de prison, d'hôpital psychiatrique, d'établissement de désintoxication, etc...

85.3G Crèches et garderies d'enfants : activités des crèches, garderies et haltes-garderies.

85.3H Aide par le travail, ateliers protégés :

- les activités des centres d'aide par le travail (CAT), les centres de rééducation professionnelle (CRP) et des ateliers protégés,
- les activités des centres de jour ou sections occupationnelles pour adultes handicapés.

85.3K Autres formes d'action sociale :

- Les activités d'administration générale et de collecte des organismes d'action sociale ou caritative à compétence

générale ou spécialisée,

- les actions socio-éducatives en milieu ouvert à destination des enfants, adolescents, adultes et familles,
- les activités de préparation et de suivi du reclassement des personnes handicapées,
- les services de tutelle.

91.3E Organisations associatives N.C.A. : les activités des organisations associatives diverses créées autour d'une cause d'intérêt général ou d'un objectif particulier (non répertoriées ailleurs) et centrées sur l'information, la communication et la représentation dans les établissements de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.

93.0K Activités thermales et de thalassothérapie : soins thermaux et de thalassothérapie.

24.4A Fabrication de produits pharmaceutiques de base : la transformation du sang et la fabrication de dérivés.

Il est précisé que ce champ englobe :

- 1 - l'hospitalisation à domicile,
- 2 - les sièges sociaux des entreprises lorsque leur activité concerne en grande partie la gestion des établissements,
- 3 - les services centraux des entreprises lorsque leur activité concerne en grande partie les établissements

Le champ territorial concerne la France métropolitaine et les DOM.

Les dispositions des accords nationaux concernant les établissements privés relevant du champ d'application de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif, créé par l'accord du 11 mars 1996 ne s'appliquent pas pour ceux d'entre eux dont l'activité principale relève du champ de la Branche de l'aide à domicile, à l'exception :

- des SSIAD de la Croix-Rouge Française ;
- des associations et organismes employeurs dont l'activité principale est le service de soins infirmiers à domicile adhérents de la FEHAP ;
- des organismes employeurs dont l'activité principale est le SESSAD, le SAMSAH ou le service de tutelle et adhérents aux syndicats employeurs signataires de la convention collective nationale du 15 mars 1966.

Article 1

Objet de l'accord

Les signataires prennent acte que l'accord cadre du 1^{er} avril 1999 relatif à la RTT a été décliné dans les champs conventionnels selon des modalités de financement différentes tant en mesures salariales qu'en populations visées.

Les accords cadre conventionnels pris en application de l'accord de Branche du 1^{er} avril 1999 ont permis une réduction du temps de travail et la création d'emplois s'accompagnant d'un maintien des rémunérations. Ces dispositifs ont été financés par la mise en œuvre de mesures de modération salariale telles que notamment le gel de la valeur du point ou des rémunérations, le blocage de l'ancienneté...

Ces mêmes accords cadre conventionnels ont retenu dans leurs dispositifs agréés le principe de parité des rémunérations avec la Fonction Publique.

Afin de respecter ce principe de parité avec la Fonction Publique pour laquelle la réduction du temps de travail s'est réalisée sans aucune modération salariale, les partenaires sociaux signataires du présent accord décident d'augmenter des pourcentages suivants les rémunérations respectives des différents accords collectifs et conventionnels de la Branche et ceci au 1^{er} janvier 2005 :

- 2,34 % de la valeur du point pour la convention collective du 15 mars 1966;
- 2,58 % de la valeur du point pour la convention collective du 31 octobre 1951 ;
- 1,62 % des salaires conventionnels des salariés des Centres de Lutte Contre le Cancer concernés par la modération salariale ;
- 2,13 % de la valeur du point pour la convention collective de la Croix-Rouge Française du 03 juillet 2003.

Ces augmentations ne préjugeront pas des mesures générales ou catégorielles intervenues ou à intervenir dans la Fonction Publique.

Article 2

Agrément

Le présent accord sera présenté à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L 314-6 du code de l'action sociale et des familles. Dès l'agrément les taux susvisés seront automatiquement applicables dans les différentes conventions collectives de la Branche à la date du 1^{er} janvier 2005.

CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE

Accord n° 2009-03 du 16 juin 2009

[Agréé par arr.25 sept 2009, JO 2 oct.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFED.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE/CGC.

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif estiment nécessaire la mise en œuvre, dans les entreprises dont l'activité principale est visée par l'accord du 18 février 2005, du contrat à objet défini créé par l'article 6 de la loi du 25 juin 2008, portant modernisation du marché du travail.

Ce contrat spécifique est, en effet, de nature à permettre l'accomplissement de missions qui, revêtant un caractère temporaire, ne peuvent être réalisées ou menées à leur terme avec le même salarié dans le cadre d'un contrat à durée déterminée de droit commun, compte tenu de la durée maximale à laquelle il est soumis. Or, dans les emplois liés à ces missions, le fait pour l'ingénieur ou le cadre de mener sa mission à son terme est non seulement un objet de satisfaction personnelle, mais aussi le meilleur moyen de démontrer sa capacité à occuper un autre emploi que ce soit dans l'entreprise l'employant en contrat à objet défini ou dans une autre entreprise.

Article 1 Objet du contrat

Le contrat mis en œuvre par le présent accord permet l'embauche en contrat à durée déterminée d'ingénieurs ou de cadres ayant un niveau de qualification considéré de niveau I ou II à la date de signature de l'accord pour la réalisation des objets suivants :

- travaux de recherche de nature temporaire ;
- conseil et assistance de la part d'experts ou de personnes qualifiées, notamment dans la mise en œuvre de démarches d'évaluation ou de développement de la qualité.

Ce contrat ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Article 2 Durée et rupture du contrat

Le contrat mis en œuvre par le présent accord a une durée minimale de 18 mois et une durée maximale de 36 mois.

Il prend fin automatiquement avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu. Un délai de prévenance de 2 mois doit toutefois être respecté.

Il peut également être rompu, par l'une ou l'autre des parties, de façon anticipée pour une cause réelle et sérieuse, au bout de 18 mois, puis au bout de 24 mois. Les cas et conditions de rupture anticipée du contrat prévus par les articles L. 1243-1 et suivants du Code du Travail sont également applicables au contrat à objet défini.

Il ne peut pas être renouvelé.

Article 3 Indemnité de fin de contrat

Lorsque, à l'issue du contrat, les relations contractuelles du travail ne se poursuivent pas par un contrat de travail à durée indéterminée, le salarié a droit à une indemnité spécifique d'un montant égal à 10 % de sa rémunération totale brute, qui se substitue à l'indemnité prévue aux articles L. 1243-8 et suivants du Code du Travail. Cette indemnité est également versée lorsque la rupture du contrat pour un motif réel et sérieux, à sa date anniversaire de conclusion, résulte de l'initiative de l'employeur.

Article 4 Garanties

Le contrat à objet défini est régi par le titre IV du livre II de la première partie du Code du Travail à l'exception des dispositions qui lui sont spécifiques. Le salarié concerné bénéficie en outre de garanties visant à lui permettre, à l'issue du contrat à objet défini, de retrouver rapidement un emploi.

Il peut bénéficier d'une participation de l'employeur au financement d'un bilan de carrière l'aidant à se reclasser. Il bénéficie d'un droit individuel à la formation augmenté de 5 heures par année civile, droits pouvant par ailleurs être utilisés lors de la fin du contrat pour une action de VAE. Les salariés concernés et travaillant à temps complet voient donc leur DIF porté à 25 heures par an.

Il bénéficie d'une priorité de réembauchage pendant 1 an à compter de la fin d'exécution du contrat, s'il en fait la demande pendant le même délai, pour tout emploi disponible et compatible avec sa qualification et ses compétences.

Il bénéficie, pendant l'exécution du contrat, d'un droit d'accès à la formation professionnelle continue et à la VAE.

Il bénéficie, au cours du délai de prévenance, en concertation avec l'employeur, d'une autorisation d'absence, pour organiser la suite de son parcours professionnel, à hauteur de 2 heures hebdomadaires.

À l'issue du contrat, le salarié sous contrat à objet défini bénéficie d'une priorité d'accès aux emplois en contrat à durée indéterminée dans l'entreprise, compatibles avec sa qualification et ses compétences.

Article 5

Contenu du contrat de travail

Le contrat à durée déterminée à objet défini est établi par écrit et comporte les clauses obligatoires pour les contrats à durée déterminée, sous réserve d'adaptations à ses spécificités, notamment :

1^o La mention «contrat à durée déterminée à objet défini» ;

2^o L'intitulé et les références du présent accord ;

3^o Une clause descriptive du projet et mentionnant sa durée prévisible ;

4^o La définition des tâches pour lesquelles le contrat est conclu ;

5^o L'événement ou le résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle ;

6^o Le délai de prévenance de l'arrivée au terme du contrat et, le cas échéant, de la proposition de poursuite de la relation de travail en contrat à durée indéterminée ;

7^o Une clause mentionnant la possibilité de rupture à la date anniversaire de la conclusion du contrat par l'une ou l'autre partie pour un motif réel et sérieux et le droit pour le salarié, lorsque cette rupture est à l'initiative de l'employeur, à une indemnité égale à 10 % de la rémunération totale brute du salarié.

Le contrat à durée déterminée à objet défini peut comporter une période d'essai telle que prévue au Code du Travail pour les contrats à durée déterminée.

Article 6

Durée de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur s'il est à la fois agréé dans le cadre de la procédure prévue à l'article L. 314-6 du Code de l'Action Sociale et des Familles et étendu dans le cadre de la procédure des articles L. 2261-15 et suivants du Code du Travail.

Sa date d'entrée en vigueur sera le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel du dernier des arrêtés prévus ci-dessus.

Le contrat à objet défini étant créé à titre expérimental pour 5 ans à compter de la publication de la loi portant modernisation du marché du travail, le présent accord est un accord à durée déterminée dont le terme est fixé au 25 juin 2013.

Des contrats à objet défini pourront en conséquence être conclus en application du présent accord, à partir de son entrée en vigueur et jusqu'au 25 juin 2013.

Article 7

Révision

Le présent accord peut être révisé au gré des parties, notamment s'il apparaît nécessaire de le compléter avec de nouveaux objets de contrat.

Article 8

Formalités de dépôt

Le présent accord sera déposé conformément aux dispositions de l'article D. 2231-2 du Code du travail.

MESURE SALARIALE SEGUR : INDEMNITÉ FORFAITAIRE

MENSUELLE

Accord du 4 juin 2024

[Agréé par arr. 25 juin 2024, JO 26 juin, entrée en vigueur voir l'art. 2]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AXESS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT ;

FO ;

SUD Santé Sociaux.

Préambule

Les partenaires sociaux de la Branche des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privée à but non lucratif (BASS) ont souhaité mettre en place des mesures de revalorisations salariales dans une logique de convergence conventionnelle sans attendre la finalisation des travaux relatifs à la Convention collective unique étendue (CCUE).

Par cet accord, les partenaires sociaux de la branche assurent leur engagement et leur sérieux dans la négociation d'une CCUE et la généralisation des mesures de revalorisation «Ségur/ Laforcade / Conférence des métiers» aux professionnels qui en sont actuellement exclus.

La conclusion de cet accord implique l'accompagnement, notamment financier, des pouvoirs publics, via des financements dédiés, permettant de répondre à la construction d'une CCUE pour le secteur.

En outre, en cohérence avec la négociation d'une CCUE, les partenaires sociaux rappellent la nécessité d'une réelle égalité de traitement avec la fonction publique hospitalière, devant permettre l'obtention des moyens à même de négocier l'extension de la mesure Guerini de 1,3 % aux secteurs d'activités non concernés à ce jour.

La convention collective recouvre des activités relevant de différents financements publics. La mise en place de garanties collectives attractives doit s'assortir de l'engagement de chacun des financeurs à honorer des financements nécessaires à sa mise en œuvre.

Les partenaires sociaux conviennent que la mise en œuvre effective de cet accord est conditionnée à l'obtention de garanties de financements.

Article 1er Mesure Ségur

1.1 Champ d'application de la mesure

Cette mesure est applicable dans le champ dévolu au secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif défini par l'avenant n° 3 à l'accord 2005-03 du 18 février 2005.

Par exception, elle ne s'applique pas aux salariés des structures qui en bénéficient en application de :

- La Décision unilatérale FEHAP du 26 octobre 2020 relative à l'attribution d'une indemnité forfaitaire Ségur aux personnels des établissements de santé dans le cadre du Ségur de la Santé.
- La Décision unilatérale FEHAP du 26 octobre 2020 relative à l'attribution d'une indemnité forfaitaire Ségur aux personnels des EHPAD dans le cadre du Ségur de la Santé.
- La Recommandation patronale Nexem du 30 novembre 2020 relative à la mise en place d'une indemnité mensuelle «Ségur» pour les personnels des EHPAD et des établissements de santé.
- La Recommandation patronale Axess du 21 décembre 2021 relative à la mise en place du complément de rémunération aux personnels soignants des structures pour personnes handicapées, des structures assurant l'accueil et l'accompagnement des personnes en difficultés spécifiques, des services de soins à domicile, des résidences autonomie, des accueils de jour sans hébergement et des dispositifs expérimentaux prévu par l'accord de méthode du 28 mai 2021 dans le secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif.
- L'Accord BASS du 2 mai 2022 relatif à la mise en place du complément de rémunération aux personnels socio-éducatifs suite à la conférence des métiers de l'accompagnement social et médico-social du 18 février.

Néanmoins, les salariés des structures visées par les textes ci-dessus qui ne seraient pas bénéficiaires des financements résultant desdits textes, bénéficient des dispositions du présent accord.

Cette mesure n'est pas applicable aux salariés visés par les textes ci-dessous :

- L'avenant CCN 51 n° 2021-05 du 15 juillet 2021 relatif à l'attribution d'une prime aux médecins, pharmaciens, biologistes et chirurgiens-dentistes.
- La Recommandation patronale AXESS du 27 juin 2022 relative à la revalorisation des médecins coordonnateurs.trices en EHPAD et des médecins salariés des établissements et services sociaux et médico-sociaux dans le secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif.

De même, la mesure mise en place par le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec toutes mesures ayant le même objet qui auraient pu être mises en place au sein des structures, quelles que soient leur dénomination («Ségur», «Laforcade», «Conférence des métiers», etc.) ou leur forme juridique.

1.2

Modalités de la mesure Ségur

Les salariés qui ne sont pas encore bénéficiaires de la mesure «Ségur / Laforcade / Conférence des métiers» bénéficient à compter du 1^{er} janvier 2024 d'une indemnité de 238 euros bruts par mois.

Cette indemnité forfaitaire mensuelle Ségur s'ajoute aux rémunérations brutes des bénéficiaires et donne lieu à une mention distincte sur le bulletin de salaire.

Son montant :

- Est exclu de l'assiette de calcul de toutes les primes et indemnités versées par ailleurs aux salariés en vertu des accords de branche, d'entreprise, d'établissement et des décisions unilatérales d'employeur ou recommandations patronales.
- Est fixé proportionnellement au temps de travail quand le salarié exerce pour une durée inférieure au temps plein.
- Est pris en compte dans le salaire annuel moyen servant de base au calcul du montant des indemnités de rupture (notamment indemnité de licenciement, indemnité spécifique de rupture conventionnelle, indemnité de départ ou de mise à la retraite).
- Est inclus dans le calcul du maintien de salaire incombant à l'employeur chaque fois qu'il est prévu en cas de suspension du contrat de travail, notamment en cas de maladie professionnelle ou non et d'accident du travail.
- Est inclus dans le calcul de l'indemnité de congés payés.

Cette indemnité n'est pas prise en compte dans la comparaison avec le SMIC.

En cas d'entrée ou sortie en cours de mois, le montant de cette indemnité mensuelle sera versé au prorata de la durée du contrat de travail au cours de ce mois.

Cette indemnité a vocation à être intégrée dans le système de classification et de rémunération de la future CCUE.

Article 2

Dispositions finales

Conformément aux dispositions de l'article L. 2252-1 du Code du travail, il est expressément stipulé qu'il ne peut être dérogé de manière moins favorable aux dispositions de la totalité du présent accord.

2.1

Entrée en vigueur, durée de l'accord et agrément

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

Les partenaires sociaux conviennent de la nécessité de mettre en place des mesures de revalorisations salariales dans une logique de convergence conventionnelle sans attendre la finalisation des travaux relatifs à CCUE, compte tenu des enveloppes allouées pour ce faire en 2024 par les pouvoirs publics.

Un accord définissant les modalités de la négociation relative à la construction d'une CCUE fait ainsi l'objet d'une négociation distincte.

Ces deux accords sont néanmoins liés.

Les parties signataires conviennent de demander l'agrément ministériel du présent accord conformément à l'article L. 314-6 du Code de l'action sociale et des familles et également de demander l'extension du présent accord.

Le présent accord entrera en vigueur sous réserve :

1 - de la validité de l'accord du 4 juin 2024 définissant les modalités de la négociation relative à la construction d'un CCUE dans le secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif et aménageant à cette fin les dispositions de l'accord CPPNI n° 2019-02 du 29 octobre 2019.

2 - de son agrément ministériel conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du Code de l'action sociale et des familles.

2.2

Application aux petites et moyennes entreprises

Les mesures prévues dans le cadre de cet accord s'appliquent aux entreprises indépendamment de l'effectif de l'entreprise. Il n'y a donc pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre d'accord type.

2.3

Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

MODALITÉS DE LA NÉGOCIATION RELATIVE À LA CONSTRUCTION D'UNE CCUE

Accord du 4 juin 2024

[Étendu par arr. 24 sept. 2024, JO 8 oct. et agréé par arr. 25 juin 2024, JO 26 juin, entrée en vigueur voir l'art. 5.2]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AXESS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT ;

FO ;

SUD Santé Sociaux.

Préambule

Le mouvement de structuration du secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif s'est engagé depuis plus de 20 ans notamment à travers l'évolution de l'offre qui implique entre autres l'évolution des pratiques, le décloisonnement des dispositifs d'accompagnement et qui place les personnes accompagnées ou soignées en position de définir elles-mêmes leur parcours au sein du système d'accompagnement ou de soins.

L'ensemble des employeurs et des salariés concernés a su contribuer à ces évolutions et a initié et porté nombre d'entre elles.

Toutefois, la coexistence de plusieurs accords de branche et de conventions collectives différentes au sein du secteur ne permet pas, compte tenu des chevauchements de champs conventionnels de couvrir à travers l'extension, l'ensemble des entreprises et salariés de la Branche et de répondre aux nombreux défis actuels et à venir dont ceux, essentiels, de l'attractivité des métiers dans tous les types d'activités.

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux ont décidé d'engager une négociation pour construire une Convention collective unique étendue (CCUE).

La convention collective recouvre des activités relevant de différents financements publics. La mise en place de garanties collectives attractives doit s'assortir de l'engagement de chacun des financeurs par secteur d'activité à honorer des financements nécessaires à sa mise en œuvre

Pour les partenaires sociaux de la Branche, plusieurs enjeux marquent cette décision historique :

2 La CCUE doit contribuer à l'affirmation du rôle essentiel que remplit le secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif dans la construction d'une société plus inclusive, impliquée et solidaire, en particulier envers ses membres les plus fragiles.

3 Mise au service de tous les acteurs concernés par l'action en faveur des personnes malades ou accompagnées, la CCUE doit être un outil favorisant l'adaptation continue de l'offre sanitaire, sociale et médico-sociale, la réponse aux besoins du secteur et la mobilité, notamment choisie, des professionnels au sein de l'ensemble du périmètre couvert par la BASS.

4 Par son extension, la CCUE doit couvrir l'ensemble des salariés et entreprises du secteur, qu'elles soient ou non adhérentes à une organisation professionnelle d'employeurs signataire, offrant ainsi des garanties conventionnelles identiques pour tous. Ce cadre social unique et obligatoire doit concourir à réguler la concurrence, conformément

aux prérogatives données par les législateurs aux branches professionnelles.

5 Dans un contexte de pénurie de professionnels, et au regard de l'utilité sociale du secteur, la CCUE doit assurer une attractivité pérenne par un haut niveau de garanties collectives.

D'un point de vue salarial, elle inscrit son dispositif de «Classification-Rémunération» dans une démarche de revalorisation générale des professionnels.

En outre, en cohérence avec la négociation d'une CCUE, les partenaires sociaux rappellent la nécessité d'une réelle égalité de traitement avec la fonction publique hospitalière.

Ce dispositif s'inscrit également conformément à la loi dans un objectif de suppression des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes.

6 Par sa structuration comme par son contenu, la CCUE doit permettre pour tous les salariés de faciliter :

6.1 La lisibilité de leurs droits.

6.2 L'accès à des parcours et évolutions professionnels au sein de la Branche.

6.3 L'adaptation et l'amélioration de leurs qualification, compétences et connaissances.

7 La CCUE doit garantir l'égalité de traitement pour l'ensemble des salariés de la Branche.

8 Dans un secteur fortement féminisé, la CCUE doit garantir le respect de l'égalité professionnelle et concourir à l'objectif sociétal d'une amélioration générale des conditions de travail et d'emploi des femmes comparativement à celles des hommes.

9 Enfin, la CCUE doit prendre en compte et rendre accessible à toutes et tous l'ensemble des éléments qui concourent à la santé et à l'amélioration des conditions de travail et de la qualité de vie des salariés.

Le présent accord a pour objet de déterminer de manière temporaire, et pour la seule durée des négociations relatives à la CCUE, les modalités et les moyens spécifiques de la négociation de la CCUE, en aménageant à cette fin les dispositions de l'accord «CPPNI» n° 2019-02 du 29 octobre 2019.

Article 1er

Thématiques abordées dans le cadre de la négociation

Il est rappelé que plusieurs accords sont d'ores et déjà applicables et étendus au niveau de la BASS : mise à disposition de salariés auprès d'une organisation syndicale, formation et développement des compétences, Pro A, temps partiel, travail de nuit, astreintes, reconduction de l'accord OETH relatif aux travailleurs en situation de handicap, Certains ont vocation à être intégrés à la convention collective ou à être renégociés.

Les négociations se déroulent autour des thèmes et des périodicités suivants ; plusieurs négociations thématiques pouvant avoir lieu de manière concomitante.

L'ensemble de ces grandes thématiques permettront de négocier les différentes garanties collectives visées à l'article L. 2261-22 du Code du travail.

Les partenaires sociaux conviennent que le fait de négocier par ensemble de thématiques, tel que précisé ci-dessous, n'a pas pour conséquence, une fois achevée la négociation sur un ensemble de thématiques, d'entraîner l'application immédiate de cet ensemble de thématiques.

Il est rappelé qu'une CCUE constitue un tout indissociable. Dans cette perspective, il ne pourra y avoir à l'issue du processus de négociation qu'un unique texte constituant un ensemble dont les dispositions sont juridiquement liées entre elles. À ce titre, la mise en application d'un accord transitoire ne fait pas obstacle au fait qu'à l'issue du processus un unique texte soit soumis à signature intégrant les accords d'ores et déjà en vigueur, intermédiaire ou non, et constituant ainsi un équilibre d'ensemble. Les partenaires sociaux conviennent que cette démarche permettra, à l'issue des négociations de disposer d'une vision globale sur l'économie générale de la CCUE.

Les parties conviennent néanmoins de conclure la négociation sur le 1^{er} ensemble de thématiques relatif à la classification et la rémunération et à la durée et temps de travail d'ici fin novembre 2024.

Les thématiques et périodes des négociations sont précisées ci-dessous.

Ensemble de thématiques		Périodes des négociations
1	- Classification-Rémunération - Durée et temps de travail	1 ^{er} et 2 ^{ème} semestre 2024
2	- Santé au travail : négociation issue des travaux et propositions du GTP «Prévention et conditions de travail». Création d'un OPP de Branche dans le but de déterminer une politique ambitieuse de prévention des risques professionnels, de la pénibilité et d'amélioration des conditions de travail, - Protection sociale complémentaire : prévoyance et complémentaire santé	1 ^{er} semestre 2024 au 3 ^{ème} trimestre 2025

Ensemble de thématiques		Périodes des négociations
3	- Égalité professionnelle / Égalité de traitement / Lutte contre les discriminations	À partir du 2 ^{ème} semestre 2024 et de manière transversale pour l'ensemble des thématiques
4	- Dialogue social / Représentant du personnel / Droit syndical	1 ^{er} semestre 2025
5	- Formation professionnelle et Gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP)	2 ^{ème} semestre 2025
6	- Modes d'accompagnement spécifiques : assistants familiaux et accueillants familiaux	1 ^{er} semestre 2025, à l'issue de la finalisation du dispositif «Classification et Rémunération»
7	3 Intéressement 4 Relation contractuelle (du recrutement à la rupture)	2 ^{ème} semestre 2025
8	- Revoyure accords de branche	1 ^{er} semestre 2026

Étant entendu que :

3 Les propositions des différentes parties à la négociation relatives à la thématique du dialogue social devront être transmises un mois avant la première date de négociation, en dérogation aux dispositions de l'article 3.2. Elles devront porter a minima sur l'ensemble des points suivants :

- Les garanties accordées aux salariés participants à la négociation, étant entendu que sont concernées l'ensemble des instances paritaires.
- Le financement du paritarisme.
- L'organisation du dialogue social tant au niveau national que local.
- L'exercice du droit syndical et la liberté d'opinion des salariés, le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions.
- Les comités sociaux et économiques et le financement des activités sociales et culturelles gérées par eux.

4 Concernant la thématique relative à la santé au travail, l'ouverture des travaux a lieu au 1^{er} trimestre 2024 et s'est traduite par la mise en place d'un groupe de travail paritaire dont le calendrier et les objectifs ont été définis paritairement.

Pour les partenaires sociaux, la question de la santé au travail s'inscrit plus largement dans la mise en place d'une politique ambitieuse, efficiente et durable de prévention et d'amélioration de la Santé et de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail, avec notamment la construction d'un organisme paritaire de prévention des risques professionnels.

À l'occasion de points d'étapes paritaires, les dates de début et de fin des négociations par thématiques ainsi convenus pourront faire l'objet d'aménagements en fonction des nécessités conformément aux modalités de prise de décision dans l'accord «CPPNI» n° 2019-02 du 29 octobre 2019.

Concernant le calendrier prévisionnel établi, il pourra faire l'objet d'aménagements, en ce sens que, dans la situation où les parties n'arriveraient pas à un accord sur un ensemble de thématiques, ce dernier sera révisé sans pouvoir permettre à l'une des parties d'opposer les échéances avancées dans cet accord.

Article 2 Modalités et moyens de la négociation

2.1 Calendrier et format des réunions

Afin de permettre une négociation constructive et ambitieuse, la CPPNI se réunira selon un calendrier défini paritairement. Ainsi, à compter de 2024, les séances de négociation se tiendront toutes les 3 semaines selon le calendrier convenu entre les partenaires sociaux.

Les réunions de négociations se tiennent, par principe, en présentiel, étant précisé qu'un format hybride avec une possibilité de se connecter en visioconférence sera également systématiquement possible. Le cas échéant, et compte tenu de la situation, sanitaire notamment, ces réunions pourront se tenir en totalité en visioconférence.

Conformément à l'article 2.3 de l'accord «CPPNI» n° 2019-02 du 29 octobre 2019, les convocations sont adressées immédiatement après la fixation du calendrier des réunions de la commission.

Les réunions de négociation ont lieu dans le cadre des CPPNI telles que définies par l'accord «CPPNI» n° 2019-02 du 29 octobre 2019 visant à installer une CPPNI et à mettre en place une association paritaire pour assurer le

financement des instances paritaires du secteur, ou dans le cadre d'une Commission mixte paritaire (CMP).

Des points d'étape de négociations seront réalisés et formalisés régulièrement dans les PV.

Pour l'année 2024, au regard de l'étendue des travaux, les autres points de négociation ou décisions devant être abordées dans le cadre de la CPPNI feront l'objet autant que faire se peut de dates supplémentaires.

2.2

Envoi des documents et établissement des PV

Compte tenu de la périodicité des réunions de négociation, les documents et informations nécessaires à la négociation sont adressés préalablement aux réunions, y compris les présentations power-point, au moins 5 jours calendaires avant la date prévue pour la réunion de négociation.

Le procès-verbal prévu à l'article 2.3 de l'accord «CPPNI» n° 2019-02 du 29 octobre 2019, intègre un relevé des décisions qui seront déclinées dans les textes négociés en CPPNI.

2.3

Autorisations d'absences et financement des moyens de négociation de la CCUE

Compte tenu de l'ampleur des travaux liés à la négociation d'une CCUE, il est convenu que chaque organisation syndicale représentative de salariés conformément à l'arrêté de représentativité en vigueur sur le secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privée à but non lucratif, dispose, en sus des autorisations d'absence prévues à l'article 5.3 de l'accord «CPPNI» n° 2019-02 du 29 octobre 2019, d'un forfait de 110 jours de temps de préparation supplémentaire attribué par année civile à compter du 1^{er} janvier 2024. Ces temps de préparation supplémentaire concernent les années 2024, 2025 et 2026.

L'Association Paritaire de Financement des Instances Paritaires (AFIP) éditera autant de «bons paritaires» valant autorisation d'absence que nécessaire par organisation syndicale. Ces bons paritaires seront exprimés en journées. Les bons non utilisés ne sont pas reportables sur l'année suivante.

Le salarié en poste dans un établissement faisant partie de la délégation de chacune des organisations syndicales représentatives pour participer aux réunions de la CPPNI ou spécifiquement mandaté par son organisation syndicale pour participer à une réunion de préparation devra remettre au moins 5 jours à l'avance à son employeur un ou plusieurs «bons paritaires».

Ce bon devra être retourné à l'AFIP par l'employeur pour remboursement du maintien de salaire du salarié mandaté dans les conditions définies par le règlement intérieur de l'AFIP.

Chaque organisation est libre de la répartition de ce temps entre les membres de sa délégation et les salariés qu'elle a mandatés, et de son utilisation sur l'année civile. Le nombre de salariés mandatés n'est pas limité aux nombres de personnes admises à siéger en CPPNI.

Il est rappelé que, conformément à l'article 5.2.2 de l'accord «CPPNI» n° 2019-02 du 29 octobre 2019 que les représentants salariés et employeurs sont remboursés sur justificatifs et dans les limites fixées par le règlement intérieur aux titres suivants :

- Les temps d'instances.
- Les temps de préparation.
- Les temps de transport.
- Les frais de repas, transports et d'hébergement,
- Ainsi que les salaires des participants aux préparations et réunions paritaires.

Il est accordé, sous réserve de justificatifs, un financement de 30 000 € annuels et pendant trois ans (2024, 2025, 2026) par organisation syndicale de salariés et d'employeur représentative au niveau de la branche conformément à l'arrêté de représentativité en vigueur. Ce financement permet l'expertise et la mesure libre et indépendante des propositions faites dans le cadre de la négociation CCUE, ainsi que la formation des mandatés des organisations représentatives dans la branche.

Article 3

Renforcement de la visibilité de la Branche et de ses métiers

Afin de favoriser et soutenir l'attractivité du secteur sanitaire, social et médico-social non lucratif, les partenaires sociaux conviennent de la nécessité de faire évoluer le site internet paritaire dont les objectifs sont les suivants :

- Promouvoir les activités, les métiers et les parcours professionnels de la Branche.
- Donner de la visibilité aux orientations et perspectives du secteur.
- Favoriser l'animation des DR CPNE à travers une partie intranet dédiée.

Dans cet objectif, un financement à hauteur de 100 000 € sur 3 ans à compter de l'entrée en vigueur du présent accord est prévu dans le budget annuel de l'AFIP, en tenant compte du séquençage suivant :

-
- 25 000 € pour le financement d'un module destiné à promouvoir les travaux de la CPNE-FP.
 - 75 000 € pour le financement de modules à destination des actions de la Branche, en vue de promouvoir l'attractivité des métiers du secteur permettant à l'avenir de, notamment, mettre en avant les parcours professionnels.
- Le cahier des charges de chaque module sera élaboré dans le cadre de la CPNE-FP et validé par la CPPNI.

Article 4 **Modification de l'objet du fonds du paritarisme**

L'article 5.2.2 de l'accord «CPPNI» n° 2019-02 du 29 octobre 2019 est complété. Après la phrase «ainsi que les salaires des participants aux préparations et réunions paritaires» est ajoutée la phrase suivante : «Les fonds collectés sont également destinés à des actions de soutien à la négociation ou au fonctionnement du paritarisme, de communication de la Branche et la formation des mandatés.».

Article 5 **Dispositions finales**

5.1 **Sécurisation juridique des dispositions négociées dans le cadre du présent accord**

Conformément aux dispositions de l'article L. 2252-1 du Code du travail, il est expressément stipulé qu'il ne peut être dérogé de manière moins favorable à la totalité des dispositions du présent accord.

Il est rappelé qu'une convention collective unique constitue un tout indissociable. Dans cette perspective, il ne pourra y avoir à l'issue du processus de négociation qu'un unique texte constituant un ensemble dont les dispositions seront juridiquement liées entre elles.

Dans l'hypothèse où des thématiques de négociation prévues à l'article 1 nécessiteraient une mise en œuvre anticipée par accord transitoire, celui-ci s'appliquerait dans le cadre des dispositions de l'article L. 2252-1 du Code du travail et serait stipulé expressément qu'on ne peut y déroger dans un sens moins favorable par un accord de branche de niveau inférieur.

Dans l'hypothèse où les thématiques de l'ensemble n° 1 feraient l'objet d'un accord transitoire, il se substituerait aux dispositions des conventions collectives couvertes par le présent accord lorsque celles-ci seront moins favorables aux salariés.

Les dispositions du présent accord cessent de produire leurs effets à la date d'entrée en vigueur de la convention collective unique.

À l'issue du processus de négociation, les accords transitoires seront intégrés à la convention collective unique. Le texte de la convention collective unique intégrant les accords transitoires fera l'objet d'une mise à signature dans son ensemble et fera ensuite l'objet d'une demande d'extension.

5.2 **Entrée en vigueur, durée de l'accord et agrément**

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

Par ailleurs, un accord relatif à l'extension du Ségur dans le cadre de la politique salariale en lien avec la négociation sur la CCUE fait l'objet d'une négociation distincte.

Ces deux accords sont néanmoins liés.

Les parties signataires conviennent de demander l'agrément ministériel du présent accord conformément à l'article L. 314-6 du Code de l'action sociale et des familles et également de demander l'extension du présent accord.

Le présent accord entrera en vigueur sous réserve :

- 1** — de la validité de l'accord du 4 juin 2024 relatif à l'extension du Ségur dans le cadre de la politique salariale en lien avec la négociation sur la CCUE dans le secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif.
- 2** — de son agrément ministériel conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du Code de l'action sociale et des familles.

Dans l'attente de l'entrée en vigueur de cet accord seront appliqués dès sa signature de manière volontaire les dispositions prévues aux articles 2, 3 et 4 du présent accord.

5.3 **Application aux petites et moyennes entreprises**

Les mesures prévues dans le cadre de cet accord s'appliquent aux entreprises indépendamment de l'effectif de l'entreprise. Il n'y a donc pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre d'accord type.

5.4 Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

FORMATION PROFESSIONNELLE

Congés individuels de formation et congés de bilan de compétences

Accord n° 2005-06 du 22 avril 2005

[Non agréé et non étendu]

(Accord dénoncé par Lettre de l'UNIFED du 5 sept. 2014)⁽¹⁾

(1) Lettre de l'UNIFED du 5 septembre 2014

Objet : dénonciation des accords relatifs à la formation professionnelle de la branche sanitaire, sociale, médico-sociale privée à but non lucratif
Madame, Monsieur,

Nous vous informons que nous avons dénoncé plusieurs accords en vue de la négociation relative à la formation professionnelle et aux instances associées.

Les accords concernés sont les suivants :

- Accord 2008-01 du 31 mars 2008 relatif à la formation professionnelle, modifié par l'avenant n° 1 du 6 mai 2014
- Accord 2006-01 du 12 juillet 2006 relatif à l'apprentissage
- Accord 2005-06 du 22 avril 2005 relatif aux congés individuels de formation (CIF), aux congés de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience, modifié par avenant n° 1 du 18 décembre 2006
- Accord 2005-07 du 23 juin 2005 relatif à la mutualisation élargie des enveloppes de plus de 10 salariés et moins de 10 salariés en matière de formation professionnelle tout au long de la vie
- Accord 2011-05 du 9 septembre 2011 relatif à l'OPCA, modifié par l'avenant n° 1 du 8 novembre 2011 et par l'avenant n° 2 modifié le 6 mai 2014
- Accord 2010-01 du 19 avril 2010 relatif à la CPNE-FP, modifié par avenant n° 1 du 17 mars 2011 à l'accord 2010-01 - CPNE-FP du 19 avril 2010, et par l'avenant n° 2 du 6 mai 2014

Pour la bonne tenue de notre dossier, nous vous remercions de nous confirmer que vous avez bien accusé réception du présent courrier.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de ma considération distinguée.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFED.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CGT ;

Santé privée FO ;

Action sociale FO.

Mod. par Avenant n° 1, 18 déc. 2006, non soumis à la procédure d'agrément et d'extension

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFED.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

CGT ;

FO santé privée ;

FO action sociale.

Champ d'application de l'accord

Le champ de l'accord est déterminé pour les établissements et services à but non lucratif qui ont une activité principale correspondant à la nomenclature d'activités et de produits énumérée ci-dessous :

80.1Z - Enseignement primaire : enseignement préscolaire et élémentaire spécial pour enfants handicapés et ina-

daptés.

80.2A - Enseignement secondaire général : enseignement secondaire 1^{er} et second cycle spécial pour enfants handicapés et inadaptés.

80.2C - Enseignement secondaire technique ou professionnel : enseignement secondaire technique et professionnel pour jeunes handicapés et inadaptés.

80.3.Z - Enseignement supérieur

80.4.Z - Formations permanentes et autres activités d'enseignement : établissements d'enseignement professionnel et supérieur chargés d'assurer les missions de formation professionnelle et/ou pluri-professionnelles initiale, supérieure ou continue et/ou de contribuer à la recherche et à l'animation.

80.4.C - Formations des adultes et formation continue

80.4.D. - Autres enseignements : Les formations concernées sont celles relevant du secteur sanitaire, social et médico-social et réglementées par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité.

Cette classe comprend les IFSI : instituts de formation en soins infirmiers, les écoles et instituts de formation de personnels sanitaires et sociaux, les IRTS : instituts régionaux en travail social.

85.1A - Activités hospitalières :

- services d'hospitalisation de court, moyen ou long séjour,
- services d'hospitalisation à domicile de jour, de nuit ou de semaine,
- les activités de blocs opératoires mobiles,
- les centres de lutte contre le cancer fonctionnant conformément aux articles L 6162 et suivants du Code de la Santé Publique.

85.1C - Pratique médicale :

- les consultations et les soins médicaux dispensés dans les établissements ou centres assurant les soins ambulatoires par les médecins généralistes, les médecins spécialistes et les chirurgiens,
- les activités de radiodiagnostic et radiothérapie,
- la médecine systématique et de dépistage (bilans de santé et analyses systématiques).

85.1.E - Pratiques dentaires : Les activités de pratique dentaire exercées en établissement ou dispensaire.

85.1G - Activités des auxiliaires médicaux :

- les activités des auxiliaires médicaux exercées dans les centres de soins ou dispensaires.

85.1L - Centres de collecte et banques d'organes :

- les activités des banques de spermes ou d'organes,
- les lactariums,
- la collecte du sang ou d'autres organes humains.

85.3A - Accueil des enfants handicapés : l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs handicapés.

85.3B - Accueil des enfants en difficulté :

- l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs protégés par suite d'une décision de justice ou socialement en difficulté,
- les activités des établissements de protection judiciaire de la jeunesse,
- l'hébergement en famille d'accueil,
- les activités des maisons maternelles.

85.3C - Accueil des adultes handicapés :

- l'accueil, l'hébergement et la réadaptation d'adultes handicapés.

85.3D - Accueil des personnes âgées :

- l'accueil et l'hébergement des personnes âgées en hospices, maisons de retraite, logements-foyers, résidences temporaires, résidences expérimentales,
- l'hébergement de personnes âgées en familles d'accueil.

85.3E - Autres hébergements sociaux :

- l'accueil, l'hébergement et l'accompagnement social de personnes ou de familles sans ressources et sans abri : errants, expulsés, réfugiés, sortants de prison, d'hôpital psychiatrique, d'établissement de désintoxication, etc...

85.3G - Crèches et garderies d'enfants : activités des crèches, garderies et haltes-garderies.

85.3H - Aide par le travail, ateliers protégés :

-
- les activités des centres d'aide par le travail (CAT), les centres de rééducation professionnelle (CRP) et des ateliers protégés,
 - les activités des centres de jour ou sections occupationnelles pour adultes handicapés.

85.3K - Autres formes d'action sociale :

- Les activités d'administration générale et de collecte des organismes d'action sociale ou caritative à compétence générale ou spécialisée,
- les actions socio-éducatives en milieu ouvert à destination des enfants, adolescents, adultes et familles,
- les activités de préparation et de suivi du reclassement des personnes handicapées,
- les services de tutelle.

91.3E - Organisations associatives N.C.A. : les activités des organisations associatives diverses créées autour d'une cause d'intérêt général ou d'un objectif particulier (non répertoriées ailleurs) et centrées sur l'information, la communication et la représentation dans les établissements de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.

93.0K - Activités thermales et de thalassothérapie : soins thermaux et de thalassothérapie.

24.4A - Fabrication de produits pharmaceutiques de base : la transformation du sang et la fabrication de dérivés.

Il est précisé que ce champ englobe :

- 1 - l'hospitalisation à domicile,
- 2 - les sièges sociaux des entreprises lorsque leur activité concerne en grande partie la gestion des établissements,
- 3 - les services centraux des entreprises lorsque leur activité concerne en grande partie les établissements.

Le champ territorial concerne la France métropolitaine et les DOM.

Les dispositions des accords nationaux concernant les établissements privés relevant du champ d'application de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif, créé par l'accord du 11 mars 1996 ne s'appliquent pas pour ceux d'entre eux dont l'activité principale relève du champ de la Branche de l'aide à domicile, à l'exception :

- des SSIAD de la Croix-Rouge Française ;
- des associations et organismes employeurs dont l'activité principale est le service de soins infirmiers à domicile adhérents de la FEHAP ;
- des organismes employeurs dont l'activité principale est le SESSAD, le SAMSAH ou le service de tutelle et adhérents aux syndicats employeurs signataires de la convention collective nationale du 15 mars 1966.

Préambule

Le présent accord annule et remplace le protocole du 09 mars 1993 relatif aux congés individuels de formation et aux congés de bilan de compétence. Compte tenu du nouvel environnement juridique légal (loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie) et conventionnel (accord de Branche 2005-01 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie portant mise en œuvre de la loi susvisée au secteur sanitaire, social et médico-social et l'accord de Branche 2005-02 relatif à la mise en œuvre de l'apprentissage), les partenaires sociaux signataires du présent accord décident d'inscrire le CIF, le congé de bilan de compétences et de VAE (validation des acquis d'expérience) dans les nouvelles orientations de la Branche.

Article 1

Répartition de la contribution

La contribution des organismes employeurs est effectuée comme suit :

Les CIF, les CIF-CDD, les congés de bilan de compétences et l'accompagnement VAE sont pris en charge dans la limite des crédits disponibles selon les priorités suivantes :

- Diplômes qualifiants du secteur sanitaire, social et médico-social, reconnus par les ministères compétents et figurants dans les conventions collectives, à hauteur de 44 % des crédits ;
- Autres diplômes qualifiants tels que définis à l'article L. 900-3 du code du travail, à hauteur de 30 % des crédits ;
- Bilan de compétences à hauteur de 4 % des crédits ;
- (Avenant n° 1, 18 déc. 2006) Formation post-jury à hauteur de 10 % et ce, exclusivement dans la mesure où le volume des heures de formation complémentaire prescrites par le jury ne dépassent pas 30 % de la durée totale de la formation nécessaire à l'obtention du diplôme présenté ;
- Congé VAE à hauteur de 4 % des crédits ;
- Autres formations diverses, à hauteur de 8 % des crédits.

Article 2

Le présent accord a pour mission de décider du financement et des modalités de prise en charge des actions dans le cadre des congés individuels de formation, des congés de bilan de compétences, des congés VAE et des congés de formation liés à un parcours de formation VAE post-jury dans le cadre du dispositif spécifique de Branche selon les priorités définies à l'article 1.

Les demandes de prise en charge se rattachant aux priorités définies à l'article 1 sont satisfaites dans leur ordre de réception dans la limite des crédits affectés à leur financement.

Article 3

Rémunération

La rémunération des salariés en congé individuel de formation et en congé de formation lié à un parcours VAE ne pourra être inférieure à :

- 100 % du salaire qu'aurait perçu l'intéressé s'il était resté à son poste de travail, quelle que soit la durée de la formation, lorsque ce salaire est inférieur à 2 SMIC par mois.*
- 80 % du salaire qu'aurait perçu l'intéressé s'il était resté à son poste de travail quelle que soit la durée de la formation, lorsque ce salaire est supérieur à 2 SMIC par mois, sans que cette rémunération puisse être inférieure à 2 SMIC par mois.*

En ce qui concerne les CIF-CDD les textes législatifs et réglementaires à ce type de contrat seront appliqués.

Article 4

La rémunération des salariés bénéficiaires d'un congé de bilan de compétences et d'un congé VAE est fixée conformément aux dispositifs de l'article R. 931-33 du code du travail.

Article 5

Conformément aux dispositions des décrets 92-1065 et 92-1075 du 2 octobre 1992, l'OPACIF de Branche UNIFAF créera une instance paritaire de recours gracieux.

Article 6

Les adhérents des organisations d'employeurs qui sont soumis à l'obligation légale de participation au titre des congés individuels de formation, des congés de bilan de compétence, des congés VAE et des congés de formation liés à un parcours VAE verseront obligatoirement cette participation à l'OPACIF de Branche UNIFAF.

Celui-ci délivrera, en retour, un reçu libératoire à l'association ou organisme adhérent.

Article 7

Sauf dispositions particulières, le salaire versé par l'employeur aux bénéficiaires a le caractère d'avance sur remboursement vis-à-vis de l'organisme collecteur.

Ce remboursement à l'employeur est effectué par l'OPACIF de Branche UNIFAF au titre du congé individuel de formation, des congés de bilan de compétence, des congés VAE et des formations liés à un parcours VAE post jury.

Article 8

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 9

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) article(s) soumis à révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé 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 du 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 10

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 accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Dans le cas d'une dénonciation, l'accord demeure en vigueur jusqu'à la date d'application de nouvelles dispositions dans la limite d'un an à partir de la date d'expiration du préavis.

Si aucun accord ne vient à être conclu avant l'expiration de ce délai, les dispositions du présent accord ne produiraient leur effet que pour les salariés auxquels elles s'appliquaient à l'échéance dudit délai. Les partenaires de chacune des conventions et accords collectifs nationaux peuvent décider du maintien du présent accord et de ses avenants éventuels.

Article 11 **Suivi de l'accord**

Une commission Paritaire Nationale de suivi de l'accord de branche, composée des représentants de l'organisation patronale et des organisations syndicales signataires du présent accord, est instituée dès que sera paru l'arrêté d'agrément.

Article 12 **Portée de l'accord**

Il ne peut être dérogé par accord d'entreprise ou par accord d'établissement au présent accord qui est impératif sauf dispositions plus favorables.

Article 13 **Date d'effet**

Le présent accord s'applique au 1^{er} janvier 2006 étant entendu que la campagne d'information auprès des salariés aura lieu dès le 1^{er} septembre 2005.

OPCA

UNIFAF

Accord n° 2011-5 du 9 septembre 2011

[Étendu par arr. 19 juin 2012, JO 27 juin, applicable à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'agrément au Journal officiel]

[L'UNIFAF est agréé par arr. 15 déc. 2011, JO 22 déc. à compter du 1^{er} janv. 2012 pour les contributions dues au titre du plan et de la professionnalisation]

[L'UNIFAF est agréé par arr. 15 déc. 2011, JO 22 déc. à compter du 1^{er} janv. 2012 pour les contributions dues au titre du congé individuel de formation]

(Accord dénoncé par Lettre de l'UNIFED du 5 sept. 2014)⁽¹⁾

(1) Lettre de l'UNIFED du 5 septembre 2014

Objet : dénonciation des accords relatifs à la formation professionnelle de la branche sanitaire, sociale, médico-sociale privée à but non lucratif Madame, Monsieur,

Nous vous informons que nous avons dénoncé plusieurs accords en vue de la négociation relative à la formation professionnelle et aux instances associées.

Les accords concernés sont les suivants :

- Accord 2008-01 du 31 mars 2008 relatif à la formation professionnelle, modifié par l'avenant n° 1 du 6 mai 2014
- Accord 2006-01 du 12 juillet 2006 relatif à l'apprentissage
- Accord 2005-06 du 22 avril 2005 relatif aux congés individuels de formation (CIF), aux congés de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience, modifié par avenant n° 1 du 18 décembre 2006
- Accord 2005-07 du 23 juin 2005 relatif à la mutualisation élargie des enveloppes de plus de 10 salariés et moins de 10 salariés en matière de formation professionnelle tout au long de la vie
- Accord 2011-05 du 9 septembre 2011 relatif à l'OPCA, modifié par l'avenant n° 1 du 8 novembre 2011 et par l'avenant n° 2 modifié le 6 mai 2014
- Accord 2010-01 du 19 avril 2010 relatif à la CPNE-FP, modifié par avenant n° 1 du 17 mars 2011 à l'accord 2010-01 - CPNE-FP du 19 avril 2010, et par l'avenant n° 2 du 6 mai 2014

Pour la bonne tenue de notre dossier, nous vous remercions de nous confirmer que vous avez bien accusé réception du présent courrier.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de ma considération distinguée.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFED.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNSS CFDT ;

FFASS CGC ;

FNAS CGT-FO ;
FSAS CGT ;
SANTE FO.

Mod. par Avenant n° 1, 8 nov. 2011, non encore agréé, étendu par arr. 19 juin 2012, JO 27 juin, applicable le lendemain de la publication de son agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFED.

Syndicat(s) de salariés :

FNSS CFDT ;

FFASS CGC ;

FNAS CGT-FO ;

FSAS CGT ;

SANTE FO.

Avenant n° 2, 6 mai 2014, agréé par arr. 29 juill. 2014, JO 12 août, applicable le lendemain de la publication au JO de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFED.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGC.

Article 1
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 2005-03 du 18 février 2005 et ses avenants n° 1 et n° 2.

Article 2
Pérennisation d'UNIFAF

Les partenaires sociaux de la branche décident de pérenniser UNIFAF en qualité de Fonds d'Assurance Formation de la Branche.

Conformément aux dispositions de l'article L. 6332-7 du Code du travail, les signataires demandent l'agrément d'UNIFAF par l'État au titre :

— du plan de formation des entreprises¹ de moins de 10 salariés ;

¹ Les termes entreprise et salarié sont définis tels que dans le Code du Travail

— du plan de formation des entreprises de 10 à moins de 50 salariés ;

— du plan de formation des entreprises de 50 salariés et plus ;

— du DIF et de la Professionnalisation ;

— du congé individuel de formation.

UNIFAF est également compétent pour gérer les financements que la branche décide de consacrer à la formation et à la professionnalisation des salariés, au-delà des obligations légales.

Article 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.

Article 4
Missions

Mod. par Avenant n° 1, 8 nov. 2011, non encore agréé, étendu par arr. 19 juin 2012, JO 27 juin, applicable le lendemain de la publication de son agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFED.

Syndicat(s) de salariés :

FNSS CFDT ;

FFASS CGC ;

FNAS CGT-FO ;

FSAS CGT ;

SANTE FO.

UNIFAF a compétence nationale (métropolitaine et DOM) pour :

— (Avenant n° 1, 8 nov. 2011, non encore agréé, étendu) collecter, gérer et redistribuer les fonds destinés à la formation professionnelle et à la professionnalisation des salariés, quels que soient les dispositifs utilisés. Conformément à la loi Perreti, les cotisations des DOM au titre de la professionnalisation, sont à ce jour, collectées par l'interprofessionnel ;

— 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 ;

— contribuer au développement de la formation professionnelle continue;

— concourir à l'information, la sensibilisation et 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, petites et moyennes entreprises;

— prendre en charge les coûts des diagnostics de ces entreprises ;

— veiller à la qualité de l'offre de formation et des actions réalisées.

UNIFAF intervient également pour mettre en œuvre les politiques définies par la branche et dans le respect des missions des CPNE-FP, DRCPNE-FP et de l'Observatoire de branche.

Dans ce cadre, UNIFAF 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 d'UNIFAF sont prioritairement :

1°) La mise en œuvre des orientations de la branche et de la CPNE-FP en matière de formation des personnels ;

2°) 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 ;

3°) Le conseil aux salariés pour leur permettre d'élaborer un projet professionnel et identifier les moyens pouvant être utilisés pour sa réalisation ;

4°) La recherche de financements complémentaires, notamment auprès du FPSPP, de l'État et des Conseils régionaux. UNIFAF s'attachera à nouer des partenariats permettant de démultiplier les possibilités de formation entre autre 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 ;

5°) Construire et expérimenter des projets innovants au niveau national et en région, notamment dans le cadre de partenariats nationaux ou locaux ;

6°) La prise en charge des coûts de diagnostic dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Organisation d'UNIFAF

Mod. par Avenant n° 1, 8 nov. 2011, non encore agréé, étendu par arr. 19 juin 2012, JO 27 juin, applicable le lendemain de la publication de son agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFED.

Syndicat(s) de salariés :

FNSS CFDT ;

FFASS CGC ;

FNAS CGT-FO ;

FSAS CGT ;

SANTE FO.

Avenant n° 2, 6 mai 2014, agréé par arr. 29 juill. 2014, JO 12 août, applicable le lendemain de la publication au JO de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFED.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGC.

Le conseil d'administration paritaire comprend 20 administrateurs répartis en deux collèges :

— Pour le collège salariés : 10 administrateurs désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives, à raison d'un nombre égal de représentants par organisation. Cette composition sera revue au regard des résultats sur la représentativité syndicale et de l'évolution de la législation.

— Pour le collège employeurs : 10 administrateurs désignés par l'UNIFED.

(Al. précédents remplacés par Avenant n° 2, 6 mai 2014, agréé) À la suite de la publication de l'arrêté relatif à la représentativité des organisations syndicales de salariés, le conseil d'administration paritaire est composé de deux membres dûment mandatés par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche, et autant de représentants des employeurs.

UNIFAF est doté de délégations régionales paritaires (DRP), la composition est identique à celle du Conseil d'administration national.

Les DRP ont pour mission :

— la représentation d'UNIFAF en région auprès des établissements et leurs salariés et les relations avec les différents acteurs de la formation professionnelle

— la mise en œuvre au niveau régional des orientations de la branche, de la CPNE-FP et de leurs DRCPNE-FP et de l'OPCA en respectant les cadrages nationaux ;

— Le déploiement de partenariats régionaux et la recherche de financements complémentaires auprès des services extérieurs de l'État et 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 DRCPNE-FP ;

— L'expérimentation de projets innovants en région avec le soutien et l'appui des acteurs locaux de l'emploi et de la formation ;

— (Avenant n° 1, 8 nov. 2011, non encore agréé, étendu) la gestion d'enveloppes financières déléguées par le Conseil d'administration paritaire d'UNIFAF.

Article 6

Parcours professionnels

Mod. par Avenant n° 1, 8 nov. 2011, non encore agréé, étendu par arr. 19 juin 2012, JO 27 juin, applicable le lendemain de la publication de son agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFED.

Syndicat(s) de salariés :

FNSS CFDT ;

FFASS CGC ;

FNAS CGT-FO ;

FSAS CGT ;

SANTE FO.

La branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif contribue à l'objectif national de faire progresser les salariés d'au moins un niveau de qualification au cours de leur vie professionnelle en confiant à l'OPCA l'instauration et l'opérationnalité de dispositifs le permettant.

Article 7

Moyens financiers

Les ressources d'UNIFAF sont composées :

— des versements libératoires des établissements de la branche ;

— des contributions des établissements prévues par accords de branche ;

— des subventions et cofinancements de toute nature ;

— des revenus de placements financiers ;

— de 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 de formation, 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.

En effet, depuis 2003/2004, une logique de formation stricto sensu a laissé la place à une logique de gestion des compétences des salariés dans l'entreprise. Cette mutation trouve son application concrète dans le cadre du présent accord et de l'accord 2011-06 et les suivants.

Afin de permettre cette évolution, des moyens sont dégagés pour permettre le financement des actions spécifiques de la branche, dans les conditions prévues par l'accord 2011-06 et les suivants.

Enfin, doivent être prises en compte les nouvelles règles en matière de fonctionnement des OPCA, particulièrement en ce qui concerne les frais de gestion et frais de mission.

Article 8

Montant de la contribution à verser à UNIFAF

Tous les employeurs de la branche sont tenus de contribuer au financement du développement de la formation professionnelle continue et au développement professionnel des salariés, dans les conditions suivantes :

Pour toutes les entreprises :

- 1,60 % de la masse salariale brute annuelle au titre du plan de formation. Cette contribution fait l'objet d'un versement obligatoire à hauteur de 70 % à UNIFAF. Les 30 % complémentaires peuvent être versés à UNIFAF.
- Conformément aux dispositions réglementaires (art. R. 6332-47) qui interdisent d'imposer aux établissements un versement total de leur obligation légale à l'OPCA, cette obligation de 70 % se répartit comme suit :
- 0,8 % au titre des obligations légales de financement de la formation professionnelle ; ce sont les 8/9^{ème} des 0.9 % de la masse salariale brute annuelle au titre du plan de formation
 - le complément au titre de l'effort supplémentaire de la branche pour la formation et le développement professionnel.

Cette contribution est gérée en 3 sections, (entreprises de moins de 10 salariés, de 10 à 49 salariés et de 50 salariés et plus) selon le principe de la fongibilité asymétrique des plus importants établissements vers les plus petits, conformément aux dispositions légales.

Pour les entreprises de moins de 20 salariés :

- 0,15 % de la masse salariale brute annuelle au titre de la professionnalisation et du DIF ;
- 1 % de la masse salariale brute annuelle des CDD au titre du CIF-CDD.

Pour les entreprises de 20 salariés et plus :

- 0,50 % de la masse salariale brute annuelle au titre de la professionnalisation et du DIF ;
- 0,20 % de la masse salariale brute annuelle au titre du congé individuel de formation ;
- 1 % de la masse salariale brute annuelle des CDD au titre du CIF-CDD.

La contribution de 1,60 % est utilisée par UNIFAF dans les conditions prévues par le présent accord et par l'accord 2011-06 et les suivants.

Article 9

Frais de gestion et de mission d'UNIFAF

Mod. par Avenant n° 1, 8 nov. 2011, non encore agréé, étendu par arr. 19 juin 2012, JO 27 juin, applicable le lendemain de la publication de son agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFED.

Syndicat(s) de salariés :

FNSS CFDT ;

FFASS CGC ;

FNAS CGT-FO ;

FSAS CGT ;

SANTÉ FO.

Concernant les frais de gestion et les frais de mission, désormais distincts, leurs montants nécessaires pour mettre en œuvre la politique de la branche seront fixés, dans le respect des textes réglementaires, par le Conseil d'Administration Paritaire d'UNIFAF. Il sera demandé à UNIFAF de conclure avec l'État sur cette base la Convention d'Objectifs et de Moyens.

Article 10

Statuts et règlement intérieur

Avenant n° 2, 6 mai 2014, agréé par arr. 29 juill. 2014, JO 12 août, applicable le lendemain de la publication au JO de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFED.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGC.

Les statuts d'UNIFAF sont annexés au présent accord dont ils constituent une partie. Ils annulent et remplacent les statuts en vigueur à la date de conclusion du présent accord.

Ils peuvent être révisés sur proposition d'une des organisations signataires du présent accord ou sur proposition motivée du Conseil d'administration paritaire d'UNIFAF. Ces propositions sont adressées à l'ensemble des organisations concernées.

(Al. précédents remplacés par Avenant n° 2, 6 mai 2014, agréé) Les statuts d'UNIFAF sont annexés au présent accord dont ils constituent une partie. Ils annulent et remplacent les statuts en vigueur à la date de conclusion du présent accord. Ils peuvent être révisés sur proposition d'une ou des organisations signataires du présent accord ou sur proposition motivée du conseil d'administration paritaire d'UNIFAF. Ces propositions sont adressées à l'ensemble des organisations signataires de cet accord.

En cas de demande d'une révision des statuts d'UNIFAF, une Commission Paritaire de Branche sera réunie dans un délai maximum de trois mois pour traiter spécifiquement de cette question.

Le règlement intérieur est élaboré par le Conseil d'administration paritaire d'UNIFAF. Il porte exclusivement sur le fonctionnement d'UNIFAF et de ses instances. Il n'a pas valeur d'accord collectif et ne peut créer de droits ou d'obligations supplémentaires au présent accord, ni pour les employeurs ni pour les salariés.

Les anciens statuts d'UNIFAF sont abrogés par l'entrée en vigueur du présent accord. Il appartiendra au Conseil d'administration paritaire d'UNIFAF de réviser le règlement intérieur, conformément aux dispositions du présent accord et des nouveaux statuts.

Article 11

Décisions du conseil d'administration paritaire

Afin de favoriser la lisibilité des règles applicables aux établissements et aux salariés, le Conseil d'administration paritaire d'UNIFAF actualisera l'ensemble de ses décisions avant la fin de l'année 2012 au regard des nouvelles règles légales et conventionnelles applicables.

Article 12

Commission paritaire d'harmonisation

Avenant n° 2, 6 mai 2014, agréé par arr. 29 juill. 2014, JO 12 août, applicable le lendemain de la publication au JO de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFED.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGC.

UNIFAF vérifie lors de ses interventions financières que les règles d'accès aux financements sont remplies et que les priorités et conditions fixées par le présent accord ou en application du présent accord sont respectées.

En cas de refus de financement, le demandeur est informé par écrit du motif du refus qui précise si le refus est fondé sur un motif légal, conventionnel ou tenant aux modalités d'intervention d'UNIFAF ou s'il s'agit d'un manque de ressources financières.

Une Commission paritaire d'harmonisation est instituée au sein d'UNIFAF. Elle est composée de 10 administrateurs maximum à raison de 5 administrateurs représentant le collège employeurs et de 5 administrateurs représentant le collège salariés à raison d'un nombre égal de représentants par organisation. Cette composition sera revue au regard des résultats sur la représentativité syndicale et de l'évolution de la législation.

(Al. précédents remplacés par Avenant n° 2, 6 mai 2014, agréé) UNIFAF vérifie lors de ses interventions financières que les règles d'accès aux financements sont remplies et que les priorités et conditions fixées par le présent accord ou en application du présent accord sont respectées. En cas de refus de financement, le demandeur est informé par écrit du motif du refus qui précise si le refus est fondé sur un motif légal, conventionnel ou tenant aux modalités

d'intervention d'UNIFAF ou s'il s'agit d'un manque de ressources financières. Une commission paritaire d'harmonisation est instituée au sein d'UNIFAF.

À la suite de la publication de l'arrêté relatif à la représentativité des organisations syndicales de salariés, elle est composée paritairement d'un administrateur dûment mandaté par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche, et autant de représentants des employeurs.

Les administrateurs peuvent donner pouvoir à un autre membre de la commission appartenant à son collège. Cette commission peut être saisie par un membre du Conseil d'administration paritaire, par tout adhérent d'UNIFAF, ou par un membre d'une délégation régionale paritaire, pour traiter des cas de refus de financement à l'exception des dossiers relevant de la compétence de la Commission Paritaire Nationale de Recours Gracieux (CPNRG).

La Commission paritaire d'harmonisation est chargée de veiller à la cohérence des pratiques d'UNIFAF dans l'application des dispositions légales et conventionnelles. Ses décisions sont portées à la connaissance du CAP.

Article 13 **Modalités de gestion administrative**

Les partenaires sociaux de la branche décident de favoriser la logique de parcours professionnels. Pour ce faire, ils demandent à UNIFAF 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.

Ainsi, il sera instauré un dossier qui permet à l'établissement ou un salarié de présenter une demande unique de financement même si plusieurs dispositifs sont concernés pour le financement.

UNIFAF dématérialise la gestion administrative des demandes de financement dans un souci de simplification de la gestion de la formation pour les adhérents.

Dans le cadre de sa mission de contrôle du bon usage des financements paritaires, UNIFAF met en place des procédures de vérification des conditions d'accès aux financements qui reposent sur une présomption de bonne foi des demandeurs. Est ainsi privilégié le contrôle a posteriori dans le cadre d'une relation de confiance.

Le contrôle a posteriori s'exerce suivant des modalités fixées par le Conseil d'administration paritaire. Les adhérents sont informés dans le cadre de leurs demandes de financement des modalités de ces contrôles.

Article 14 **Cadre juridique**

Le présent accord se substitue en totalité à la Convention UNIFAF du 14 octobre 2003 modifiée par avenant du 10 novembre 2006 relatif à UNIFAF, ses statuts et son règlement intérieur.

Il se substitue également à toute disposition visant UNIFAF figurant dans un accord qui lui serait antérieur.

Article 15 **Révision et dénonciation**

Le présent accord est révisable au gré des parties.

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de trois mois. Toute dénonciation, par l'une des parties signataires, est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Article 16 **Agrément et extension**

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité légales.

Le présent accord est présenté 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 l'agrément d'UNIFAF par l'État ;

— de son agrément ministériel conformément aux dispositions prévues par l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles

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 de branche relatif à l'OPCA 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.

Il prendra effet le lendemain de la publication au JO de ces agréments.

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.

Annexe

Statuts de l'association UNIFAF (d'origine)

Article 1 Constitution d'UNIFAF

Le Fonds d'Assurance Formation UNIFAF, créé par accord du 14 octobre 2003 est pérennisé. Il est géré par l'association UNIFAF instaurée par l'assemblée constitutive du 8 septembre 2004. Sont membres de l'association, les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives à raison d'un nombre égal de représentants par organisation. Cette composition sera revue au regard des résultats sur la représentativité syndicale et de l'évolution de la législation.

Article 2 Missions

La mission d'UNIFAF est celle d'un Fonds d'assurance formation, telle que prévue à l'article L. 6332-7 du Code du travail.

UNIFAF exerce également les missions qui lui sont confiées par les accords conclus au niveau de la branche.

Sa mission générale est le développement de la formation professionnelle et de la professionnalisation des salariés, anciens salariés ou futurs salariés des établissements de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif.

Article 3 Durée

La durée de l'association est illimitée. Sa dissolution ne peut être prononcée que par la même voie que sa création : en application d'un accord collectif de branche.

Article 4 Siège social

Le siège social de l'association est fixé au 31 rue Anatole France, 92300 Levallois-Perret. Il peut être modifié à tout moment par son Conseil d'administration paritaire.

Article 5 Conseil d'administration paritaire

Le conseil d'administration paritaire comprend 20 administrateurs répartis en deux collèges :

— Pour le collège salariés : 10 administrateurs désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives à raison d'un nombre égal de représentants par organisation. Cette composition sera revue au regard des résultats sur la représentativité syndicale et de l'évolution de la législation.

— Pour le collège employeurs : 10 administrateurs désignés par l'UNIFED.

Les administrateurs sont désignés par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs pour une durée indéterminée.

En cas de vacance, l'organisation intéressée pourvoit au remplacement de son représentant.

Le conseil d'administration paritaire désigne parmi ses membres, un Bureau paritaire composé d'un président, un président-adjoint, un trésorier, un trésorier-adjoint, pour une durée de deux ans.

Le collège salariés nomme la première année le président et le trésorier-adjoint, qui deviendront respectivement président-adjoint et trésorier la deuxième année.

Le collège employeurs nomme la première année le président-adjoint et le trésorier qui deviendront respectivement président et trésorier-adjoint la deuxième année.

À titre dérogatoire et pour l'année 2012 :

F le président et le trésorier adjoint sont désignés par le collège employeurs ;

F le président adjoint et le trésorier sont désignés par le collège salariés

et ce, afin d'assurer la continuité des mandats en cours.

Article 6

Réunions du conseil d'administration paritaire

Le conseil se réunit au moins six fois par an sur convocation de son président. Des réunions extraordinaires peuvent être convoquées par la Présidence à la demande de la majorité des membres du Conseil d'administration paritaire.

Article 7

Prise de décision

Le Conseil d'administration paritaire prend ses décisions par accord entre les deux collèges.

Ces règles seront revues à l'instar de la composition du CAP lors de la mise en place de la représentativité syndicale en tenant compte du poids respectif de chaque organisation syndicale de salariés et ceci au plus tard dans le semestre suivant les résultats.

Article 8

Pouvoirs du conseil d'administration paritaire

Le Conseil d'administration dispose des pouvoirs les plus étendus pour accomplir et autoriser tous actes conformes aux missions du Fonds d'assurance formation UNIFAF énumérées à l'article 4 de l'accord 2011-05.

Toute décision d'engagement d'une action judiciaire en demande devra faire l'objet d'une délibération du Conseil d'administration paritaire. Toutefois, en cas d'urgence entre deux réunions du Conseil d'administration paritaire, le Président et le Président adjoint peuvent être autorisés à ester en justice, après consultation par voie électronique des membres du CA.

Le président et le président adjoint peuvent conjointement subdéléguer cette capacité d'ester en justice au Directeur Général d'UNIFAF.

L'exercice de cette délégation ou de cette subdélégation devra faire l'objet d'un compte-rendu lors de la réunion du Conseil d'administration paritaire suivant.

Le Directeur général de l'OPCA dépend de la Présidence paritaire d'UNIFAF. Il a sous son autorité les personnels des services du siège et des régions. Le Directeur reçoit par délégation expresse de la Présidence paritaire une mission de mise en œuvre de toute action concourant aux objets de l'OPCA ainsi que la gestion administrative, comptable et financière de celui-ci. Il rend compte à la Présidence paritaire des missions permanentes et spécifiques qui lui ont été confiées.

Article 9

Aide au paritarisme

Afin de permettre aux organisations syndicales d'employeurs et de salariés de réaliser leurs missions au titre de la gestion paritaire de la formation professionnelle continue au sein de l'OPCA dénommé UNIFAF, le Conseil d'administration paritaire détermine les moyens nécessaires et notamment le montant accordé à chaque collège au titre de l'aide au paritarisme. Cette détermination sera revue lors de la mise en place de la représentativité syndicale en tenant compte du poids respectif de chaque organisation.

Article 10

Bureau paritaire

Le Bureau se réunit dix fois par an. Des réunions exceptionnelles peuvent être organisées à la demande de la majorité de ses membres ou à la majorité des membres du Conseil d'administration paritaire.

Le Bureau exerce les délégations que lui confie le Conseil d'administration paritaire.

Les orientations et décisions exceptionnelles du bureau sont prises à la majorité des membres composant le bureau, lesquels peuvent donner pouvoir à un autre membre du bureau.

Article 11

Commissions institutionnelles et groupes de travail paritaires

Les commissions paritaires institutionnelles d'UNIFAF sont les suivantes :

- Commission financière ;
- Commission paritaire d'harmonisation ;
- Comité d'éthique ;
- Commission paritaire nationale de recours gracieux (CPNRG).

La composition des commissions est fixée par le règlement intérieur. Elles ne peuvent compter plus de dix membres.

Sont membres de la commission financière et de la commission paritaire d'harmonisation les administrateurs du CAP désignés par leurs organisations qui peuvent être accompagnés par des conseillers des organisations en charge des missions d'assistance technique.

Le Conseil d'administration paritaire peut créer des groupes de travail paritaires. Le temps passé à ces groupes de travail donne droit à autorisation d'absence avec maintien de salaire.

Sont membres du comité d'éthique, de la CPNRG, des groupes de travail paritaires soit des administrateurs, soit des conseillers techniques.

Au sein de ces commissions paritaires institutionnelles, les orientations sont prises, à la majorité des membres.

La CPNRG et la Commission paritaire d'harmonisation ont un pouvoir décisionnel, leurs décisions sont prises par accord entre les deux collèges.

Article 12

Délégations régionales paritaires

Les délégations régionales paritaires sont composées à l'identique du Conseil d'administration paritaire national, soit 10 membres par collège. Leur composition sera revue lors de la mise en place de la représentativité syndicale.

Elles se réunissent au moins 6 fois par an. Elles prennent leurs décisions par accord entre les deux collèges.

Chaque délégation régionale paritaire est dotée d'un bureau composé d'un président, président adjoint, trésorier et trésorier adjoint. Il se réunit dix fois par an, une réunion exceptionnelle peut être organisée à la demande de la majorité de ses membres ou à la majorité des membres de la DRP et dans la limite des moyens alloués.

Les membres des délégations régionales paritaires sont désignés par leur organisation. En cas de vacance, l'organisation procède à son remplacement.

La délégation régionale paritaire peut créer des groupes de travail à la majorité de ses membres.

Article 13

Non cumul de mandats

En application de l'article L. 6332-2-1, tous les administrateurs titulaires d'un mandat au sein d'UNIFAF leur permettant de participer à des prises de décision sur l'engagement de financements, ne peuvent être salariés ou administrateurs d'un organisme de formation. S'ils sont salariés ou administrateurs d'un établissement de crédit, ils doivent le porter à la connaissance du Commissaire aux comptes.

Article 14

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 :

- 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

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 UNIFAF sur l'enveloppe destinée aux frais du paritarisme.

Le temps passé aux réunions prévues par le présent accord donne lieu à autorisation d'absence et maintien de salaire.

Les convocations aux réunions statutaires sont adressées à leurs employeurs au moins 10 jours avant la date prévue.

Article 15

Conseillers des organisations ayant mission d'assistance technique

Avenant n° 1, 8 nov. 2011, non encore agréé, non étendu, applicable le lendemain de la publication de son agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFED.

Syndicat(s) de salariés :

FNSS CFDT ;

FFASS CGC ;

FNAS CGT-FO ;

FSAS CGT ;

SANTE FO.

Chaque membre du Conseil d'administration paritaire a la possibilité de bénéficier du concours d'un conseiller désigné par son organisation.

(Avenant n° 1, 8 nov. 2011, non encore agréé) Ces conseillers bénéficient des mêmes autorisations d'absence que

le membre qu'ils conseillent. Leurs salaires et charges afférentes sont remboursés par chacune des organisations sur demande de l'employeur du conseiller, pour la part correspondant à leur activité pour l'OPCA. Ce remboursement se fait sur l'enveloppe perçue par chaque organisation, destinée aux frais du paritarisme de l'organisation à laquelle le conseiller appartient.

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 conseiller, soit en tant que membre.

Les conseillers ne peuvent participer aux réunions de bureau ni aux réunions des délégations régionales paritaires prévues par le présent accord.

(Avenant n° 1, 8 nov. 2011, non encore agréé) Le coût des conseillers techniques s'impute sur la part respective des fonds destinés au financement du paritarisme de chaque organisation, plafonnés dans les conditions fixées par les articles R. 6332-43, R. 6332-44 et R. 6332-103 ainsi que par la Convention d'Objectifs et de Moyens conclue avec l'État.

Article 16

Formation des administrateurs

Mod. par Avenant n° 1, 8 nov. 2011, non encore agréé, non étendu, applicable le lendemain de la publication de son agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFED.

Syndicat(s) de salariés :

FNSS CFDT ;

FFASS CGC ;

FNAS CGT-FO ;

FSAS CGT ;

SANTE FO.

(Avenant n° 1, 8 nov. 2011, non encore agréé) Les frais engagés pour les actions de formation des représentants des organisations syndicales (employeurs et salariés) sont financés par l'OPCA dénommé UNIFAF dans la limite des plafonds réglementaires relatifs aux frais du paritarisme et dans la limite de 5 jours de formation par an.

(Avenant n° 1, 8 nov. 2011, non encore agréé) Ce remboursement s'effectue sur la base d'un barème fixé par le Conseil d'Administration Paritaire d'UNIFAF

Pour suivre ces formations, les salariés bénéficieront d'autorisations d'absences rémunérées et d'un délai de route par session de formation, dans la limite d'une journée, lorsque le lieu de formation nécessite plus de 3 h de transport (base SNCF).

Article 17

Ressources et dépenses

Les ressources d'UNIFAF comprennent les ressources listées dans les accords 2011-05 et 2011-06 et les suivants, les subventions, les dons et, d'une façon générale, toutes les ressources autorisées par la loi.

Les dépenses d'UNIFAF sont engagées conformément aux modalités fixées par le règlement intérieur.

Article 18

Contrôle interne

Le Conseil d'administration paritaire mettra en place des procédures de contrôle interne permettant de garantir la conformité de l'utilisation des fonds aux règles légales et conventionnelles applicables à UNIFAF.

Article 19

Commissaire aux comptes

Le Conseil d'administration paritaire procédera à la nomination d'un commissaire aux comptes et de son suppléant.

Le Conseil d'administration paritaire établira la liste des documents qui devront faire l'objet d'une certification.

Article 20

Règlement intérieur

Le Conseil d'administration paritaire élabore son règlement intérieur qui fixe :

- Les compétences du Président, Président-adjoint, Trésorier et Trésorier-adjoint ;
- Les modalités de fonctionnement du Conseil d'administration paritaire ;
- Les modalités de nomination du Directeur et ses pouvoirs ;

-
- Les règles internes de fonctionnement d'UNIFAF ;
 - Les modalités d'adoption et de modification du règlement intérieur.

Il détermine également le règlement intérieur type des Délégations régionales paritaires. Les aménagements du Règlement intérieur seront soumis à l'accord du Conseil d'administration paritaire.

Les règlements intérieurs du Conseil d'administration paritaire et des Délégations régionales paritaires ne peuvent instaurer de droits ou d'obligations supplémentaires pour les employeurs et/ou les salariés qui ne seraient prévues par l'accord 2011-05 ou les présents statuts.

Article 21

Modifications des statuts

Les présents statuts ne peuvent être modifiés que par avenant à l'accord collectif 2011-05.

Statuts de l'association UNIFAF (nouveau)

Mod. par Avenant n° 2, 6 mai 2014, agréé par arr. 29 juill. 2014, JO 12 août, applicable le lendemain de la publication au JO de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFED.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGC.

Article 1

Constitution d'UNIFAF

Le Fonds d'Assurance Formation UNIFAF, créé par accord du 14 octobre 2003 est pérennisé. Il est géré par l'association UNIFAF instaurée par l'assemblée constitutive du 8 septembre 2004. Sont membres de l'association, les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives à raison d'un nombre égal de représentants par organisation. Cette composition sera revue au regard des résultats sur la représentativité syndicale et de l'évolution de la législation.

Article 2

Missions

La mission d'UNIFAF est celle d'un Fonds d'assurance formation, telle que prévue à l'article L. 6332-7 du Code du Travail.

UNIFAF exerce également les missions qui lui sont confiées par les accords conclus au niveau de la branche.

Sa mission générale est le développement de la formation professionnelle et de la professionnalisation des salariés, anciens salariés ou futurs salariés des établissements de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif.

Article 3

Durée

La durée de l'association est illimitée. Sa dissolution ne peut être prononcée que par la même voie que sa création : en application d'un accord collectif de branche.

Article 4

Siège social

Le siège social de l'association est fixé au 31 rue Anatole France, 92300 Levallois-Perret. Il peut être modifié à tout moment par son Conseil d'administration paritaire.

Article 5

Conseil d'administration paritaire

À la suite de la publication de l'arrêté relatif à la représentativité des organisations syndicales de salariés, le Conseil d'administration paritaire est composé de deux administrateurs dûment mandatés par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche, et autant de représentants des employeurs.

Les administrateurs sont désignés par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs pour une durée indéterminée.

En cas de vacance, l'organisation intéressée pourvoit au remplacement de son représentant.

Le conseil d'administration paritaire désigne parmi ses membres, un Bureau paritaire composé d'un président, un président-adjoint, un trésorier, un trésorier-adjoint, pour une durée de deux ans.

Le collège salariés nomme la première année le président et le trésorier-adjoint, qui deviendront respectivement président-adjoint et trésorier la deuxième année.

Le collège employeurs nomme la première année le président-adjoint et le trésorier qui deviendront respectivement président et trésorier-adjoint la deuxième année.

Article 6

Réunions du Conseil d'administration paritaire

Le conseil se réunit au moins six fois par an sur convocation de son président. Des réunions extraordinaires peuvent être convoquées par la Présidence à la demande de la majorité des membres du Conseil d'administration paritaire.

Article 7

Prise de décision

Les décisions 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 supérieur) de représentativité fixé par l'arrêté de représentativité en cours de validité.

Ces dispositions seront applicables jusqu'au prochain arrêté précisant la représentativité des organisations concernées.

Article 8

Pouvoirs du Conseil d'administration paritaire

Le Conseil d'administration dispose des pouvoirs les plus étendus pour accomplir et autoriser tous actes conformes aux missions du Fonds d'assurance formation UNIFAF énumérées à l'article 4 de l'accord 2011-05.

Toute décision d'engagement d'une action judiciaire en demande devra faire l'objet d'une délibération du Conseil d'administration paritaire. Toutefois, en cas d'urgence entre deux réunions du Conseil d'administration paritaire, le Président et le Président adjoint peuvent être autorisés à ester en justice, après consultation par voie électronique des membres du CA.

Le président et le président adjoint peuvent conjointement subdéléguer cette capacité d'ester en justice au Directeur Général d'UNIFAF.

L'exercice de cette délégation ou de cette subdélégation devra faire l'objet d'un compte-rendu lors de la réunion du Conseil d'administration paritaire suivant.

Le Directeur général de l'OPCA dépend de la Présidence paritaire d'UNIFAF. Il a sous son autorité les personnels des services du siège et des régions. Le Directeur reçoit par délégation expresse de la Présidence paritaire une mission de mise en œuvre de toute action concourant aux objets de l'OPCA ainsi que la gestion administrative, comptable et financière de celui-ci. Il rend compte à la Présidence paritaire des missions permanentes et spécifiques qui lui ont été confiées.

Article 9

Aide au paritarisme

Afin de permettre aux organisations syndicales d'employeurs et de salariés de réaliser leurs missions au titre de la gestion paritaire de la formation professionnelle continue au sein de l'OPCA dénommé UNIFAF, le Conseil d'administration paritaire détermine les moyens nécessaires et notamment le montant accordé à chaque collège au titre de l'aide au paritarisme. Cette détermination sera revue lors de la mise en place de la représentativité syndicale en tenant compte du poids respectif de chaque organisation.

Article 10

Bureau paritaire

Le Bureau se réunit dix fois par an. Des réunions exceptionnelles peuvent être organisées à la demande de la majorité de ses membres ou à la majorité des membres du Conseil d'administration paritaire.

Le Bureau exerce les délégations que lui confie le Conseil d'administration paritaire.

Les orientations et décisions exceptionnelles du bureau sont prises à la majorité des membres composant le bureau, lesquels peuvent donner pouvoir à un autre membre du bureau.

Article 11

Commissions institutionnelles et groupes de travail paritaires

Les commissions paritaires institutionnelles d'UNIFAF sont les suivantes :

- *Commission financière ;*

- Commission paritaire d'harmonisation ;
- Comité d'éthique ;
- Commission paritaire nationale de recours gracieux (CPNRG).

Les commissions sont composées paritairement d'un représentant par organisation syndicale représentative dans la branche et autant de représentants employeurs.

Les décisions prises par la Commission paritaire d'harmonisation et la CPNRG sont prises conformément aux règles fixées par l'article 7.

Sont membres de la commission financière et de la commission paritaire d'harmonisation les administrateurs du CAP désignés par leurs organisations qui peuvent être accompagnés par des conseillers des organisations en charge des missions d'assistance technique.

Le Conseil d'administration paritaire peut créer des groupes de travail paritaires. Le temps passé à ces groupes de travail donne droit à autorisation d'absence avec maintien de salaire.

Sont membres du comité d'éthique, de la CPNRG, des groupes de travail paritaires soit des administrateurs, soit des conseillers techniques.

Au sein de ces commissions paritaires institutionnelles, les orientations sont prises, à la majorité des membres.

La CPNRG et la Commission paritaire d'harmonisation ont un pouvoir décisionnel, leurs décisions sont prises par accord entre les deux collèges.

Article 12

Délégations régionales paritaires

Les délégations régionales paritaires sont composées à l'identique du Conseil d'administration paritaire national. Elles se réunissent au moins 6 fois par an.

Les décisions sont prises à la majorité qualifiée de 155 mandats, sachant que le collège employeur et le collège salarié disposent respectivement de 103 mandats de vote. Pour le collège salarié, chaque organisation syndicale représentative a un nombre de mandats correspondant à son pourcentage (arrondi au chiffre supérieur) de représentativité fixé par l'arrêté de représentativité en cours de validité.

Ces dispositions seront applicables jusqu'au prochain arrêté précisant la représentativité des organisations concernées.

Chaque délégation régionale paritaire est dotée d'un bureau composé d'un président, président adjoint, trésorier et trésorier adjoint. Il se réunit dix fois par an. L'organisation d'une réunion exceptionnelle peut être décidée à la demande de la majorité des membres du bureau ou par la délégation régionale paritaire selon les règles fixées au deuxième paragraphe du présent article et dans la limite des moyens alloués.

Les membres des délégations régionales paritaires sont désignés par leur organisation. En cas de vacance, l'organisation procède à son remplacement.

La création de groupes de travail peut être décidée par la délégation régionale paritaire selon les règles fixées au deuxième paragraphe du présent article.

Article 13

Non cumul de mandats

En application de l'article L. 6332-2-1, tous les administrateurs titulaires d'un mandat au sein d'UNIFAF leur permettant de participer à des prises de décision sur l'engagement de financements, ne peuvent être salariés ou administrateurs d'un organisme de formation. S'ils sont salariés ou administrateurs d'un établissement de crédit, ils doivent le porter à la connaissance du Commissaire aux comptes.

Article 14

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 :

- 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

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 UNIFAF sur l'enveloppe destinée aux frais du paritarisme.

Le temps passé aux réunions prévues par le présent accord donne lieu à autorisation d'absence et maintien de salaire.

Les convocations aux réunions statutaires sont adressées à leurs employeurs au moins 10 jours avant la date prévue.

Article 15

Conseillers des organisations ayant 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 remboursés par chacune des organisations sur demande de l'employeur du conseiller, pour la part correspondant à leur activité pour l'OPCA. Ce remboursement se fait sur l'enveloppe perçue par chaque organisation, destinée aux frais du paritarisme de l'organisation à laquelle le conseiller appartient.

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 conseiller, soit en tant que membre.

Les conseillers ne peuvent participer aux réunions de bureau ni aux réunions des délégations régionales paritaires prévues par le présent accord.

Le coût des conseillers techniques s'imputent sur la part respective des fonds destinés au financement du paritarisme de chaque organisation, plafonnés dans les conditions fixées par les articles R. 6332-43, R. 6332-44 et R. 6332-103 ainsi que par la Convention d'Objectifs et de Moyens conclue avec l'État.

Article 16

Formation des administrateurs

Les frais engagés pour les actions de formation des représentants des organisations syndicales (employeurs et salariés) sont financés par l'OPCA dénommé UNIFAF dans la limite des plafonds réglementaires relatifs aux frais du paritarisme et dans la limite de 5 jours de formation par an.

Ce remboursement s'effectue sur la base d'un barème fixé par le Conseil d'Administration Paritaire d'UNIFAF.

Pour suivre ces formations, les salariés bénéficieront d'autorisations d'absences rémunérées et d'un délai de route par session de formation, dans la limite d'une journée, lorsque le lieu de formation nécessite plus de 3 h de transport (base SNCF).

Article 17

Ressources et dépenses

Les ressources d'UNIFAF comprennent les ressources listées dans les accords 2011-05 et 2011-06 et les suivants, les subventions, les dons et, d'une façon générale, toutes les ressources autorisées par la loi.

Les dépenses d'UNIFAF sont engagées conformément aux modalités fixées par le règlement intérieur.

Article 18

Contrôle interne

Le Conseil d'administration paritaire mettra en place des procédures de contrôle interne permettant de garantir la conformité de l'utilisation des fonds aux règles légales et conventionnelles applicables à UNIFAF.

Article 19

Commissaire aux comptes

Le Conseil d'administration paritaire procèdera à la nomination d'un commissaire aux comptes et de son suppléant.

Le Conseil d'administration paritaire établira la liste des documents qui devront faire l'objet d'une certification.

Article 20

Règlement intérieur

Le Conseil d'administration paritaire élabore son règlement intérieur qui fixe :

- Les compétences du Président, Président-adjoint, Trésorier et Trésorier-adjoint ;*
- Les modalités de fonctionnement du Conseil d'administration paritaire ;*
- Les modalités de nomination du Directeur et ses pouvoirs ;*
- Les règles internes de fonctionnement d'UNIFAF ;*
- Les modalités d'adoption et de modification du règlement intérieur.*

Il détermine également le règlement intérieur type des Délégations régionales paritaires. Les aménagements du

Règlement intérieur seront soumis à l'accord du Conseil d'administration paritaire.

Les règlements intérieurs du Conseil d'administration paritaire et des Délégations régionale paritaires ne peuvent instaurer de droits ou d'obligations supplémentaires pour les employeurs et/ou les salariés qui ne seraient prévues par l'accord 2011-05 ou les présents statuts.

Article 21 **Modification des statuts**

Les présents statuts ne peuvent être modifiés que par avenant à l'accord collectif 2011-05.

Formation professionnelle tout au long de la vie **Accord n° 2008-01 du 31 mars 2008**

Avenant n° 1, 6 mai 2014, agréé par arr. 29 juill. 2014, JO 12 août, applicable le lendemain de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFED.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT.

[Agréé par arr. 22 oct. 2008, JO 30 oct. et étendu par arr. 8 oct. 2009, JO 17 oct., applicable à compter du premier jour du mois civil suivant l'obtention de l'agrément]

(Accord dénoncé par Lettre de l'UNIFED du 5 sept. 2014)⁽¹⁾

(1) Lettre de l'UNIFED du 5 septembre 2014

Objet : dénonciation des accords relatifs à la formation professionnelle de la branche sanitaire, sociale, médico-sociale privée à but non lucratif
Madame, Monsieur,

Nous vous informons que nous avons dénoncé plusieurs accords en vue de la négociation relative à la formation professionnelle et aux instances associées.

Les accords concernés sont les suivants :

- Accord 2008-01 du 31 mars 2008 relatif à la formation professionnelle, modifié par l'avenant n° 1 du 6 mai 2014
- Accord 2006-01 du 12 juillet 2006 relatif à l'apprentissage
- Accord 2005-06 du 22 avril 2005 relatif aux congés individuels de formation (CIF), aux congés de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience, modifié par avenant n° 1 du 18 décembre 2006
- Accord 2005-07 du 23 juin 2005 relatif à la mutualisation élargie des enveloppes de plus de 10 salariés et moins de 10 salariés en matière de formation professionnelle tout au long de la vie
- Accord 2011-05 du 9 septembre 2011 relatif à l'OPCA, modifié par l'avenant n° 1 du 8 novembre 2011 et par l'avenant n° 2 modifié le 6 mai 2014
- Accord 2010-01 du 19 avril 2010 relatif à la CPNE-FP, modifié par avenant n° 1 du 17 mars 2011 à l'accord 2010-01 - CPNE-FP du 19 avril 2010, et par l'avenant n° 2 du 6 mai 2014

Pour la bonne tenue de notre dossier, nous vous remercions de nous confirmer que vous avez bien accusé réception du présent courrier.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de ma considération distinguée.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFED.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CFE-CGC ;

CFDT.

Préambule

Constats, orientations et moyens

Les constats

La branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif est confrontée à une montée en charge des besoins de la société, une évolution des politiques publiques qui appellent une diversification accrue des réponses sanitaires, sociales et médico-sociales (diversification des activités, des modes d'intervention, mutations des modes de prise en charge, modularité des formes d'accueil et d'accompagnement, émergence de nouvelles structures, développement du travail en réseau, etc.).

La branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif doit répondre, comme l'ont montré les études réalisées dans le cadre de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi, de l'Observatoire prospectifs des métiers et

qualifications de la branche et l'avis du Conseil Économique et Social, à des enjeux majeurs :

- renouvellement des effectifs et nécessité de recruter du personnel qualifié,
- formation des personnels en place pour obtenir la qualification des postes occupés,
- développement des compétences dans l'emploi et vers de nouveaux emplois tenant compte de l'évolution des besoins des personnes prises en charge.
- accompagnement vers la VAE pour les diplômés ou titres nationaux de la branche,
- insertion des jeunes, mobilité et place des seniors et des salariés les plus fragilisés au sein de la branche,
- promotion des parcours professionnels des salariés au sein de la branche et notamment pour les salariés connaissant des difficultés,
- reconnaissance et responsabilisation des salariés dans leur rôle d'acteur, de co-constructeur, de leur parcours professionnel.

La branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif doit être attentive aux exigences de qualité et de transparence :

- la mise en œuvre des lois relatives aux droits du malade et à la qualité du système de santé, ainsi que les lois rénovant l'action sociale et médico-sociale, mobilisent une partie non négligeable du temps de travail des personnels, requièrent la présence de personnels qualifiés et appellent à une évaluation interne et externe - notamment :
- l'article 22 de la loi n° 2002-2 du 2 janvier 2002 portant sur la rénovation de l'action sociale et médico-sociale et, en particulier, sur l'obligation de procéder à une évaluation interne et externe des activités et de la qualité des prestations délivrées.
- le décret 2005-346 du 14 avril 2005 sur l'évaluation des pratiques professionnelles des médecins.

La branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif doit veiller à l'intégration des nouvelles techniques dans les pratiques professionnelles :

- L'évolution rapide des technologies et des innovations dans la prise en charge des usagers, l'évaluation des pratiques professionnelles, nécessitent un ajustement permanent des professionnels.
- Notre branche est en pleine mutation : restructuration des secteurs d'activité, modification des systèmes de tarification, nouveaux engagements dans le cadre des conventions tripartites, évolution modifiant profondément les équilibres et stratégies des établissements tant sur le plan économique que sur le plan des ressources humaines.

La branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif doit être soucieuse de l'adaptabilité des structures à la maîtrise des évolutions de notre environnement :

La survenance possible de graves difficultés sanitaires et sociales collectives conduit à développer des modèles d'analyse de gestion des risques auprès des professionnels.

L'allongement de l'espérance de vie fait que les équipes pluri-disciplinaires se trouveront de plus en plus confrontées à l'accroissement généralisé des problèmes de santé et de dépendance.

Enfin, la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif doit anticiper les tensions sur le marché du travail :

La formation qualifiante et la professionnalisation des salariés de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif peuvent apporter des réponses :

- Aux tensions actuelles et à venir, affectant certains métiers ou certaines zones géographiques, qui peuvent mettre en cause le principe d'égal accès aux soins et aux prises en charge ;
- À l'attractivité affaiblie des professions sanitaires et sociales, notamment auprès des jeunes, en raison de l'image des métiers, perçus comme contraignants et difficiles ;
- À la prévention de l'usure professionnelle et à la prise en compte des problématiques des seniors.

Les orientations

La Validation des Acquis de l'Expérience est devenue une nouvelle voie d'accès à la qualification. L'alternance entre des actions de formation se déroulant en dehors du lieu de travail dans des organismes de formation et des séquences de travail supervisées par des professionnels a toujours été favorisée dans le secteur sanitaire, médico-social et social, à la fois dans la voie étudiante et dans les dispositifs de la Formation Professionnelle Continue. Ainsi, les stages ont toujours été inclus dans les cursus d'études et l'alternance est fondatrice des voies de l'Apprentissage (contrats d'apprentissage) et de la Professionnalisation (contrats de professionnalisation).

Les partenaires sociaux signataires du présent accord souhaitent contribuer au développement de chacune des voies d'accès à la formation et à la qualification. Dans ce cadre, ils soutiennent l'optimisation de l'ensemble des dispositifs de la Formation Professionnelle, pour développer des actions de formation qui visent non seulement l'acquisition d'un diplôme ou d'une qualification mais aussi le développement des compétences, ainsi que les actions de formation

liées aux évolutions des emplois et des métiers, à la mobilité, à la conversion et à la promotion professionnelle. Ils souhaitent également que ces différentes voies permettent d'accéder à l'ensemble des qualifications.

Conscients des enjeux mis en évidence dans la loi du 4 mai 2004 et tenant compte des compétences des conseils régionaux en matière de formation, les parties signataires ont engagé avec l'accord initial 2005-01 un calendrier et un dispositif de négociation afin de décliner dans la branche les différentes dispositions de la loi tout en renforçant la politique contractuelle de la formation professionnelle.

Pour la nouvelle période triennale, elles entendent renforcer cet accord initial en affinant les objectifs, les orientations et les moyens.

Pour ce faire, la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif se fixe les orientations suivantes :

- Favoriser le recours aux contrats d'apprentissage ou de professionnalisation lors des recrutements ;
- Actualiser et développer les compétences dans le cadre de parcours de professionnalisation tels que définis par la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 et précisés par la circulaire DGEFP n° 2006/35 du 14 novembre 2006, prenant en compte chaque fois que possible, les acquis de l'expérience ;
- Favoriser la prise en charge financière par l'OPCA des actions de formation s'inscrivant dans les parcours de professionnalisation.

Les moyens

L'action de formation selon toutes ses modalités dont la formation ouverte et/ou à distance (e-learning), est l'un des moyens privilégiés pour que les salariés développent en temps opportun des connaissances, des compétences et un savoir-faire leur procurant les capacités d'ajustement aux évolutions. Elle contribue ainsi à la nécessaire convergence entre les besoins socio-économiques des entreprises et les aspirations individuelles et sociales des salariés.

Afin de répondre au mieux aux objectifs qu'elle se donne, la branche s'engage à développer, selon des modalités à définir avec son OPCA, le conseil tant aux employeurs qu'aux salariés en y intégrant entre autre le concept de parcours professionnel.

Les parties signataires considèrent que les orientations définies par le présent accord nécessitent :

- un engagement de tous les partenaires : employeurs, salariés, formateurs, institutions représentatives du personnel, organisations syndicales, instances paritaires de la Branche (commission paritaire de branche (CPB), commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE), l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications, UNIFAF) dans le respect des rôles attribués à chacun, fixés par les textes légaux, réglementaires en vigueur et par le présent accord ;
- une mobilisation de tous les dispositifs et de tous les fonds, qu'ils soient gérés par des organismes publics ou par l'OPCA de la branche.

Elles soulignent également leur attachement à l'évolution des travaux de l'observatoire de branche qui constituent un outil privilégié dans la définition des politiques sectorielles de formation professionnelle. Elles estiment enfin que la négociation triennale sur la formation professionnelle est l'un des moments privilégiés pour mettre en cohérence les orientations de la branche et celles des différents schémas nationaux et régionaux.

Champ d'application

Le champ de l'accord est déterminé pour les établissements et services à but non lucratif qui ont une activité principale correspondant à la nomenclature d'activités et de produits énumérée ci-dessous :

80.1Z Enseignement primaire : enseignement préscolaire et élémentaire spécial pour enfants handicapés et inadaptés.

80.2A Enseignement secondaire général : enseignement secondaire 1^{er} et second cycle spécial pour enfants handicapés et inadaptés.

80.2C Enseignement secondaire technique ou professionnel : enseignement secondaire technique et professionnel pour jeunes handicapés et inadaptés.

80.3.Z Enseignement supérieur

80.4.Z Formations permanentes et autres activités d'enseignement : établissements d'enseignement professionnel et supérieur chargés d'assurer les missions de formation professionnelle et/ou pluri-professionnelles initiale, supérieure ou continue et/ou de contribuer à la recherche et à l'animation.

80.4.C Formations des adultes et formation continue

80.4.D. Autres enseignements : Les formations concernées sont celles relevant du secteur sanitaire, social et médico-social et réglementées par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité.

Cette classe comprend les IFSI : instituts de formation en soins infirmiers, les écoles et instituts de formation de personnels sanitaires et sociaux, les IRTS : instituts régionaux en travail social.

85.1A Activités hospitalières :

-
- services d'hospitalisation de court, moyen ou long séjour,
 - services d'hospitalisation à domicile de jour, de nuit ou de semaine,
 - les activités de blocs opératoires mobiles,
 - les centres de lutte contre le cancer fonctionnant conformément aux articles L. 6162 et suivants du Code de la Santé Publique.

85.1C Pratique médicale :

- les consultations et les soins médicaux dispensés dans les établissements ou centres assurant les soins ambulatoires par les médecins généralistes, les médecins spécialistes et les chirurgiens,
- les activités de radiodiagnostic et radiothérapie,
- la médecine systématique et de dépistage (bilans de santé et analyses systématiques).

85.1E Pratiques dentaires : Les activités de pratique dentaire exercées en établissement ou dispensaire.

85.1G Activités des auxiliaires médicaux :

- les activités des auxiliaires médicaux exercées dans les centres de soins ou dispensaires.

85.1L Centres de collecte et banques d'organes :

- les activités des banques de spermes ou d'organes,
- les lactariums,
- la collecte du sang ou d'autres organes humains.

85.3A Accueil des enfants handicapés : l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs handicapés.

85.3B Accueil des enfants en difficulté :

- l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs protégés par suite d'une décision de justice ou socialement en difficulté,
- les activités des établissements de protection judiciaire de la jeunesse,
- l'hébergement en famille d'accueil,
- les activités des maisons maternelles.

85.3C Accueil des adultes handicapés :

- l'accueil, l'hébergement et la réadaptation d'adultes handicapés.

85.3D Accueil des personnes âgées :

- l'accueil et l'hébergement des personnes âgées en hospices, maisons de retraite, logements-foyers, résidences temporaires, résidences expérimentales,
- l'hébergement de personnes âgées en familles d'accueil.

85.3E Autres hébergements sociaux :

- l'accueil, l'hébergement et l'accompagnement social de personnes ou de familles sans ressources et sans abri : errants, expulsés, réfugiés, sortants de prison, d'hôpital psychiatrique, d'établissement de désintoxication, etc...

85.3G Crèches et garderies d'enfants : activités des crèches, garderies et haltes-garderies.

85.3H Aidé par le travail, ateliers protégés :

- les activités des centres d'aide par le travail (CAT), les centres de rééducation professionnelle (CRP) et des ateliers protégés,
- les activités des centres de jour ou sections occupationnelles pour adultes handicapés.

85.3K Autres formes d'action sociale :

- Les activités d'administration générale et de collecte des organismes d'action sociale ou caritative à compétence générale ou spécialisée,
- les actions socio-éducatives en milieu ouvert à destination des enfants, adolescents, adultes et familles,
- les activités de préparation et de suivi du reclassement des personnes handicapées,
- les services de tutelle.

91.3E Organisations associatives N.C.A. : les activités des organisations associatives diverses créées autour d'une cause d'intérêt général ou d'un objectif particulier (non répertoriées ailleurs) et centrées sur l'information, la communication et la représentation dans les établissements de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.

93.0K Activités thermales et de thalassothérapie : soins thermaux et de thalassothérapie.

24.4A Fabrication de produits pharmaceutiques de base : la transformation du sang et la fabrication de dérivés.

Il est précisé que ce champ englobe :

- 1 — l'hospitalisation à domicile,
- 2 — les sièges sociaux des entreprises lorsque leur activité concerne en grande partie la gestion des établissements,
- 3 — les services centraux des entreprises lorsque leur activité concerne en grande partie les établissements.

Le champ territorial concerne la France métropolitaine et les DOM.

Les dispositions des accords nationaux concernant les établissements privés relevant du champ d'application de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif, créé par l'accord du 11 mars 1996 ne s'appliquent pas pour ceux d'entre eux dont l'activité principale relève du champ de la Branche de l'aide à domicile, à l'exception :

- des SSIAD de la Croix-Rouge Française ;
- des associations et organismes employeurs dont l'activité principale est le service de soins infirmiers à domicile adhérents de la FEHAP ;

des organismes employeurs dont l'activité principale est le SESSAD, le SAMSAH ou le service de tutelle et adhérents aux syndicats employeurs signataires de la convention collective nationale du 15 mars 1966.

Chapitre I

Le plan de formation

Les employeurs de la branche appliquent un taux de participation au titre du plan de formation à hauteur minimum de 1,60 % de la masse salariale brute et adhèrent obligatoirement à UNIFAF aux conditions suivantes :

Chaque adhérent s'engage à verser à l'OPCA de Branche 65 % de son obligation légale ou conventionnelle de cotisation au 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 peut contenir trois types d'actions de formation :

- des actions d'adaptation au poste de travail ;
- des actions liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi ;
- des actions de développement des compétences.

Toutes ces actions sont imputables au titre de l'article L. 900-2 du Code du Travail.

Les trois catégories d'actions de formation qui composent le plan de formation se différencient les unes des autres par leur finalité, leur régime au regard du temps de travail et de la rémunération applicable.

Lors de la consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel sur le projet de plan de formation, l'employeur doit préciser dans les documents qu'il lui remet, la nature des actions de formation proposées en appliquant la classification susvisée.

Article I-1

Actions d'adaptation au poste de travail

Toute action de formation suivie par le salarié pour assurer l'adaptation au poste de travail se déroule pendant le temps de travail et donne lieu pendant sa réalisation au maintien de la rémunération.

Article I-2

Actions liées à l'évolution de l'emploi ou participant au maintien dans l'emploi

Les actions liées à l'évolution de l'emploi ou participant au maintien dans l'emploi, sont mises en œuvre durant le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération.

Seul un accord d'entreprise, ou à défaut l'accord écrit du salarié, peut prévoir que le temps de formation peut conduire à dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail.

Les heures correspondant au dépassement de la durée légale ou conventionnelle du travail ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires (salariés à temps complet) ou sur le volume d'heures complémentaires (salariés à temps partiel).

De même, elles ne donnent lieu ni à repos compensateur obligatoire, ni à majoration dans la limite fixée, par an et par salarié, à 50 heures. Ces heures sont donc payées au taux normal.

Pour les salariés en forfait jour ou en forfait en heures sur l'année, les heures correspondant au dépassement ne s'imputent pas sur le forfait et ce, dans la limite de 4 %.

Article I-3

Actions de développement des compétences

Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent 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 jours ou en forfait annuel à 5 % du forfait).

L'acceptation ou le refus par le salarié d'une formation hors temps de travail ne saurait être un critère de discrimination.

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 mais le salarié continue de bénéficier de la couverture sociale, du risque accident du travail et maladie professionnelle.

Lorsque tout ou partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail, l'employeur doit définir avec le salarié avant son départ en formation les engagements auxquels il souscrit, dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et aura satisfait aux évaluations prévues.

Article I-4

Nombre d'heures effectuées hors temps de travail

Le contingent global d'heures de formation réalisées hors temps de travail lorsqu'un salarié suit au cours de la même année une formation à l'évolution de son emploi et une formation servant au développement de ses compétences ne peut être supérieur à 80 heures.

Pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait, cette limite est égale à 5 % du forfait.

Chapitre II

Contrats de professionnalisation

Article II-1

Actions de formation

Sont prioritaires les actions de formation visant l'obtention d'un diplôme ou titre national, dont l'objet est de :

- a) Favoriser l'acquisition d'une première qualification professionnelle ;
- b) Compléter la formation initiale quel qu'en soit le niveau pour pouvoir accéder au métier souhaité ;
- c) Acquérir un titre ou diplôme afin de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Une action de formation prioritaire combine un public visé à l'article II-2 à une certification et filière visées à l'article II-3.

Article II-2

Publics bénéficiaires

Les contrats de professionnalisation s'adressent :

- aux jeunes de moins de 26 ans ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

Article II-3

Certifications et filières visées

Les niveaux de certification et filières visés prioritairement sont :

- Niveau V pour les filières éducatives, de l'animation, du soin, de l'aide et de l'accompagnement de la personne ;
- Niveau IV pour les filières éducatives, de l'animation et de l'accompagnement et de l'aide à la personne ;
- Niveau III pour les filières éducatives, de l'animation, du soin, de l'aide et de l'accompagnement à la personne, dès lors que la durée de la formation restant à effectuer pour le diplôme visé n'excède pas 24 mois
- Niveau V à III pour les emplois à caractère administratif, technique et selon la liste établie par la CPNE pour

les emplois à caractère médico-technique.

Article II-4 **Durée**

Afin de prendre en considération la spécificité de la branche professionnelle, les signataires décident que pour les actions de formations prioritaires :

- La durée du contrat de professionnalisation est portée, si nécessaire, jusqu'à 24 mois ;
- La durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignements généraux, professionnels et technologiques est portée si nécessaire jusqu'à 2200 heures.

Il appartiendra au fonds d'assurance formation de moduler ces durées en fonction des diplômes ou titres nationaux visés et de la réglementation afférente, en tenant compte des dispositions relatives à la VAE et aux allègements de formation.

Pour les certifications et filières non visées prioritairement, les dispositions de droit commun s'appliquent, à savoir :

- Durée du contrat de professionnalisation comprise entre 6 et 12 mois ;
- Actions d'évaluations 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 II-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 :

- salariés âgés de moins de 21 ans : 60 % du SMIC ;
- salariés âgés du 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 ou bien figurant sur la liste établie par la CPNE :

- salariés âgés de moins de 21 ans : 70 % du SMIC ;
- 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 II-6 **Financement**

Les dispositions du présent Chapitre seront prises en charge au titre des 3/5^{ème} de la contribution dite professionnalisation.

Le montant du forfait de prise en charge des contrats de professionnalisation prioritaires est fixé à :

- 27 € pour les certifications de niveau V,
- 13 € pour les certifications de niveau IV,
- 11,5 € pour les autres certifications.

Le montant du forfait de prise en charge des contrats de professionnalisation non prioritaires correspond au montant du forfait fixé à l'article D. 981-5 du code du travail (soit 9,15 € à la date de la signature du présent accord).

Les partenaires sociaux de la branche pourront revoir le montant des forfaits de prise en charge.

Article II-7 **Mise en œuvre**

Le fonds d'assurance formation de la branche professionnelle a compétence pour mettre en œuvre, dans la limite des moyens dont il dispose, le présent Chapitre. Il produira annuellement un rapport d'évaluation qualitatif et quantitatif à destination de la CPNE de la branche professionnelle.

Chapitre III

Périodes de professionnalisation

Article III-1

Actions de formation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser le maintien en activité des salariés en contrat à durée indéterminée par :

- a) Des actions de formation dont l'objectif est d'acquérir tout diplôme ou partie de diplôme identifié, inscrit ou éligible de droit au RNCP ou bien figurant sur la liste établie par la CPNE ou donnant accès à une qualification d'une des conventions collectives de la branche ;
- b) Des actions de formation permettant d'actualiser ou de développer les compétences.

Article III-2

Publics bénéficiaires

Les périodes de professionnalisation visent prioritairement :

- a) Les salariés comptant 15 années d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 40 ans et disposant d'une ancienneté de deux années dans une entreprise de la branche professionnelle avec un minimum d'une année d'ancienneté chez l'employeur ;
- b) Les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité ou d'adoption et pour les hommes et les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé parental d'éducation ;
- c) Les salariés reprenant leur activité professionnelle après au moins 6 mois consécutifs d'absence pour maladie, accident du travail ou congé légal ;
- d) Les salariés reprenant leur activité professionnelle après une absence pour l'exercice d'un mandat syndical d'une durée supérieure à 3 ans ;
- e) Les travailleurs handicapés (article L. 323-3 du code du travail) ;
- f) Les salariés dont le titre ou diplôme est insuffisant au regard de l'emploi occupé ;
- g) Les salariés visant un titre ou diplôme supérieur en vue d'une mobilité, d'une reconversion ou d'une promotion.
- h) Les salariés pour lesquels un certificat de formation complémentaire est exigé réglementairement pour l'exercice de certains emplois ;
- i) Les salariés dont l'emploi occupé ou visé nécessite une actualisation ou une acquisition des compétences.

Article III-3

Certifications et actualisation ou développement des compétences

Sont prioritaires :

- a) Les actions de formation qualifiantes en vue de l'obtention d'un diplôme ou titre nationale de :
 - Niveau V pour les filières éducatives et du soin ;
 - Niveau IV pour la filière éducative ;
 - Niveau V à III pour les emplois à caractère administratif et technique ;
 - Niveau V à III pour les emplois à caractère médico-technique inscrits ou éligibles de droit au RNCP ou bien figurant sur la liste établie par la CPNE ;
 - Niveau III pour les emplois relevant du domaine de l'éducatif, de l'animation et du soin occupés par des salariés ayant déjà une première qualification professionnelle de niveau IV ou V ou bénéficiant d'une dispense de ce pré-requis par le certificateur du diplôme visé ;
 - Niveau II et I pour les emplois d'encadrement inscrits ou éligibles de droit au RNCP ou bien figurant sur la liste établie par la CPNE.
- b) Les actions de formation permettant d'actualiser ou de développer les compétences des salariés titulaires d'un diplôme de niveau III du secteur sanitaire.
- c) Les actions de formation médicale continue et d'évaluation des pratiques professionnelles, définies par l'arrêté du 13 juillet 2006.

Les périodes de professionnalisation prioritaires associent un public visé à l'article III-2 à une certification ou action d'actualisation ou de développement de compétences visées à l'article III-3.

Article III-4 **Mise en œuvre**

Ces périodes de professionnalisation peuvent être mises en œuvre à l'initiative de l'employeur ou du salarié.

L'employeur définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'employeur souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues et notamment, l'engagement de reclassement proposé à l'issue de l'obtention du titre ou diplôme.

Article III-5 **Rémunération - Indemnisation**

Les actions de formation suivies pendant le temps de travail donnent lieu au maintien, par l'employeur, de la rémunération prévue au contrat de travail.

Les actions de formation suivies hors temps de travail donnent lieu au versement d'une indemnisation selon les textes réglementaires en vigueur.

Article III-6 **Nombres d'heures effectuées hors temps de travail**

Les heures de formation suivies dans le cadre de la période de professionnalisation peuvent se dérouler hors temps de travail. Les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail peuvent excéder les droits ouverts par salarié au titre du DIF, dans la limite de 60 heures maximum sur une même année civile

Article III-7 **Financement**

Les dispositions du présent Chapitre seront prises en charge au titre des 3/5^{ème} de la contribution dite de professionnalisation.

Lorsque le salarié fait valoir son DIF dans des actions de formation s'inscrivant dans le cadre d'une période de professionnalisation dont les priorités sont déterminées à l'article III-3, ces actions sont prises en charge au titre des 3/5 de la contribution dite de professionnalisation.

Article III-8 **Forfaits**

Le montant du forfait de prise en charge des périodes de professionnalisation prioritaires est fixé à 11,50 € par heure.

Le montant du forfait de prise en charge des périodes de professionnalisation prioritaires est égal au montant du forfait fixé à l'article D. 981-5 du code du travail (soit 9,15 € à la date de la signature du présent accord)

Les partenaires sociaux de la branche pourront revoir le montant des forfaits de prise en charge.

Le fonds d'assurance formation de la branche professionnelle a compétence pour mettre en œuvre, dans la limite des moyens dont il dispose, le présent Chapitre. Il produira annuellement un rapport d'évaluation qualitatif et quantitatif à destination de la CPNE de la branche professionnelle.

Chapitre IV **Tutorat**

Article IV-1 **Désignation du tuteur**

Pour chaque titulaire des contrats mentionnés au chapitre II et les salariés en apprentissage l'employeur désignera un tuteur qu'il pourra choisir parmi les salariés qualifiés de la structure. Pour les salariés en période de professionnalisation mentionnés au chapitre III, l'employeur peut choisir un tuteur parmi les salariés qualifiés de la structure. Lorsqu'il s'agit de période de professionnalisation s'inscrivant dans un parcours conduisant à l'obtention d'une qualification professionnelle la désignation d'un tuteur est fortement recommandée.

Article IV-2 **Critères de désignation du tuteur**

La personne choisie pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins trois ans dans le domaine ayant un lien direct avec la qualification visée.

Article IV-3 **Formation du tuteur et encadrement des tutorés**

Le salarié ne pourra exercer ses fonctions de tuteur simultanément à l'égard de plus de deux salariés. Ce nombre

pourra être exceptionnellement porté à 3 après accord de la CPNE. L'employeur permettra au tuteur de disposer du temps nécessaire exercer ses fonctions et, se former.

Le tuteur devra être formé en amont ou pendant la réalisation du contrat de professionnalisation. Lorsque la formation est réalisée au cours du contrat, elle doit avoir lieu dans la première moitié de la durée du contrat de professionnalisation.

Les actions de formation tutorale ne sont pas obligatoires pour les tuteurs dont les emplois sont réglementés en la matière.

La branche confie à la CPNE le soin de revoir le référentiel professionnel de la fonction de tuteur pour les personnes titulaires de diplômes qui identifient déjà cette mission dans leur référentiel activité.

La branche confie à la CPNE la labellisation des centres de formation et le soin de s'assurer d'une offre existante sur l'ensemble du territoire.

Article IV-4 Fonction tutorale

Pour permettre la préparation et l'exercice des missions tutorales tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, l'employeur a l'obligation de laisser 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 de l'apprentissage, y compris les relations avec les prestataires de formation. Il sera tenu compte de ces nouvelles compétences dans le cadre d'une évolution de carrière des tuteurs bénéficiaires de ces formations.

Pour assurer la fonction tutorale, 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, périodes 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 stagiaire ;
- de rencontre et débat avec le centre de formation ;
- de participation aux différents bilans du stagiaire.

L'ensemble des temps consacré à sa mission est du temps de travail effectif.

À l'exception des salariés relevant de la convention collective nationale des Centres de lutte contre le cancer du 1^{er} janvier 1999 dont la fonction tutorale est comprise dans le référentiel de compétences, le salarié tuteur percevra, en plus de sa rémunération, une indemnité de fonction de 70 euros brut par mois complet de mission de tutorat et par salarié encadré.

Cette indemnité est versée pendant toute la durée de formation du «tutoré» En cas de mois incomplet de mission de tutorat, l'indemnité de fonction sera calculée au prorata temporis. *Cette indemnité sera prise en charge au titre du 0,50 %.* (Phrase exclue de l'extension par arr. 8 oct. 2009, JO, 17 oct.)

Article IV-5 Financement des actions de tutorat

Les actions de tutorat pour les contrats et périodes de professionnalisation sont prises en charge au titre des 3/5^{ème} de la contribution dite de professionnalisation.

(§ exclu de l'extension par arr. 8 oct. 2009, JO, 17 oct.) Les actions de tutorat pour l'apprentissage sont prises en charge au titre des 1/5 de la contribution dite de professionnalisation.

Chapitre V Droit individuel à la formation (DIF)

Article V-1 Dispositions relatives au DIF

Les salariés visés à l'article, L. 933-1 du code du travail titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein et justifiant d'une année d'ancienneté bénéficient du droit individuel à la formation à hauteur de 20 heures par an.

Si la loi prévoit que le DIF s'exerce en principe hors du temps de travail, un accord d'entreprise ou d'établissement peut permettre l'utilisation du DIF en tout ou partie sur le temps de travail.

Les partenaires sociaux s'accordent pour retenir l'année civile comme période de référence. L'ancienneté des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée s'apprécie au 1^{er} janvier de chaque année.

La durée du droit individuel à la formation est, pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à temps partiel, calculée au prorata temporis.

Les salariés sont informés individuellement et annuellement de leurs droits acquis au titre du dispositif du droit individuel à la formation et ceci à compter du 31 décembre 2005.

Article V-2

Actions de formation prioritaires

Les actions de formation prioritaires au titre du DIF sont à visée qualifiante :

- actions de formation ayant pour objet de permettre d'acquérir une qualification plus élevée inscrite au RNCP ;
- actions de première qualification professionnelle inscrite au RNCP ;
- actions de formation qualifiante professionnelle d'un niveau supérieur dont la certification figure sur la liste de la CPNE.
- actions de formation ayant pour objet d'acquérir une partie de diplôme identifié, inscrit ou éligible de droit au RNCP.

Les autres actions de formation également prioritaires au titre du DIF sont :

- actions d'alphabétisation ;
- actions de formation visant à l'acquisition de techniques et compétences spécifiques s'inscrivant dans le cadre de l'activité professionnelle exercée ;
- actions de perfectionnement aux langues étrangères s'inscrivant dans le cadre de l'activité professionnelle exercée.
- actions de formation visant à l'acquisition du langage des signes.

Article V-3

Acquisition du DIF

Le DIF s'acquiert au prorata temporis pour les salariés entrant ou sortant des effectifs en cours d'année.

Pour mémoire, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein et justifiant d'une année d'ancienneté au 7 mai 2004, ont bénéficié au 1^{er} janvier 2005 d'un droit individuel à la formation de 239/366^{ème} de 20 heures arrondi à 14 heures.

Les salariés qui ont acquis une année d'ancienneté entre le 7 mai 2004 et le 31 décembre 2004 ont bénéficié au 1^{er} janvier 2005 du DIF calculé au prorata temporis.

Article V-4

Dispositions spécifiques aux salariés en CDD

Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée bénéficient du droit individuel à la formation au prorata temporis lorsqu'ils justifient de 4 mois, consécutifs ou non, sous contrat à durée déterminée au cours des 12 derniers mois conformément aux articles L. 931-20-2 et L. 931-15 du code du travail.

L'employeur est tenu d'informer le salarié de ses droits à ce titre.

Article V-5

Cumul d'heures au titre du DIF

Le nombre d'heures que peut cumuler un salarié au titre du droit individuel à la formation s'apprécie en totalisant le nombre d'heures acquis chaque année et non utilisé par le salarié, dans la limite maximale de 120 heures et dans la limite de six ans.

Le cumul des heures de DIF transférées et des heures de DIF acquises chez le nouvel employeur ne permet pas de déroger au plafond de 120 heures.

Lors de la suspension de l'exécution du contrat de travail du salarié (congé parental d'éducation, congé sans solde...), ce dernier continue à acquérir son droit individuel à la formation.

Article V-6

Modalités de mise en œuvre

La mise en œuvre du droit individuel à la formation est à l'initiative du salarié.

Les actions de formation suivies dans le cadre du droit individuel à la formation, peuvent être combinées avec des actions du plan de formation ou des périodes de professionnalisation et pourront se dérouler en tout ou partie sur le temps de travail selon des modalités fixées par accord d'entreprise ou d'établissement ou en l'absence de délégués syndicaux, par accord individuel.

Article V-7

Engagements réciproques

La demande écrite du salarié, envoyée par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge, doit mentionner la formation envisagée, son coût et ses dates.

L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse (par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main contre décharge). L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

Le commun accord du salarié et de l'employeur est formalisé par écrit précisant notamment la nature de l'action et les modalités de déroulement de l'action de formation (dates de début et de fin, coût, organisme pressenti...).

Article V-8

Modalités relatives au désaccord

Lorsque durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'employeur ne parviennent pas à un accord, le salarié peut adresser sa demande à l'organisme collecteur paritaire agréé au titre du Congé individuel formation (CIF).

Si l'organisme collecteur paritaire prend une décision positive de prise en charge de la demande, alors l'employeur est tenu de verser au dit organisme, le montant de l'allocation de formation correspondant au droit acquis par l'intéressé au titre du droit individuel à la formation et les frais de formation calculés conformément aux dispositions prévues à l'article L. 933-4 du code du travail.

Article V-9

Rupture du contrat

En cas de licenciement (sauf faute grave ou lourde) le salarié peut demander, avant la fin du préavis, à utiliser ses droits au DIF pour suivre une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis (VAE).

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du préavis.

En cas de départ à la retraite ou de mise à la retraite, le salarié perd ses droits au DIF.

Article V-10

Transférabilité du DIF

Lorsqu'un salarié quitte un employeur de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif pour rejoindre un employeur de la même branche, la totalité du nombre d'heures acquises au titre du DIF est transférée chez ce nouvel employeur.

Lorsqu'un salarié quitte un employeur d'une autre branche pour rejoindre un employeur de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif, la moitié du nombre d'heures acquises au titre du DIF est transférée chez ce nouvel employeur, dans la limite d'un plafond de 60 heures transférées.

Le cumul des heures de DIF transférées et des heures de DIF acquises chez le nouvel employeur ne permet pas de déroger au plafond de 120 heures.

Lors de la rupture du contrat de travail, l'employeur doit remettre au salarié une attestation précisant les droits acquis au titre du DIF et non utilisés.

Article V-11

Financement du DIF

Les frais de repas, les frais de transport et les frais annexes engagés au titre du DIF sont imputables sur la contribution dite de professionnalisation dans la limite des barèmes fixés par l'OPCA.

Pour un salarié qui a transféré des heures de DIF et qui suit dans le délai de 36 mois suivant son embauche une action répondant aux priorités fixées à l'article V-2, les frais pédagogiques sont imputables sur la contribution dite de professionnalisation, dans la limite de 120 heures multiplié par le montant du forfait fixé à l'article D. 981-5 du code du travail (soit 9.15 € à la date de signature du présent accord).

Le fonds d'assurance formation de la branche professionnelle a compétence pour mettre en œuvre, dans la limite des moyens dont il dispose, le présent Chapitre. Il produira annuellement un rapport d'évaluation qualitatif et quantitatif à destination de la CPNE de la branche professionnelle.

Chapitre VI Observatoire

Article VI-1 Les enjeux

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications pour la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif a été créé par l'accord 2005-1 du 7 janvier 2005 modifié par l'avenant n° 1 du 18 février 2005 et l'avenant n° 2 du 23 juin 2005.

Cet observatoire assure par délégation, au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi, une veille prospective sur l'évolution des métiers de la branche, afin d'anticiper leur transformation, leur naissance, leur obsolescence, ainsi qu'une veille démographique des professionnels dans le souci de favoriser une démarche politique de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences dans les établissements de la branche.

Article VI-2 Les missions

Missions confiées à l'observatoire par la branche :

- Collecter et synthétiser les informations sur les métiers, les emplois et les qualifications, ainsi que les conclusions et recommandations qu'en tire la CPNE en matière de formation professionnelle, afin de les mettre à disposition de la branche.
- Contribuer à identifier les facteurs risquant d'affecter les métiers du secteur 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.
- De conduire des études ponctuelles visant à permettre une politique prospective des emplois et notamment des études démographiques.
- De produire des données annuelles à la branche à destination de la CPB et de la CPNE.
- De transmettre à la branche les priorités qui seraient nécessaires tant en terme de publics à cibler que des formations. Cette contribution devra permettre aux partenaires sociaux de la branche d'élaborer les orientations triennales de la formation professionnelle.
- D'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 de veiller à leur réalisation.

Article VI-3 Composition du comité paritaire de pilotage

Avenant n° 1, 6 mai 2014, agréé par arr. 29 juill. 2014, JO 12 août, applicable le lendemain de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFED.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT.

Le comité paritaire de pilotage de l'observatoire est composé de 10 membres pour l'UNIFED et de 10 membres pour le collège salarié à raison de deux représentants par organisation membre de la CPNE.

(Al. précédent remplacé par Avenant n° 1, 6 mai 2014, agréé) À la suite de la publication de l'arrêté relatif à la représentativité des organisations syndicales de salarié, le comité paritaire de pilotage de l'Observatoire est composé paritairement de deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche, et autant de représentants des employeurs.

Les décisions sont prises à la majorité qualifiée de 155 mandats, sachant que le collège employeur et le collège salarié disposent respectivement de 103 mandats de vote. Pour le collège salarié, chaque organisation syndicale représentative a un nombre de mandats correspondant à son pourcentage (arrondi au chiffre supérieur) de représentativité fixé par l'arrêté de représentativité en cours de validité.

Ces dispositions seront applicables jusqu'au prochain arrêté précisant la représentativité des organisations concernées.

Il se réunit au moins deux fois par an. Il met en place un bureau composé paritairement de 4 membres :

— un président et un vice président

— un trésorier et un trésorier adjoint.

La durée de mandat du bureau est fixée à deux ans.

Les fonctions s'exercent alternativement, tous les ans, entre les représentants des employeurs et des organisations de salariés.

Le comité paritaire de pilotage peut s'adjoindre des représentants de la direction d'UNIFAF et de ses services techniques.

Le secrétariat est assuré par un représentant technique d'UNIFAF.

Article VI-4 **Protocole triennal d'orientation**

Le comité paritaire de pilotage fixe les orientations de l'observatoire selon un protocole triennal.

Il met en place par décision paritaire toute commission susceptible d'accompagner les missions qu'il définit.

Article VI-5 **Travaux d'observation**

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 VI-6 **Financement**

Pour la mise en œuvre de l'observatoire des métiers et des qualifications les parties signataires décident d'affecter à son financement jusqu'à 2 % de la collecte due au titre de la contribution dite de professionnalisation, sur le 1/5^{ème} consacré au frais de gestion de la professionnalisation, au reversement au fonds unique de péréquation (FUP) ; le solde restant revenant au dispositif de professionnalisation, contrats et périodes.

Article VI-7 **Secrétariat permanent**

Les parties signataires confient, par le biais d'une convention de gestion, la mise en œuvre opérationnelle du secrétariat permanent et des travaux décidés par le comité paritaire de pilotage de l'observatoire au fonds d'assurance formation de la branche professionnelle. Celui-ci 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 concernent tout autant les dépenses afférentes à l'administration de l'observatoire que les dépenses relatives à la tenue des réunions du comité paritaire de pilotage et des diverses commissions mises en œuvre.

Chapitre VII **Entretien professionnel de formation et passeport formation**

Article VII-1 **Entretien professionnel de formation**

Bénéficiaires

Chaque salarié ayant au moins deux années d'activité dans une même structure, peut bénéficier au moins tous les deux ans, d'un entretien professionnel avec un responsable hiérarchique. Il concerne uniquement la formation professionnelle et le parcours professionnel.

Si le salarié demande l'organisation de cet entretien, ledit entretien devra être organisé dans un délai de trois mois.

Pour s'y préparer, le salarié sera prévenu de l'objet et de la date de l'entretien au moins un mois avant la dite date.

Le temps consacré à cet entretien professionnel est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Objectifs

L'entretien professionnel est destiné à permettre aux salariés d'être acteurs de leur évolution professionnelle. Il a pour objet de permettre un échange entre le salarié et son responsable hiérarchique.

L'entretien peut être réalisé dans le cadre soit d'entretiens déjà existants dans l'entreprise, soit d'un entretien spécifique.

Un compte-rendu de cet entretien sera établi.

Les partenaires sociaux mandatent la CPNE pour élaborer un guide de l'entretien professionnel.

Article VII-2 Passeport formation

Chaque salarié peut, s'il le souhaite, identifier et faire certifier ses compétences et ses aptitudes professionnelles acquises soit par la formation initiale, soit par la formation professionnelle tout au long de la vie, soit du fait de ses expériences professionnelles.

À cet effet, le salarié peut, à son initiative, établir son passeport formation qui recense notamment :

- Les diplômes et les titres obtenus,
- Les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation,
- Les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titres obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la VAE,
- La nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue.
- Les attestations de formation et/ou de stages liées aux activités associatives bénévoles, syndicales.

Les partenaires sociaux mandatent la CPNE pour réaliser un modèle de passeport formation.

Chapitre VIII Dispositions finales

Article VIII-1 Fongibilité

Le conseil d'administration du fonds d'assurance formation de la branche pourra, dans le cadre de la contribution dite de professionnalisation rendre fongibles les reliquats des dotations telles que prévues ci-dessus pour les contrats et périodes de professionnalisation, le DIF, le tutorat, l'observatoire et l'apprentissage.

Article VIII-2 CIF

Les partenaires sociaux renégocieront avant le 31 décembre 2008 un accord relatif au congé individuel de formation, notamment pour définir les actions de formation prioritaires et les modalités de mise en œuvre.

Article VIII-3 Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et se substitue à l'accord de branche 2005-01 du 7 janvier 2005 relatif à la formation professionnelle continue modifié par ses trois avenants.

Article VIII-4 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) article(s) soumis à révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé 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 du 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 VIII-5 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 accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties et donne lieu à un dépôt conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Les conditions dans lesquelles l'accord dénoncé continue à produire ses effets sont définies à l'article L. 132-8 du code du travail.

Article VIII-6 Formalités de dépôt et de publicité

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Article VIII-7 **Suivi de l'accord**

Une commission paritaire nationale de suivi de l'accord de branche, composée des représentants de l'organisation patronale et des organisations syndicales signataires du présent accord, est instituée dès que sera paru l'arrêté d'agrément.

La Commission Paritaire de Branche peut apporter des modifications à la répartition de la contribution dite de professionnalisation.

La CPB mandate de CPNE pour effectuer un suivi annuel qualitatif et quantitatif des dispositifs de formation hors temps de travail.

Article VIII-8 **Portée de l'accord**

Il ne peut être dérogé par accord d'entreprise ou par accord d'établissement au présent accord qui est impératif sauf dispositions plus favorables.

Article VIII-9 **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 VIII-10 **Date d'effet**

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 et prendra effet au premier jour du mois civil qui suit l'obtention dudit agrément.

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 de branche relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie 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.

Article VIII-11 **Extension**

Les parties conviennent qu'elles demanderont extension du présent accord et des avenants qui viendraient à le modifier en vue de les rendre accessibles à toutes les entreprises, établissements et services concernés par le champ d'application.

Accord du 7 mai 2015

[Agréé par arr. 31 juill. 2015, JO 18 août et étendu par arr. 4 févr. 2016, JO 17 févr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2015 sous réserve de son agrément et de son extension]

(Dénoncé par FEHAP par lettre du 23 septembre 2019)⁽¹⁾

(1) Lettre de dénonciation du 23 septembre 2019 :

Paris, le 23 septembre 2019

Direction Générale du travail

Dépôt des accords collectifs

39/43 Quai André Citroën

75902 Paris Cedex 15

Objet : Dénonciation de l'accord sur la formation professionnelle dans la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif du 7 mai 2015 et de ses avenants

Madame et Monsieur,

Conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et D. 2231-2 du Code du travail, nous effectuons par la présente le dépôt de notre dénonciation de l'accord sur la formation professionnelle dans la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif du 7 mai 2015 et de ses avenants.

Vous trouverez ci-joint copie des courriers de dénonciation adressés aux organisations syndicales et patronales signataires.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Le Directeur Général

FEHAP 179, rue de Lourmel 75015 Paris - Tél. 01 53 98 95 00

01 53 98 95 02 / www.fehap.fr

Mod. par Avenant n° 1, 16 oct. 2015, agréé par arr. 22 déc. 2015, JO 7 janv. 2016, et étendu par arr. 7 avr. 2016, JO 16 avr.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFED ;

NEXEM (adhésion par lettre du 16 décembre 2016) ;

FEHAP (adhésion par lettre du 24 juin 2019) ;

FNCLCC (adhésion par lettre du 17 juillet 2019).

Syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux CFDT.

Mod. par Avenant n° 2, 16 oct. 2015, agréé par arr. 22 déc. 2015, JO 7 janv. 2016, et étendu par arr. 7 avr. 2016, JO 16 avr.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFED ;

NEXEM (adhésion par lettre du 16 décembre 2016) ;

FEHAP (adhésion par lettre du 24 juin 2019) ;

FNCLCC (adhésion par lettre du 17 juillet 2019).

Syndicat(s) de salariés :

Syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux CFDT.

Mod. par Avenant n° 3, 16 oct. 2015, agréé par arr. 22 déc. 2015, JO 7 janv. 2016, et étendu par arr. 7 avr. 2016, JO 16 avr.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFED ;

NEXEM (adhésion par lettre du 16 décembre 2016) ;

FEHAP (adhésion par lettre du 24 juin 2019) ;

FNCLCC (adhésion par lettre du 17 juillet 2019).

Syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux CFDT.

(Annulé et remplacé par Accord du 9 septembre 2020)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFED ;

NEXEM(adhésion par lettre du 16 décembre 2016) ;

FEHAP(adhésion par lettre du 24 juin 2019) ;

FNCLCC(adhésion par lettre du 17 juillet 2019).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération Nationale des Syndicats des Services de Santé et Services Sociaux CFDT.

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, tel 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 impartent 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 impartent 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 13 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 le 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 appor-

tés 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 prospectifs 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

- Élaborer une politique de l'emploi et de la formation visant à anticiper puis 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 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 de l'accord

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 2005-03 du 18 février 2005 et ses avenants.

Partie 1

Conseil en évolution professionnelle et entretien professionnel

Article 1

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 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 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'État.

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 (pilote : CNEFOP) qu'à un niveau régional (pilote : 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'informations 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 deux 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 deux ans ;
- L'évolution envisageable du salarié à deux ans ;
- Les moyens d'accès à la formation et à une certification ;
- Les souhaits d'utilisation du compte personnel de formation (CPF) et 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 deux ans ;
- Les compétences à développer dans les deux 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. 222-12 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.

À 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 six 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 deux 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 quinze 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, lorsqu'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 et 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 2

Dispositifs de formation

Article 4

Compte personnel de formation (CPF)

Mod. par Avenant n° 5, 7 déc. 2016, agréé par arr. 1^{er} mars 2017, JO 5 mars, étendu par arr. 5 mai 2017, JO 11 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2017, sous réserve de son agrément et de son extension⁽¹⁾

(1) Signataires :
Organisation(s) patronales :
UNIFED.
Syndicat(s) de salariés :
FSS CFDT.

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

À compter du 1^{er} janvier 2015, tout salarié acquiert vingt-quatre heures au titre du compte personnel de formation par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de cent vingt heures, puis douze heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de cent cinquante 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 4.1.1

Dispositif spécifique pour les salariés peu ou pas qualifiés(Avenant n° 5, 7 déc. 2016, agréé et étendu)

Conformément aux dispositions de l'article L. 6323-11-1 du code du travail, les salariés n'ayant pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau V, un titre professionnel enregistré et classé au niveau V du Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche, acquièrent quarante-huit heures par an dans la limite de quatre cent heures.

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 d'un 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, pré-requis 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 interbranche (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 CPNE-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).

(Avenant n° 5, 7 déc. 2016, agréé et étendu) Pendant la durée de l'accord, si les conditions ci-dessus sont réunies et dans le respect des modalités décrites, le CAP de l'OPCA pourra porter jusqu'à 50 % la prise en charge des salaires dans la limite de 50 % des coûts de la formation conformément à l'article R. 6323-5 du Code du travail.

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 2 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.

À 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**

Mod. par Avenant n° 1, 16 oct. 2015, agréé par arr. 22 déc. 2015, JO 7 janv. 2016, étendu par arr. 7 avr. 2016, JO 16 avr.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFED.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux CFDT.

Mod. par Avenant n° 5, 7 déc. 2016, agréé par arr. 1^{er} mars 2017, JO 5 mars, étendu par arr. 5 mai 2017, JO 11 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2017, sous réserve de son agrément et de son extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronales :

UNIFED.

Syndicat(s) de salariés :

FSS CFDT.

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 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'OPA-CIF en tenant compte des dispenses et allègements dont le demandeur peut bénéficier.

Article 5.3

CIF-CDI période transitoire (Avenant n° 1, 16 oct. 2015, agréé et étendu)

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 et de l'opérationnalisation de l'évolution du système de gestion par l'OPCA, les nouvelles règles seront appliquées à tous les dossiers concernant une formation qui débute en 2017.

Pour les formations débutant en 2015 ou 2016, la prise en charge s'effectue dans la limite des crédits disponibles dans les conditions suivantes :

- Diplômes qualifiants du secteur sanitaire, social et médicosocial reconnus par les ministères compétents et figurants dans les conventions collectives de la branche à hauteur de 44 % des crédits ;
- Autres diplômes qualifiants tels que définis par l'article L. 6314-1 du code du travail, à hauteur de 30 % des crédits ;
- Bilans de compétences à hauteur de 4 % des crédits ;
- Formations post-jury VAE à hauteur de 10 % des crédits ;
- Congés VAE à hauteur de 4 % des crédits ;
- Autres formations diverses, à hauteur de 8 % des crédits
- Il est par ailleurs précisé qu'une fongibilité entre les enveloppes dédiées aux dispositifs de formation décrits à l'article 5 - CIF CDI, CIF CDD, bilan de compétences et de VAE - pourra être étudiée à la fin de chaque année N au sein de l'OPACIF.

À compter du 1^{er} juin 2016 tout salarié dont le dossier est inscrit sur 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 compétence) ne s'effectue plus sur ordre d'arrivée mais sur une base de cotation des dossiers en fonction de critères de priorités. Les salariés ne peuvent déposer qu'une demande de financement d'un CIF sur une 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 seconde consacrée aux formations non qualifiantes à hauteur de 10 % des moyens dévolus au CIF CDI ;
- La troisième consacrée aux bilans de compétence 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 infra V ou V visant une formation de niveau V ou IV	9 points
Salarié de niveau infra 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 bénéficié 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 un 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 une 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 ins-

truits 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 efficience 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 trois 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 1^{ère} 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 %	À déterminer par le Conseil d'administration paritaire de l'OPACIF	À déterminer par le Conseil d'administration paritaire de l'OPACIF
Supérieur à 2 SMIC	80 % sans pouvoir être inférieur à 2 SMIC	À déterminer par le Conseil d'administration paritaire de l'OPACIF	À déterminer par le Conseil d'administration paritaire de l'OPACIF

Pour les 2^{ème} et 3^{ème} 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	80 % sans pouvoir être inférieur au SMIC	À déterminer par le Conseil d'administration paritaire de l'OPACIF	À déterminer par le Conseil d'administration paritaire de l'OPACIF
Supérieur à 2 SMIC	70 % sans pouvoir être inférieur à 2 SMIC	À déterminer par le Conseil d'administration paritaire de l'OPACIF	À 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**

À 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 salaires 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 deux 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**

(Avenant n° 5, 7 déc. 2016, agréé et étendu) Conformément aux dispositions de l'article No. 6322-12 du code du travail, la prise en charge de la formation peut excéder la durée légale d'un an en continu à temps plein ou 1 200 heures à temps partiel ou en discontinu pour les formations et les publics définis comme prioritaires par la CPNE FP.

Si le dossier est recevable et si les 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 contrats 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 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

Mod. par Avenant n° 2, 16 oct. 2015, agréé par arr. 22 déc. 2015, JO 7 janv. 2016, et étendu par arr. 7 avr. 2016, JO 16 avr.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFED.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux CFDT.

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 douze 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.

(Avenant n° 2, 16 oct. 2015, agréé et étendu) Afin de prendre en considération la spécificité de la branche professionnelle, les signataires décident que pour les formations prioritaires fixées par la CPNE FP et/ou l'OPCA au titre de la période de professionnalisation :

- La durée de la période de professionnalisation porte sur l'intégralité de la durée de la formation concernée, dans une limite de 8 semestres notamment pour les professions de masseur kinésithérapeute, d'orthophoniste... La durée de formation est toujours adossée au référentiel de formation du diplôme visé. En l'absence de référentiel, la durée de prise en charge est limitée à 1 300 heures ;
- La durée est limitée à 18 mois maximum pour les formations AMP (Aide médico-psychologique).

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 deux 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 inadéquate 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 plafonné 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 inadéquat, 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 vingt-six ans ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de vingt-six 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 parents isolés et 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'emplois 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;
- Compléter la formation initiale quel qu'en soit le niveau pour pouvoir accéder au métier souhaité ;
- 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 vingt-quatre 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 six et douze 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, 13 € pour une certification visée de niveau IV et 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.

À 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. À 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.

À 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. À 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 suivants 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^{ème} 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 1^{ère} année d'exécution de leur contrat ;
- 45 % du SMIC pendant la 2^{ème} année d'exécution de leur contrat.

b) Pour les jeunes âgés de 18 à moins de 21 ans :

- 50 % du SMIC pendant la 1^{ère} année d'exécution de leur contrat ;
- 60 % du SMIC pendant la 2^{ème} année d'exécution de leur contrat ;
- 70 % du SMIC pendant la 3^{ème} 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 1^{ère} année d'exécution de leur contrat ;
- 75 % du minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé sans être inférieur à 75 % du SMIC pendant la 2^{ème} année d'exécution de leur contrat ;
- 85 % du minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé sans être inférieur à 85 % du SMIC pendant la 3^{ème} 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 trois 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 les dites 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 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 trois 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 deux 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 3 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 de 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 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 euros bruts 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 prorata 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 des 4/5^e de la contribution dite de professionnalisation.

Les actions de tutorat pour les maîtres d'apprentissage sont prises en charge au titre des 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'action 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'action 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 huit 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 huit 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 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 d'un 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 3
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 privé 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'études 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 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 certifications, 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, tels 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 employeurs 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 % destinés au financement du congé individuel de formation ;
- 0.2 % destinés au financement du compte personnel de formation ;
- 0.4 % destinés au financement de la professionnalisation ;

— 0,2 % versés 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 % destinés au financement du congé individuel de formation ;
- 0,2 % destinés au financement du compte personnel de formation ;
- 0,1 % destinés au financement du plan de formation ;
- 0,3 % destinés au financement de la professionnalisation ;
- 0,2 % versés 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 employeurs 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 % destinés au financement du congé individuel de formation ;
- 0,2 % destinés au financement du compte personnel de formation ;
- 0,2 % destinés au financement du plan de formation ;
- 0,3 % destinés au financement de la professionnalisation ;
- 0,15 % versés 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 % destinés au financement du plan de formation ;
- 0,15 % destinés 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-utilisée sera versé à l'OPCA de la branche.

Partie 4

Dispositions relatives aux instances (CPNE-FP, Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences, OPCA/OPACIF)

Mod. par Avenant n° 5, 7 déc. 2016, agréé par arr. 1^{er} mars 2017, JO 5 mars, étendu par arr. 5 mai 2017, JO 11 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2017, sous réserve de son agrément et de son extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFED.

Syndicat(s) de salariés :

FSS CFDT.

(Avenant n° 5, 7 déc. 2016, agréé et étendu) Afin de construire et de piloter le dialogue social sur les questions de la formation professionnelle continue, les partenaires sociaux de la branche conviennent qu'il est essentiel pour les représentants des organisations syndicales de disposer de droits afférents à leurs mandats.

(Avenant n° 5, 7 déc. 2016, agréé et étendu) Toute participation aux instances paritaires et groupes paritaires de travail de l'OPCA, de la CPNE FP et ses DR CPNE FP ainsi que du «Copil» de l'observatoire est assimilée à du temps de travail effectif, ouvre droit au maintien de la rémunération ainsi qu'à autorisations d'absences, selon les modalités et spécificités de prise en charge prévues aux articles ci-après de la partie 4.

(Avenant n° 5, 7 déc. 2016, agréé et étendu) Lorsque cette participation se déroule sur un jour de congé ou de repos planifié, elle ouvre droit à récupération ou report, elle ne se déduit pas des autres temps dédiés décrits dans la partie 4.

Article 17

Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNE-FP)

Mod. par Avenant n° 5, 7 déc. 2016, agréé par arr. 1^{er} mars 2017, JO 5 mars, étendu par arr. 5 mai 2017, JO 11 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2017, sous réserve de son agrément et de son extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronales :

UNIFED.

Syndicat(s) de salariés :

FSS CFDT.

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 pro-

fessionnalisation 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

- (Avenant n° 5, 7 déc. 2016, agréé et étendu) La définition d'actions de formation prioritaires, dans le cadre de la professionnalisation (contrats de professionnalisation et périodes de professionnalisation), du compte personnel de formation, du congé individuel de formation (CIF) pour les salariés en CDD 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 partenariats avec les fédérations et 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.

À 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, emploi et 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 employeur, pouvant siéger pour un nombre égal à celui des représentants suppléants du collège salariés.

(Avenant n° 5, 7 déc. 2016, agréé et étendu) Le nombre de réunions plénières est fixé à 5 par année civile.

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

(Avenant n° 5, 7 déc. 2016, agréé et étendu) Chaque représentant des organisations syndicales de salariés repré-

tatives au niveau de la branche a droit à un forfait annuel de 5 demi-journées (soit une 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 deux ans, un Bureau constitué d'un Président, d'un Président adjoint auxquels s'ajoutent un membre du collège salarié et un membre du collège employeurs, soit au total 4 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

(Avenant n° 5, 7 déc. 2016, agréé et étendu) La CPNE-FP ou son Bureau, sur décision paritaire, peut mettre en place des groupes de travail paritaires restreints (1 représentant par organisation syndicale représentative au niveau de la branche) pour mener divers travaux et réflexions, commandés en réunion plénière. Les groupes de travail paritaires se réunissent autant de fois que de besoin sur la durée de l'accord dans la limite de 21 jours

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.

(Avenant n° 5, 7 déc. 2016, agréé et étendu) Le Président et le président adjoint disposent chacun annuellement d'un maximum de 8 missions de représentation. Au-delà un avis sera donné par la Commission Paritaire de Branche.

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», et «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 employeur et le collège salarié disposent respectivement de 103 mandats de vote.

Pour le collège salarié, 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 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 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(Avenant n° 5, 7 déc. 2016, agréé et étendu)

Les frais de déplacements, d'hébergement et de repas donnent lieu à une indemnisation de 240 euros 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 (8 par an) et des réunions des groupes de travail (dans la limite de 21 jours sur la durée de l'accord), 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.

Cette indemnité fait l'objet d'un versement annuel par l'UNIFED à chaque organisation syndicale de salariés au plus tard au cours du premier semestre de l'année N+1. Toutefois les parties conviennent de la nécessité d'améliorer la qualité de vie au travail des représentants et préconisent l'utilisation de moyens de visioconférence, notamment ceux de l'OPCA.

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^{ème} 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 accusé 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 17.5

Rapport annuel de la CPNE FP(Avenant n° 5, 7 déc., 2016, agréé et étendu)

Chaque année la CPNE FP présente à la CPB son rapport d'activités.

Article 18

Délégations Régionales de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

(DR CPNE-FP)

Mod. par Avenant n° 3, 16 oct. 2015, agréé par arr. 22 déc. 2015, JO 7 janv. 2016, étendu par arr. 7 avr. 2016, JO 16 avr.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFED.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux CFDT.

Mod. par Avenant n° 5, 7 déc. 2016, agréé par arr. 1^{er} mars 2017, JO 5 mars, étendu par arr. 5 mai 2017, JO 11 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2017, sous réserve de son agrément et de son extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFED.

Syndicat(s) de salariés :

FSS CFDT.

Article 18.1

Installation et rôle de la délégation régionale

(Avenant n° 3, 16 oct. 2015, agréé et étendu) Est installée une délégation régionale paritaire par région administrative au sens du découpage administratif en vigueur au 15 octobre 2015, et cela pour une période transitoire allant jusqu'au 31 décembre 2016 au plus tard. Un avenant sera négocié avant la fin de l'année 2016 pour prendre en compte l'organisation territoriale de la République (dite NOTRe).

(Al. précédent remplacé par Avenant n° 5, 17 déc. 2016, agréé et étendu) Est installée une délégation régionale par région 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 ;
- Relais 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 instances 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(Avenant n° 5, 7 déc. 2016, agréé et étendu)

La délégation régionale de la CPNE-FP est composée comme suit :

- deux représentants titulaires par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche qui peuvent, en cas d'empêchement, se faire remplacer par leur 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 leur suppléant.

Cette composition pourra, le cas échéant, être revue compte tenu des évolutions en matière de représentativité des organisations syndicales de salariés

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 deux 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 d'une 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(Avenant n° 5, 7 déc. 2016, agréé et étendu)**

Chaque représentant des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche, soit 2 titulaires et 2 suppléants, a droit à un forfait annuel de 4 demi-journées (soit une 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 employeur et le collège salarié disposent respectivement de 103 mandats de vote.

Pour le collège salarié, 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 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 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(Avenant n° 5, 7 déc. 2016, agréé et étendu)**

Forfait de dépenses engagées

Les frais de déplacements des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche donnent lieu à une indemnisation de 120 euros par représentant titulaire et pour 1 suppléant, pour chaque réunion plénière régionale de la CPNE FP (4 par an).

Cette indemnité fait l'objet d'un versement annuel par l'UNIFED à chaque organisation syndicale de salariés au plus tard au cours du premier semestre de l'année N+1.

La prise en charge des dépenses engagées pour le 2^{ème} suppléant nommément désigné fait l'objet d'une prise en charge par l'organisation syndicale de salariés qui l'a désigné.

Maintien et prise en charge des salaires des représentants du collège salariés

Le temps consacré par les 2 représentants titulaires, et par les 2 représentants suppléants 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 (dans la limite de 2 titulaires et d'un de leur suppléant nommément désigné). 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 % du 1/30^{ème} du salaire brut men-

suel chargé du mois d'absence, dans la limite d'un plafond journalier chargé de 87,5 euros (soit 50 % de 175 euros). Les demandes d'indemnisation, pour être prises en compte, doivent être adressées par courrier en recommandé avec accusé de réception au Secrétariat administratif et technique de la CPNE FP avant le 31 décembre de l'année civile concernée.

La prise en charge du 2^{ème} suppléant nommément désigné peut faire l'objet d'une demande de remboursement par l'employeur. Dans ce cas l'organisation syndicale de salariés qui l'a désigné s'engage à procéder aux remboursements des salaires

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**

À 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 (telles 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 employeur et le collège salarié disposent respectivement de 103 mandats de vote.

Pour le collège salarié, 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 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 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 4 membres :

— un président et un vice-président

— un trésorier et un trésorier adjoint.

La durée de mandat du bureau est fixée à deux 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 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**

Mod. par Avenant n° 3, 16 oct. 2015, agréé par arr. 22 déc. 2015, JO 7 janv. 2016, étendu par arr. 7 avr. 2016, JO 16 avr.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFED.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux CFDT.

Mod. par Avenant n° 5, 7 déc. 2016, agréé par arr. 1^{er} mars 2017, JO 5 mars, étendu par arr. 5 mai 2017, JO 11 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2017, sous réserve de son agrément et de son extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFED.

Syndicat(s) de salariés :

FSS CFDT.

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'Ile 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'État :

— 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, la sensibilisation et 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 4999 salariés) et des grandes entreprises (5000 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 autre 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 salarié, 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 employeur et le collège salarié disposent respectivement de 103 mandats de vote.

Pour le collège salarié, 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 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 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'actions des délégations régionales paritaires (DRP) ;

-
- la fixation des budgets, des comptes de résultats 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).

(Avenant n° 5, 7 déc. 2016, agréé et étendu) Est installée une délégation régionale par région administrative. Les délégations régionales paritaires (DRP) sont composées de trois administrateurs régionaux délégués titulaires qui peuvent, en cas d'empêchement, se faire remplacer par un suppléant, par organisation syndicale représentative de salariés, et d'autant de représentants de l'UNIFED, ayant la qualité de membres au sens de l'article 2.1 des statuts de l'OPCA. Le suppléant peut remplacer un des trois administrateurs délégués.

Il est admis que le suppléant puisse participer à toutes les réunions en présence des trois administrateurs. Dans ce cas, les frais afférents au suppléant nommé désigné sont pris en charge par l'organisation syndicale de salariés qui l'a désigné, et qui s'engage également à procéder aux remboursements des salaires auprès de l'employeur lorsque celui-ci en a fait la demande.

Les décisions de la délégation paritaire régionale sont paritaires et sont prises à la majorité qualifiée de 155 mandats, sachant que le collège employeur et le collège salarié disposent respectivement de 103 mandats de vote.

Pour le collège salarié, 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 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 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'État et 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'État 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 salarié, 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 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 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 maintien de salaire.

Les salaires et charges afférentes des administrateurs sont maintenus pendant les absences pour la part correspondante à leur activité pour l'OPCA, sous réserve d'un engagement préalable de l'organisation mandataire (employeur ou salarié) de procéder aux remboursements de l'employeur dans un délai d'un 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 (employeur ou salarié) de procéder aux remboursements de l'employeur dans un délai d'un 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 d'une 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 (employeur ou salarié) de procéder aux remboursements de l'employeur dans un délai d'un 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, 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 5
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 de l'accord

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 2 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 trois mois. Toute dénonciation, par l'une des parties signataires, est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé 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.

Accord du 9 septembre 2020

[Agréé par arr. 17 déc. 2020, JO 23 déc. et étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 18 sept., applicable à compter du 1^{er} janv. 2021 sous réserve de son agrément et de son extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération des employeurs du secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif ;
FNCLCC (lettre d'adhésion du 22 déc. 2021).

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;
CGT.

Préambule

Le présent accord, dans toutes ses dispositions, annule et remplace celles de l'accord sur la formation professionnelle de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif du 7 mai 2015 et de ses avenants.

Le secteur

Des millions de personnes bénéficient chaque année des services dispensés par les quelques 785 000 salariés du secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif, qui continue de croître¹ et qui est implanté sur tous les territoires, au plus près des besoins des personnes soignées ou accompagnées.

¹ Croissance de + 12 % des effectifs salariés en 5 ans de 2012 à 2017. Source Enquête Emploi menée en 2017 par l'Observatoire du secteur

Le secteur représente 3,5 % de l'emploi salarié en France et compte parmi les plus importants en termes d'emploi².

² À titre de comparatif, le double du secteur de l'automobile - Sources Insee 2015

Il représente près de 60 % de l'offre nationale sur le secteur social et médico-social, comprenant les établissements et services pour personnes âgées, pour enfants et adultes en situation de handicap, pour la protection de l'enfance et pour les adultes en difficulté sociale.

Il représente plus de 16 % de l'offre sanitaire : médecine chirurgie obstétrique, soins de suite et de réadaptation, psychiatrie, cancérologie, dialyse (41 % pour la dialyse spécifiquement), soins de longue durée et hospitalisation à domicile (55 % pour la seule hospitalisation à domicile).

Les défis à relever

Le secteur est aujourd'hui confronté à des multiples défis et enjeux :

— Le défi du vieillissement de la population avec une révolution démographique majeure³,

³ Les personnes âgées de 60 ans et plus sont au nombre de 15 millions aujourd'hui. Elles seront 20 millions en 2030 et près de 24 millions en 2060. Le nombre des plus de 85 ans passera de 1,4 million aujourd'hui à 5 millions en 2060. Source Ministère des Solidarités et de la Santé

— Une demande sociétale d'inclusion et de participation du citoyen-bénéficiaire-patient,

— Le renforcement de l'ambulatoire, en chirurgie notamment et du maintien à domicile, particulièrement dans le domaine de la gériatrie,

— L'accompagnement des personnes les plus démunies (accueil, accompagnement, hébergement d'urgence des personnes exclues, sans abris, réfugiés économiques, politiques, climatiques ou de conflits, etc.) à travers notamment la mise en œuvre du Plan de lutte contre la pauvreté,

— Le décloisonnement et l'articulation entre établissements et services qui doivent participer d'une société plus inclusive en coordonnant un parcours centré sur les besoins et le projet de la personne,

— Le bénéficiaire comme acteur de sa santé,

— La transformation des métiers en lien avec l'évolution des besoins et des attentes des bénéficiaires et des professionnels,

— Le renforcement nécessaire de l'attractivité des métiers,

— La révolution du numérique qui constitue avec l'intelligence artificielle un puissant facteur d'inclusion pour les personnes fragiles,

— La transformation des systèmes d'information, afin d'intégrer la transformation de l'offre, la nécessité de rendre compte et l'interopérabilité des systèmes.

Ces enjeux impactent très fortement les parcours des bénéficiaires et les modalités d'organisation des services et établissements. Les besoins en compétences comme en qualification et les métiers sont également directement impactés.

Ces évolutions s'inscrivent cependant dans un contexte économique très contraint par la réduction constante des dépenses publiques alors que les besoins augmentent et que l'exigence de qualité des soins et de l'accompagnement est toujours plus forte.

Pour faire face à ces changements majeurs, le secteur entend par cet accord mobiliser toutes les instances du secteur et tous les dispositifs d'emploi et de développement des compétences au service des structures et salariés. C'est à cette condition que l'emploi sera favorisé et que l'exigence de qualité sera atteinte au bénéfice des publics accompagnés et soignés.

Une nouvelle politique de l'emploi et du développement des compétences

Le présent accord s'inscrit dans le cadre du titre I de la loi du 5 septembre 2018 «Pour la liberté de choisir son avenir professionnel.»

Il tire les conséquences des évolutions majeures portées dans ce texte, à savoir :

-
- Le rôle accru des branches dans le développement de l'apprentissage, des politiques de certification et dans la promotion des métiers,
 - La suppression, hormis pour les entreprises de moins de 50 salariés, de toute contribution légale au bénéfice du plan de développement des compétences venant confirmer une logique d'investissement dans les compétences et qualifications,
 - Un système de collecte et de distribution entièrement revu, entraînant la création des OPCO,
 - La suppression de certains dispositifs de formation : CIF et période de professionnalisation,
 - L'institution des nouveaux dispositifs de reconversion ou promotion par l'alternance dit PROA et de compte personnel de formation de transition,
 - La mise en place de nouveaux acteurs institutionnels : France Compétences, les commissions Transition Pro⁴, les OPCO,

⁴ *Commissions paritaires interprofessionnelles régionales*

- La désintermédiation de l'accès à l'offre de formation,
- La transformation de l'action de formation et l'élargissement du plan de formation devenu le plan de développement des compétences.

Ces changements majeurs constituent une mutation du système de formation professionnelle et nécessitent une acculturation de tous les acteurs, structures, salariés, organismes de formation et appelle à un pilotage plus stratégique du développement des compétences des salariés et des établissements au service du public accueilli.

Politique du secteur

Les parties signataires affirment leur volonté de conduire une politique de développement des compétences et d'élévation du niveau de qualification des salariés comme levier de la capacité apprenante des structures et de l'évolution professionnelle des salariés, ainsi que de l'amélioration de la qualité de l'accompagnement et des soins.

La politique de développement des compétences développée par les structures appelle à favoriser la convergence entre projets associatifs et d'établissements et projets des salariés pour favoriser le co-investissement salarié / structure dans le développement des compétences et des qualifications.

La politique de secteur est principalement définie par la négociation collective. Elle est complétée par :

- Les orientations emploi-développement des compétences définies par la CPNE-FP appuyée par les travaux de l'Observatoire de l'OPCO Santé,
- Les études conduites dans ce domaine par l'OPCO Santé.

La politique du secteur prend en compte :

- Le besoin de professionnalisation, en lien avec les exigences de développement de la qualité des services apportés aux personnes,
- Le besoin de valorisation des métiers et de l'attractivité du secteur, 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, pour favoriser l'accès à l'emploi et à la qualification, notamment pour les personnes peu qualifiées,
- La nécessité de toucher l'ensemble des établissements dans leur diversité et de couvrir les besoins de tous les territoires, notamment en favorisant la gestion territoriale des emplois et des compétences,
- Le besoin de répondre aux objectifs d'une société inclusive et de mettre le bénéficiaire au cœur du système,
- Le besoin d'accompagner structures et organismes de formation du secteur vers une approche du développement des compétences plus intégrée.

Pour atteindre les objectifs politiques que le secteur s'est fixé, les parties signataires s'engagent à mobiliser tous les moyens disponibles : la CPNE-FP et ses délégations régionales, chaque fois que nécessaire la section paritaire professionnelle du secteur sanitaire, médico-social, social à but non lucratif au sein de l'OPCO Santé, la réalisation de partenariats avec les acteurs institutionnels de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles. Elles s'appuient également sur les travaux et les études de l'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 autres services déployés par l'OPCO Santé auprès des établissements et services.

L'OPCO Santé au service des entreprises contribue à la mise en œuvre de la politique de professionnalisation, de développement des compétences et d'élévation du niveau de qualification des salariés du secteur. Il participe au développement de la formation professionnelle.

Orientations générales de la politique formation

- Élaborer une politique de l'emploi et de développement des compétences visant à répondre aux besoins de pro-

fessionnalisation des salariés et à anticiper puis à accompagner l'évolution des accompagnements et des prises en charge,

- Développer une politique de l'apprentissage, en créant des synergies entre les différentes branches du secteur,
- Développer une politique de certification en lien avec les besoins du secteur,
- Accompagner les initiatives innovantes, les généraliser après évaluation favorable par la CPNE-FP, avec l'appui des services techniques de l'OPCO Santé,
- Développer l'égal accès à la formation des salariés, quelles que soient leur catégorie professionnelle et la taille de l'entreprise qui les emploie,
- Favoriser la qualification professionnelle des salariés,
- Soutenir la démarche d'amélioration de la qualité et de la sécurité des accompagnements et des soins,
- Promouvoir les parcours d'intégration et de professionnalisation,
- Développer les compétences transversales : management, organisation, accompagnement du changement, gestion de projet, numérique, etc.,
- Concourir à un accès facilité par module des certifications,
- Promouvoir la VAE et impliquer les professionnels du secteur dans les jurys VAE,
- Développer⁵ le co-investissement au service d'un projet de parcours professionnel, répondant à un intérêt partagé entre l'employeur et le salarié.

⁵ Notamment par l'intermédiaire du compte personnel de formation

Champ d'application de l'accord

Le présent accord est applicable dans le champ dévolu au secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif défini par l'avenant n° 3 à l'accord 2005-03 du 18 février 2005.

Partie Première

Accès à l'emploi par l'alternance

1.1 - Apprentissage

L'apprentissage est une priorité affirmée de la loi du 5 septembre 2018, qui s'inscrit dans le cadre plus global de la formation des jeunes, de leur qualification et de leur accès à l'emploi. La profonde transformation du cadre d'organisation et de financement de l'apprentissage offre au secteur la possibilité de développer cette filière de formation, même si son déploiement peut s'avérer difficile pour certains métiers réglementés⁶

⁶ - des référentiels de formation souvent peu adaptés à l'accès par l'apprentissage

— une opérationnalité moindre des apprentis par rapport à d'autres métiers non réglementés. En effet, les apprentis ne sont pas autorisés à pratiquer les actes réservés aux seuls titulaires du diplôme.

1.1.1- Politique du secteur en matière d'apprentissage

Le secteur s'attache à promouvoir l'embauche et la formation des jeunes par l'apprentissage pour toutes les filières de métiers existant dans le secteur.

Il souhaite par son action développer au profit des jeunes et des entreprises la possibilité de recourir à l'apprentissage en particulier pour tous les métiers pour lesquels il existe des besoins de recrutement.

Cette politique volontariste s'inscrit dans le cadre du développement de l'attractivité des métiers du secteur et de sa politique de qualification.

Elle participe à la volonté du secteur de développer les formations en alternance qui ont prouvé leur efficacité en matière d'acquisition et de consolidation des compétences et d'insertion durable dans l'emploi, en organisant une complémentarité entre les 3 dispositifs de formation en alternance (contrat d'apprentissage, professionnalisation, Pro A) et en favorisant chaque fois que cela est possible le contrat d'apprentissage.

À ce titre, le secteur a pour ambition de multiplier par deux le nombre d'apprentis du secteur en 3 ans, soit de passer à plus de 4000 apprentis en 2022 et de viser un taux de recrutement post apprentissage de 50 %.

1.1.2- Contrat d'apprentissage et statut des apprentis

Le contrat d'apprentissage vise à privilégier et favoriser l'embauche et l'intégration dans le secteur de jeunes de moins de 30 ans (demandeurs d'emploi ou non).

Dispositions générales

Les apprentis bénéficient de l'ensemble des dispositions légales et conventionnelles ainsi que de tout accord d'entreprise applicables aux salariés dès lors qu'ils sont compatibles avec leur situation de jeune en formation.

L'accès au contrat d'apprentissage s'effectue dans les conditions prévues par le Code du Travail.

En cas de recrutement sous contrat de droit commun faisant suite au contrat d'apprentissage, il est tenu compte de l'ancienneté déjà acquise.

Durée du contrat

La durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée, ou de la période d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée, varie entre 6 mois et 3 ans.

Elle est égale à la durée du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, laquelle est fixée en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés.

La durée du contrat ou de la période d'apprentissage peut toutefois être inférieure ou supérieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, compte tenu du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises. Cette durée est alors fixée par une convention tripartite signée par le centre de formation, l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal, annexée au contrat d'apprentissage.

Rémunération

Le secteur souhaite rendre attractif l'apprentissage et a déterminé des niveaux de rémunération supérieur au légal.

Le salaire minimum perçu par l'apprenti pendant le contrat ou la période d'apprentissage est fixé :

1^o Pour les jeunes âgés de 16 à 17 ans :

- a) À 35 % du salaire minimum de croissance pendant la première année d'exécution du contrat,
- b) À 45 % du salaire minimum de croissance pendant la deuxième année d'exécution du contrat,
- c) À 55 % du salaire minimum de croissance pendant la troisième année d'exécution du contrat.

2^o Pour les jeunes âgés de 18 à 20 ans :

- a) À 50 % du salaire minimum de croissance pendant la première année d'exécution du contrat,
- b) À 60 % du salaire minimum de croissance pendant la deuxième année d'exécution du contrat,
- c) À 70 % du salaire minimum de croissance pendant la troisième année d'exécution du contrat.

3^o Pour les jeunes âgés de 21 à 25 ans :

- a) À 65 % du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la première année d'exécution du contrat ;
- b) À 75 % du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la deuxième année d'exécution du contrat ;
- c) À 85 % du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la troisième année d'exécution du contrat.

4^o Pour les jeunes âgés de 26 ans et plus, à 100 % du salaire minimum de croissance ou s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage.

L'apprenti, rémunéré sur une base conventionnelle bénéficie par ailleurs des augmentations salariales conventionnelles, de l'ensemble des augmentations salariales générales ou individuelles et de tous les éléments complémentaires de rémunération (intéressement, prime, etc.) de l'entreprise dans les mêmes conditions que les autres salariés.

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec le même employeur, sa rémunération est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, sauf quand l'application des rémunérations prévues à la présente sous-section en fonction de son âge est plus favorable.

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec un employeur différent, sa rémunération est au moins égale à celle à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, lorsque ce dernier a conduit à l'obtention du titre ou du diplôme ainsi préparé, sauf quand l'application des rémunérations prévues à la présente sous-section en fonction de son âge est plus favorable.

Lorsqu'un contrat d'apprentissage est conclu pour une durée inférieure ou égale à un an pour préparer un diplôme ou un titre de même niveau que celui précédemment obtenu, lorsque la nouvelle qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou du titre précédemment obtenu, une majoration de 15 points (soit par exemple : 60 % au lieu de 45 %) est appliquée à la rémunération.

Dans ce cas, les jeunes issus d'une voie de formation autre que celle de l'apprentissage sont considérés, en ce qui concerne leur rémunération minimale, comme ayant accompli la durée d'apprentissage pour l'obtention de leur diplôme ou titre.

1.1.3- Maître d'apprentissage

Désignation

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.

Le salarié choisi 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.

Conditions d'exercice

Pour permettre au maître d'apprentissage de remplir ses missions dans les conditions optimales, les parties signataires conviennent qu'en plus des conditions légales :

— Le salarié ne pourra exercer ses fonctions de maître d'apprentissage, ou de tuteur dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, simultanément à l'égard de plus de 2 salariés au total,

Conformément à l'article L. 6223-3 du Code du travail, «l'employeur assure la formation pratique de l'apprenti, il lui confie notamment des tâches ou des postes permettant d'exécuter des opérations ou travaux conformes à une progression annuelle définie par accord entre le centre de formation d'apprentis et les représentants des entreprises qui inscrivent des apprentis dans celui-ci».

— L'employeur a l'obligation de laisser au maître d'apprentissage le temps nécessaire à l'exercice des missions qui lui sont confiées : à ce titre, le maître d'apprentissage dispose, au minimum, de 3 heures par semaine consacrées à l'apprenti lorsque ce dernier est présent sur site.

— Ce temps peut comprendre le travail en binôme, les mises en situation de travail, les périodes d'observation ou de test, les réunions de travail collectives (réunion de coordination, réunion de transmission, etc.), ou les réunions individuelles entre le maître d'apprentissage et son apprenti.

Mission

Pour assurer la fonction 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 de l'apprenti,

— D'accompagnement dans l'élaboration et la mise en œuvre du projet professionnel de l'apprenti,

— De contribution à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par l'apprenti, au travers d'actions de formation en situation professionnelle, notamment à travers l'organisation de l'activité de l'apprenti, le cas échéant auprès d'autres salariés intéressés,

— De veiller au respect de l'emploi du temps de l'apprenti et des conditions spécifiques d'emploi des apprentis,

— De participation à l'évaluation des compétences acquises dans le cadre de la formation délivrée par l'entreprise,

— De contrôle de l'assiduité et de la qualité du travail de l'apprenti,

— De rencontre et débat avec le centre de formation d'apprentis,

— De participation aux actions de suivi et de bilan de l'apprentissage,

— De veille professionnelle et d'actualisation des connaissances, notamment au regard des référentiels des diplômes préparés.

Formation

Le maître d'apprentissage devra être formé, de préférence en amont ou pendant la réalisation du contrat d'apprentissage. Lorsque la formation est réalisée au cours du contrat, elle doit avoir lieu durant le premier trimestre d'exécution du contrat d'apprentissage.

Lorsque le maître d'apprentissage dispose déjà des compétences nécessaires à l'exercice de sa fonction, la formation est facultative. Il en est ainsi dans les cas suivants :

— Exercice antérieur de la fonction de maître d'apprentissage ou de tuteur,

— Exercice d'une fonction de formateur interne ;

— Être titulaire d'une certification de tuteur ou maître d'apprentissage inscrite au RNCP ou au répertoire spécifique;

En outre, conformément au code du travail, l'employeur veille à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.

Ainsi, les dispositions du présent article ne font pas obstacles à des formations complémentaires ou d'actualisation des compétences du maître d'apprentissage si cela s'avère nécessaire.

Certification

La formation évoquée au paragraphe précédent peut donner lieu à une certification professionnelle.

Dans ce cadre, la CPNE-FP travaille à la mise en place d'une certification de tuteur et de maître d'apprentissage pour valoriser l'acquisition des compétences nécessaires à l'exercice de ces fonctions.

La CPNE-FP prévoit la réalisation d'un entretien de positionnement avec le candidat afin d'identifier les compétences

déjà acquises. Ceci permettra d'établir l'acquisition déjà effective d'un ou plusieurs blocs de compétences, notamment pour les emplois réglementés.

Cette certification prévoira des dispenses ou des allègements de par les compétences qu'aura pu acquérir le candidat par sa formation initiale, sa formation continue ou son expérience professionnelle, soit sous forme de dispense de droit, soit par un entretien de positionnement.

Il sera tenu compte de ces nouvelles compétences dans le cadre du parcours professionnel des maîtres d'apprentissage bénéficiaires de ces formations.

Indemnisation

Le salarié maître d'apprentissage percevra, en plus de sa rémunération, une indemnité de fonction de 100 euros bruts par mois complet d'exercice de la fonction de maître d'apprentissage et par salarié encadré.

Cette indemnité est versée pendant toute la durée de formation de l'apprenti. En cas de mois incomplet de mission de maître d'apprentissage (début ou fin de la fonction d'encadrement en cours de mois), l'indemnité de fonction sera calculée prorata temporis.

1.1.4- Organisation de l'apprentissage

La loi du 5 septembre 2018 consacre la possibilité pour toute entité de devenir Centre de Formation d'Apprentis (CFA). Dans ce cadre, le secteur a un intérêt particulier à ce qu'une offre d'apprentissage spécifique aux métiers du secteur permette aux jeunes et aux entreprises d'utiliser le dispositif de l'apprentissage.

Les signataires demandent en conséquence à l'OPCO Santé :

- D'accompagner les organismes qui souhaitent développer une offre de formation par apprentissage aux métiers du secteur,
- D'accompagner les salariés formateurs dans les CFA relevant du secteur en les formant à la pratique de la pédagogie de l'alternance,
- De mettre en place les moyens d'accompagner les ouvertures de CFA ou sections d'apprentissage à effectif réduit,
- De favoriser les rapprochements entre CFA et entreprises en vue de partenariats pour la mise en œuvre de parcours d'apprentissage, y compris par le développement de la formation en situation de travail ou par la conclusion d'une convention entre les CFA et les entreprises qui ont des capacités d'accueil et de formation des apprentis,
- D'inciter les CFA à mettre en place des rythmes d'alternance adaptés aux activités exercées par les apprentis et aux organisations du travail en vigueur dans les entreprises,
- D'avoir une connaissance exhaustive et partagée de ce qui se fait, en termes d'apprentissage, au niveau du secteur.

Cette mission est prise en compte dans le cadre de la convention d'objectifs et de moyens conclue avec l'État.

L'OPCO Santé effectue le recensement de l'offre de formation en apprentissage et en assure la promotion auprès des jeunes et des entreprises. Il remet chaque année à la CPPNI et à la CPNE-FP un bilan qualitatif et quantitatif du développement de l'apprentissage.

La CPNE-FP établit des critères qualité qui déterminent la labellisation par le secteur de CFA. Elle promeut cette labellisation. Elle établit également un guide destiné au bon accompagnement des apprentis en entreprise, accessible sur le site de l'OPCO Santé.

1.1.5- Financement de l'apprentissage

Détermination des coûts contrats

La CPNE-FP est compétente pour fixer le coût de financement des contrats d'apprentissage. Compte tenu des enjeux pour les jeunes et les entreprises, la CPNE-FP peut être saisie par l'intermédiaire de l'OPCO Santé pour fixer les coûts de titres ou diplômes sur lesquels elle ne s'est pas prononcée mais qu'un CFA souhaite mettre en place ou que des entreprises souhaitent utiliser.

La CPNE-FP, en liaison avec France compétences, fait en sorte que les coûts soient déterminés dans un délai de 3 mois au plus.

(Exclu de l'extension par arr. 2 juill. 2021, JO 18 sept.) Aides conventionnelles

Afin de favoriser le développement de l'apprentissage, une aide financière forfaitaire est versée dans le cadre de la contribution conventionnelle aux employeurs qui recrutent un apprenti. Cette aide constitue une participation aux coûts exposés par l'entreprise : rémunération, fonction tutorale, temps de formation pratique, notamment.

Le montant et les modalités de cette aide sont définis par la CPNE-FP dans le cadre de l'affectation des ressources conventionnelles dédiées à la qualification telles que prévues à l'article 3.6.

Financement de la formation des maîtres d'apprentissage et de l'exercice de la fonction

Conformément aux dispositions des articles L. 6332-1-3 et L. 6332-14 du Code du Travail, l'OPCO Santé prend en charge le financement de la formation des maîtres d'apprentissage et finance l'exercice de leur fonction dans la

limite des plafonds réglementaires.

1.1.6- Apprentis en situation de handicap

Lorsque l'apprenti est en situation de handicap, il n'existe pas de limite d'âge pour la conclusion du contrat d'apprentissage et la formation peut faire l'objet d'aménagements, dans les conditions prévues aux articles R. 6222-50 et suivants du Code du Travail.

Les signataires s'engagent à promouvoir l'apprentissage des personnes en situation de handicap. Pour favoriser le recrutement d'apprentis en situation de handicap, la CPNE-FP se rapprochera d'organismes, notamment l'OETH et l'AGEFIPH, pour que ceux-ci puissent faire effet de levier financier sur le recrutement de personnes en situation de handicap.

1.2 - Contrat de professionnalisation

1.2.1- Politique du secteur en matière de contrat de professionnalisation et articulation avec le contrat d'apprentissage

Le contrat de professionnalisation est principalement destiné à l'insertion professionnelle et à l'intégration dans le secteur de demandeurs d'emploi de 30 ans et plus ou de salariés de 30 ans et plus en reconversion professionnelle au moyen d'une formation en alternance. Il peut également, comme le contrat d'apprentissage, permettre de préparer un titre ou un diplôme inscrit au RNCP.

1.2.2- Contrat de professionnalisation et statut des bénéficiaires

Dispositions générales

Les salariés en contrat de professionnalisation bénéficient de l'ensemble des dispositions légales, et conventionnelles et d'entreprises applicables aux salariés.

L'accès au contrat de professionnalisation s'effectue dans les conditions prévues par le Code du Travail.

En cas de recrutement sous contrat de droit commun faisant suite au contrat de professionnalisation, il est tenu compte de l'ancienneté déjà acquise.

Durée du contrat

Afin de prendre en considération la spécificité du secteur, les signataires décident que pour tous les titres et diplômes préparant à un métier spécifique du secteur :

— La durée du contrat de professionnalisation est portée, si nécessaire, jusqu'à 24 mois,

— La durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignements généraux, professionnels et technologiques est portée si nécessaire jusqu'à 2200 heures.

Pour les publics et formations non prioritaires, c'est-à-dire non visés au paragraphe précédent, les dispositions de droit commun s'appliquent.

Les partenaires sociaux du secteur mandatent la CPNE-FP 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.

Rémunération

Le secteur souhaite rendre attractif le contrat de professionnalisation et a déterminé des niveaux de rémunération supérieur au légal.

La rémunération du salarié en contrat de professionnalisation est fixée comme suit :

1) 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 :

— 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.

2) 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 :

— 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.

3) 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.

1.2.3- Tuteur

Les dispositions prévues à l'article 1.1.3 du présent accord et relatives au maître d'apprentissage sont intégralement applicables aux salariés qui exercent la mission de tuteur dans le cadre d'un contrat de professionnalisation.

1.2.4- Taux et modalités de financement du contrat de professionnalisation

La CPNE-FP est légalement en charge de la détermination des coûts des contrats d'apprentissage et le présent accord confie aussi à la CPNE-FP le soin de déterminer les montants et modalités de prises en charge par l'OPCO Santé des contrats de professionnalisation, dans le respect des objectifs arrêtés par les parties signataires qui sont :

- De favoriser le recours aux contrats d'apprentissage pour les publics de moins de 30 ans et
- D'éviter la concurrence entre les 2 contrats de formation par alternance que sont le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation.

Lors de la détermination de ces montants de prise en charge, la CPNE-FP devra notamment veiller à la prise en compte du reste à charge par l'employeur en cas de recours à l'un et l'autre des 2 contrats de formation par alternance

Partie Deuxième

Politique de qualification : promotion et reconversion

2.1 - Politique de promotion des métiers et de qualification du secteur

Le secteur utilise tous les outils et moyens à sa disposition pour organiser l'information sur les métiers et les emplois du secteur. Parmi ces moyens :

- L'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications (OPMQ),
- L'OPCO Santé,
- Les conventions cadre de coopération tant nationales que régionales visant notamment la promotion des métiers du secteur signées par l'OPCO Santé et ou la CPNE-FP avec les institutionnels (Conseil régional, DIRECCTE, APEC, etc.),
- Une convention-cadre de coopération avec le ministère de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche conjointement.

Le secteur s'engage à diffuser les travaux de l'OPMQ, les conventions cadre, notamment auprès des structures d'information et d'orientation, et tout particulièrement auprès des structures du Service public régional d'orientation professionnelle et de l'Éducation nationale.

Dans le cadre de la convention d'objectifs et de moyen conclue avec l'État, l'OPCO Santé prend en compte la mission de promotion des métiers et qualifications, notamment en matière de recrutement des jeunes.

Afin de favoriser l'intégration et l'évolution professionnelle de salariés non qualifiés, les entreprises s'engagent à :

- Ce que les plans de développement des compétences accordent une attention particulière aux actions de formation en faveur de ces salariés,
- Favoriser et encourager l'accès au socle de connaissances et de compétences (dit CléA).

2.2 - Diagnostic individuel

2.2.1- Conseil en évolution professionnelle

Toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

Le conseil est gratuit et est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation mentionné à l'article L. 6111-3. L'opérateur du conseil en évolution professionnelle accompagne la personne dans la formalisation et la mise en œuvre de ses projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques et sociaux existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les compétences de la personne, les qualifications et les formations répondant aux besoins qu'elle exprime ainsi que les financements disponibles.

Les salariés peuvent bénéficier librement en dehors de leur temps de travail d'un conseil en évolution professionnelle auprès des structures habilitées à réaliser cette prestation. Il s'agit de :

- Cap Emploi,
- Pôle Emploi,
- Les Missions locales,
- L'APEC,
- Les opérateurs régionaux sélectionnés par France compétences.

L'employeur informe chaque salarié sur le CEP à l'occasion de l'entretien professionnel.

Avec l'accord de l'employeur ou selon les dispositions prévues par accord d'entreprise, le CEP peut être réalisé sur le temps de travail.

2.2.2- Bilan de compétences

Le bilan de compétences a pour objet de permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Ce bilan ne peut être réalisé qu'avec le consentement du travailleur. Le refus d'un salarié d'y consentir ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Le bilan de compétences peut être réalisé à titre personnel par le salarié, en utilisant le Compte personnel de formation. Il peut l'être également dans le cadre du plan de développement des compétences si l'employeur et le salarié en sont d'accord, dès lors celui-ci s'effectue sur le temps de travail.

2.3 - Validation des acquis de l'expérience (VAE)

2.3.1- Modalités d'accès à la VAE

La validation des acquis de l'expérience a pour objectif l'obtention d'une certification professionnelle ou d'une partie de certification professionnelle inscrite au RNCP.

Elle peut être mise en œuvre :

- Avec l'accord du salarié dans le cadre du plan de développement des compétences,
- Avec le CPF,
- À titre personnel et en dehors de tout dispositif.

2.3.2- Accompagnement du secteur

L'accompagnement VAE a pour but de permettre au salarié désirant faire valider son expérience de bénéficier d'une aide méthodologique soit pour :

- Participer aux épreuves de validation,
- Constituer son dossier de recevabilité,
- Préparer son passage devant le jury.

L'accompagnement collectif est possible et vivement encouragé par le secteur.

La CPNE-FP est chargée de définir les actions qui pourraient être mises en place par le secteur pour promouvoir et développer la VAE auprès des entreprises et des salariés. Elle peut s'appuyer sur l'OPCO Santé pour conduire cette mission.

Les frais de jury de VAE pourront être pris en charge par l'OPCO Santé sur la contribution légale au bénéfice du plan de développement des compétences de moins de 50 salariés ou sur la contribution extra légale de celles-ci et des entreprises de plus de 50 salariés.

Dans le cadre de la contribution conventionnelle, une aide à la VAE et à l'obtention des modules manquants post VAE est mise en place dans le cadre du fonds de qualification ou sous forme d'abondement lorsque le salarié utilise son compte personnel de formation.

2.4 - Promotion et reconversion en alternance

Les dispositions relatives à la promotion et reconversion en alternance font l'objet d'un accord séparé.

2.5 - Utilisation du contrat d'apprentissage pour la promotion

2.5.1- Suspension du CDI et conclusion d'un contrat d'apprentissage

Conformément aux dispositions de l'article L. 6222-13 du Code du Travail, lorsqu'un salarié est titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, ce contrat peut, par accord entre le salarié et l'employeur, être suspendu pendant la durée d'un contrat d'apprentissage conclu avec le même employeur.

La durée de la suspension du contrat de travail est égale à la durée de la formation nécessaire à l'obtention de la qualification professionnelle recherchée.

Le contrat ne peut être conclu, comme tout contrat d'apprentissage, qu'avec des salariés de moins de 30 ans (excepté si la personne bénéficie d'une reconnaissance de «travailleur handicapé»).

Au-delà du dispositif légal, si l'employeur et le salarié sont d'accord, le contrat à durée indéterminée peut également être suspendu pour que le salarié puisse conclure un contrat d'apprentissage avec un autre employeur. La durée de la suspension est égale à la durée du contrat d'apprentissage.

2.5.2- Statut de l'apprenti

Par dérogation aux dispositions légales, le salarié en situation d'apprentissage est maintenu dans tous ses droits et

garanties : rémunération en net, protection sociale, etc.

2.5.3- (Exclu de l'extension par arr. 2 juill. 2021, JO 18 sept.)Financement de l'apprentissage

Le contrat d'apprentissage conclu avec un salarié en CDI est financé dans les mêmes conditions, et au même coût que tout contrat d'apprentissage.

Il ouvre également droit à l'aide forfaitaire prévue à l'article 1.1.5.

2.6 - Compte personnel de formation

2.6.1- Utilisation du CPF pour des projets personnels

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, et ce afin de favoriser l'accès à la formation, d'accroître son niveau de qualification et de sécuriser son parcours professionnel, chaque personne bénéficie, dès son entrée sur le marché du travail et indépendamment de son statut d'un compte personnel de formation (CPF).

Introduit par la loi du 14 juin 2014 et rénové successivement par les lois du 5 mars 2014 et du 5 septembre 2018, le compte personnel de formation devient l'un des dispositifs majeurs d'accès à la certification pour les individus. Il peut faire l'objet d'abondements en droits complémentaires notamment par le titulaire lui-même, l'entreprise, ou encore des co-financeurs externes.

La décision d'utiliser les droits acquis au titre du CPF relève de l'initiative du salarié. Il peut être mobilisé :

- En autonomie du salarié
- En co-construction avec l'employeur
- En vue d'une transition professionnelle.

Quand le CPF est utilisé en autonomie par le salarié, la formation est suivie en dehors du temps de travail. Le salarié peut toutefois demander à ce qu'elle soit suivie pendant le temps de travail. Il adresse sa demande à l'employeur qui lui notifie sa réponse dans les 30 jours. À défaut de réponse, l'autorisation d'absence est accordée.

Le CPF ne peut servir qu'à financer des dispositifs permettant :

- D'acquérir tout ou partie d'une qualification (diplôme, titre professionnel, etc.) inscrite au RNCP ou au répertoire spécifique,
- D'acquérir le socle de connaissances et de compétences (CLEA),
- D'être accompagné pour la validation des acquis de l'expérience (VAE),
- De réaliser un bilan de compétences,
- De préparer l'épreuve théorique du code de la route et l'épreuve pratique du permis de conduire,
- De créer ou reprendre une entreprise,
- Pour les bénévoles et volontaires en service civique, d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions.

Les partenaires sociaux du secteur insistent en particulier sur la nécessaire sensibilisation des salariés à l'utilité du CPF et ses usages possibles. L'entretien professionnel reste l'un des moments clés d'information du salarié à ce sujet et d'exploration d'éventuels projets partagés.

Ainsi, chaque entreprise met à disposition les outils et l'aide nécessaires aux salariés n'ayant pas ouvert leur CPF. Parallèlement, la CPNE-FP élaborera des outils d'information sur le compte formation dématérialisé et son utilisation par tous les salariés.

Le secteur a décidé d'abonder le CPF des salariés dans leur projet personnel sous certaines conditions et modalités qui seront définies par la CPNE-FP dès le 1^{er} semestre 2021.

2.6.2- Alimentation

Le CPF est crédité en euros depuis le 1^{er} janvier 2019.

Les salariés ayant effectué sur l'année une durée de travail égale ou supérieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail acquièrent 500 euros par an avec un plafond porté à 5000 euros.

Conformément aux dispositions légales, les salariés n'ayant pas atteint un niveau 3 (anciennement niveau V) de qualification et qui ont effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail acquièrent 800 euros par ans avec un plafond porté à 8000 euros.

Cette acquisition est proportionnelle au temps de travail pour les salariés travaillant moins de la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail.

Les droits demeurent acquis en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi.

Le compte personnel de formation est géré par la Caisse des dépôts et consignations.

Les périodes d'absences suivantes sont intégralement prises en compte dans l'alimentation du CPF :

-
- Congé de maternité,
 - Congé de paternité et d'accueil de l'enfant,
 - Congé d'adoption,
 - Congé de présence parentale,
 - Congé de proche aidant,
 - Congé parental d'éducation,
 - Absence pour une maladie professionnelle ou un accident du travail.

2.6.3- Abondements

Les partenaires sociaux insistent sur la nécessaire mise en place d'une réflexion propre à chaque entreprise quant à l'opportunité de dessiner une politique interne de co-mobilisation salarié / entreprise du CPF, dans la mesure où l'un et l'autre de ces dispositifs sont susceptibles de faire levier et d'augmenter la capacité à financer les actions de formation.

Dans cette optique, les entreprises sont encouragées à définir une politique permettant l'abondement du CPF en lien avec leurs enjeux en termes de compétences et de qualifications, à l'orientation du salarié vers les actions de formation les plus pertinentes ou encore à la mobilisation du CPF pour tout ou partie sur le temps de travail.

L'entreprise peut définir les conditions dans lesquelles elle effectuera des versements sur le compte personnel de formation des salariés ou dans lesquelles elle abondera le compte personnel de formation au moment de son utilisation. Ces conditions peuvent être relatives aux certifications préparées, aux salariés concernés ou cumulativement à ces 2 catégories.

Les salariés sont informés à l'occasion de l'entretien professionnel de la politique d'abondement de l'entreprise et du secteur.

Afin d'encourager les démarches de co-construction des parcours professionnels, une enveloppe dédiée sur les fonds conventionnels mutualisés est prévue pour abonder certains projets de formation cofinancés par l'employeur et le salarié à travers la mobilisation de son CPF (cf. 3.6). Les modalités, et les montants en seront définis par la CPNE-FP dès le 1^{er} semestre 2021.

Il est en outre prévu également une part des fonds conventionnels mutualisés pour le CPF des salariés mobilisés à leur seule initiative, selon des modalités et montants à définir par la CPNE-FP.

2.7 - Compte personnel de formation de transition

Tout salarié qui souhaite changer de métier ou de profession peut mobiliser son CPF pour un projet de transition professionnelle. Ce projet nécessite 3 démarches :

- Un projet de formation incluant un positionnement préalable de la part de l'organisme de formation afin d'adapter le parcours de formation,
- Une demande de financement du projet de transition que le salarié doit effectuer auprès d'une Commission paritaire interprofessionnelle régionale appelée «Transition Pro». Le salarié peut choisir la commission de la région de son domicile ou celle de son lieu de travail si elle est différente,
- Une demande d'autorisation d'absence auprès de l'employeur.

2.8 - Dispositif de transition professionnelle

2.8.1- Projet de reconversion professionnelle nécessitant le suivi d'une formation ou un projet de création ou de reprise d'entreprise

Les salariés peuvent bénéficier d'un projet de transition professionnelle dans les conditions prévues par les articles L. 6323-17-2 et suivants du Code du Travail. Les projets sont examinés par les commissions paritaires interprofessionnelles régionales agréées à ce titre.

2.8.2- Accompagnement possible par le secteur

Dans le cadre du financement de l'accès à la qualification, des conventions pourront être conclues entre l'OPCO Santé et les commissions paritaires interprofessionnelles régionales (ou agences Transition pro) afin de favoriser la prise en charge financière des projets de transition professionnelle des salariés du secteur.

Partie Troisième

Accompagnement dans le développement des compétences

3.1 - Dispositions relatives aux publics prioritaires

Le secteur sanitaire, social, médicosocial à but lucratif est traversé par de profondes transformations liées à l'évo-

lution des métiers et des compétences.

Afin de permettre l'accompagnement de ces évolutions, les signataires du présent accord soulignent que les salariés les plus éloignés du système de formation professionnelle nécessitent un investissement accru dans le développement des compétences pour sécuriser leur parcours professionnel.

Ainsi, les partenaires sociaux souhaitent que les entreprises du secteur, lors de la définition des actions et dispositifs de développement des compétences, portent une attention particulière aux catégories de salariés nécessitant des efforts spécifiques en vue d'assurer leur maintien dans l'emploi.

À ce titre, sont considérés par le secteur comme étant des publics prioritaires :

- Les salariés sans qualification ;
- Les salariés ayant une qualification inférieure ou égale au niveau 4 lorsqu'ils répondent à l'une des conditions ci-dessous :
 - Être titulaire d'un contrat de travail de moins de 12 mois ;
 - Bénéficier des dérogations au temps partiel prévues à l'article 2.2 de l'accord de branche du 22 novembre 2013 relatif au travail à temps partiel lorsque leur temps de travail est inférieur à un mi-temps ;
 - Avoir simultanément au moins 2 contrats de travail.

3.2 - Entretien professionnel et gestion des parcours professionnels

Les partenaires sociaux considèrent que l'entretien professionnel est un outil essentiel de la politique de ressources humaines des entreprises.

L'entretien professionnel est mis en œuvre selon les conditions légales et réglementaires en vigueur.

Ainsi, à l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie, 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 sur les conditions d'accès au CEP et à la formation lui sera remis par l'employeur.

La CPNE-FP, avec l'appui technique de l'OPCO Santé, élabore un guide d'entretien qui sera mis à disposition des entreprises et des salariés.

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. 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.

3.3 - Plan de développement des compétences

3.3.1- Définition et périmètre du plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences fait partie des moyens permettant à l'employeur d'assurer la mise en œuvre de son obligation en matière de formation, à savoir l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et le maintien ou l'évolution dans l'emploi.

Le plan de développement des compétences prend en compte :

- Les enjeux de modernisation, d'adaptation, d'évolution des emplois, de l'organisation du travail, des services et prestations assurées par l'entreprise,
- Les priorités de formation définies par le secteur ou tout autre document d'actualisation des orientations du secteur.

Le plan de développement des compétences regroupe l'ensemble des actions mises en œuvre par l'entreprise pour développer les compétences des salariés. Il peut comprendre :

- Des actions de formation professionnelle,
- Des actions d'apprentissage,
- Des actions de validation des acquis de l'expérience,
- Des actions de bilan de compétences.

Chaque entreprise consacre chaque année au minimum l'équivalent de 0,65 % de sa masse salariale brute annuelle à la mise en œuvre du plan de développement des compétences au titre de l'obligation d'investissement formation.

Ne sont pas comptabilisés dans ce montant :

- La contribution unique pour la formation professionnelle et l'alternance,
- La contribution conventionnelle mutualisée,

-
- Les abondements légalement à la charge de l'employeur du CPF,
 - Les sommes provenant de la mobilisation du CPF par les salariés.

Sont comptabilisés dans ce montant :

- Les versements volontaires faits à l'OPCO Santé : investissement formation et au-delà,
- L'ensemble des sommes provenant des fonds propres de l'entreprise pour la mise en œuvre du plan de développement des compétences,
- Les abondements éventuels du CPF des salariés hors abondements légaux,
- Les coûts d'ingénierie et de gestion des actions de formation.

Par accord d'entreprise à durée déterminée, il peut être défini une répartition pluriannuelle des sommes consacrées à la mise en œuvre du plan de développement des compétences, ainsi qu'un fléchage des actions de formation qu'elles financeront.

3.3.2- Consultation du CSE sur le plan de développement des compétences

Sauf accord collectif d'entreprise prévoyant une autre périodicité, et quelle que soit la taille de l'entreprise, le Comité social et économique est informé et consulté chaque année sur la politique de l'entreprise en matière de développement des compétences des salariés :

- À l'occasion de la consultation sur la stratégie au cours de laquelle sera présentée la politique de développement des compétences de l'entreprise,
- À l'occasion de la consultation sur la politique sociale à l'occasion de laquelle sera présenté le bilan de la période antérieure en matière de développement des compétences ainsi qu'un point sur les projets en cours et les perspectives,
- Avant toute décision de portée générale sur la mise en œuvre de projets de développement des compétences.

Lorsque le comité social et économique est doté d'une commission formation, soit dans le cadre d'un accord soit en l'absence d'accord sur les commissions du CSE par décision du comité social et économique si l'entreprise compte 300 salariés ou plus, il revient au CSE de déterminer les compétences qu'il délègue à la commission formation, à l'exclusion de la compétence consultative qu'il ne peut déléguer.

Dès lors que l'entreprise sollicite les fonds mutualisés, elle atteste de la consultation du CSE auprès de l'OPCO Santé.

3.3.3- Information sur le développement des compétences dans la BDES

Dans les entreprises de 50 à 299 salariés, les informations à mettre à disposition du Comité Social et Économique en matière de développement des compétences sont celles prévues par l'article R. 2312-8.

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, compte tenu de l'absence d'actualisation des textes réglementaires suite à la loi du 5 septembre 2018 et de l'obsolescence des dispositions du bilan social qui sont intégrées à la BDES par l'article R. 2312-9 du Code du Travail, les signataires invitent les entreprises et les organisations syndicales ou les comités sociaux et économiques à définir les informations nécessaires à l'information et la consultation du CSE en matière de développement des compétences.

Ces informations comprendront au minimum :

- La communication du plan de développement des compétences selon les modalités et rythmes d'élaboration adoptées par l'entreprise,
- L'investissement formation de l'entreprise entendu comme l'ensemble des ressources mobilisées en faveur du développement des compétences des salariés,
- Les résultats de la politique de développement de compétences mise en œuvre.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la politique et les moyens du développement des compétences sont traités dans le cadre des questions des élus du CSE.

3.4 - Compte personnel de formation en articulation avec le plan de développement des compétences

3.4.1- Projets partagés et utilisation du CPF en lien avec le plan de développement des compétences

Le CPF est un droit personnel dont tout salarié peut faire libre usage comme rappelé dans la deuxième partie du présent accord.

Ce libre exercice du CPF par le salarié n'est pas incompatible avec une politique d'entreprise qui propose aux salariés d'identifier les formations pour lesquelles l'employeur permet au salarié de suivre tout ou partie de la formation sur le temps de travail et/ou de financer un abondement aux droits du salarié.

Cette politique d'entreprise ne remet pas en cause la libre décision du salarié d'utiliser son CPF dans le cadre des

propositions qui lui sont faites ou pour des projets non partagés.

En cas de mise en place d'un abondement financier par l'entreprise, il peut être géré selon 3 modalités :

- Dans le cadre de l'investissement formation de l'entreprise, qu'il fasse l'objet d'un versement volontaire à l'OPCO Santé ou non,
- Par des versements sur le CPF des salariés concernés,
- Par une prise en charge au titre de la contribution conventionnelle lorsque les formations entrent dans les priorités définies par la CPNE-FP. La CPNE-FP peut décider des formations qui donneront lieu à prise en charge de cet abondement, et dans quelles limites.

3.4.2- Accords d'entreprise sur la gestion collective du CPF

Conformément aux dispositions de l'article L. 6323-11, il est possible de conclure un accord collectif permettant de mettre en œuvre une gestion collective du CPF. Cet accord définit notamment les formations concernées, les niveaux et conditions de l'abondement qui sera versé par l'employeur, la part de la formation qui sera réalisée pendant le temps de travail, les modalités de recueil de l'accord du salarié et les modalités de mise en œuvre de l'accord ainsi que ses résultats. Le bilan de l'accord est présenté tous les ans au Comité Social et Économique dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise.

3.5 - Actions de développement des compétences et temps de travail

Dans le cadre du plan de développement des compétences, à défaut d'accord d'entreprise, et conformément à l'article L. 6321-6 du Code du Travail, les actions de formation peuvent se dérouler, en tout ou partie, hors du temps de travail, dans la limite de trente heures par an et par salarié. Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, cette limite est fixée à 2 % du forfait.

3.6- Investissement formation et financement du plan de développement des compétences

Les partenaires réaffirment leur attachement à l'investissement en formation.

L'investissement global formation des employeurs du secteur sanitaire, sociale et médico-social privé à but non lucratif est fixé à 1,9965 % de la masse salariale brute annuelle, sous réserve des règles particulières pour les employeurs de moins de 11 salariés pour lesquelles la contribution légale est fixée à 0,55 %, soit un investissement global de formation pour les employeurs de moins de 11 salariés à hauteur de 1,5465 %.

Conformément aux dispositions de l'article 4.4, la contribution conventionnelle est conditionnée par la capacité de l'OPCO Santé à la collecter.

Sous réserve de cette condition, l'investissement global formation est constitué par les 3 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 11 salariés pour lesquelles la contribution légale est fixée à 0,55 %,
- 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'OPCO Santé représentant 0,3465 % de la masse salariale brute annuelle intégralement mutualisée et destinée :

- À hauteur de 0,10 % au financement d'actions de professionnalisation des salariés dans le cadre des plans de développement de compétences des entreprises, d'actions de prévention et d'anticipation des situations d'incapacité et des prestations RH de gestion prévisionnelle territoriale des emplois et des compétences à proposer par l'OPCO Santé.

La CPNE-FP en lien avec l'OPCO Santé détermine les priorités ainsi que les modalités de financement.

- À hauteur de 0,20 % au financement de la qualification professionnelle ;

La contribution permettra le financement :

m D'aides à l'apprentissage pour les entreprises qui recrutent des apprentis dans la limite maximale de 0,10 % de l'enveloppe,

m D'actions de formations certifiantes, dont les actions éligibles à la Professionnalisation en alternance,

m D'abondement du CPF mis en œuvre dans le cadre :

- D'un CPF co-construit entre le salarié et l'employeur,
- D'un CPF à l'initiative du seul salarié,

Pour être éligibles, les projets CPF doivent correspondre aux critères fixés par la CPNE-FP,

m De soutien aux démarches VAE et notamment aux formations post VAE.

Des campagnes de financement pourront être lancées, en fonction de l'actualité de certaines problématiques emploi / formation.

La CPNE-FP en lien avec l'OPCO Santé décide de la répartition de l'enveloppe entre ces 4 objectifs ainsi que des

priorités et modalités de financement.

Dans le cadre de cette déclinaison, les partenaires sociaux demandent à la CPNE-FP du secteur d'intégrer des mesures financières spécifiques à destination des publics prioritaires visés à l'article 3-1. Le financement de ces actions devra représenter au moins 6 % des enveloppes servant au financement des actions de professionnalisation (0.10 %) et de qualification professionnelle des salariés du secteur (0.20 %).

— À hauteur de 0,0465 % au financement des services rendus par l'OPCO Santé à l'ensemble des entreprises et des salariés.

L'OPCO Santé peut proposer à la CPNE-FP, dans le cadre des usages prévus de la contribution conventionnelle, d'utiliser les fonds dans le cadre de projets cofinancés par l'État, les Régions, le FSE, Pole Emploi, l'AGEFIPH ou tout autre entité en capacité de financer des projets dans le champ du développement de la formation professionnelle.

3) Une obligation d'investissement formation d'un montant de 0,65 % de la masse salariale brute annuelle.

Cette obligation d'investissement formation peut être gérée directement par l'entreprise ou faire l'objet, en tout ou partie, d'un versement volontaire à l'OPCO santé. Le versement à l'OPCO Santé conditionne l'accès proratisé aux fonds mutualisés du secteur.

Lorsqu'elle est gérée directement par l'entreprise, elle peut inclure :

- Le coût des actions du plan de développement des compétences ;
- Les abondements éventuels du CPF des salariés hors abondements légaux ;
- Les coûts d'ingénierie et de gestion des actions de formation.

Partie Quatrième

Certification professionnelle et instances associées

4.1 - Politique de certification du secteur

Les certifications professionnelles constituent un mode de reconnaissance et de valorisation de la compétence que les partenaires souhaitent promouvoir.

À cet effet :

- Les organisations représentatives des employeurs et les organisations représentatives des salariés siègent dans les commissions paritaires consultatives prévues à l'article L. 6113-3 du Code du Travail ;
- La CPNE-FP peut prendre l'initiative de créer ou d'aider les organismes certificateurs à créer, des certifications adaptées au secteur qu'il s'agisse de titres ou diplômes inscrits au RNCP ou de certifications relevant du Répertoire spécifique. Elle rend compte annuellement de ces créations de certification à la CPPNI.

Pour traduire cette politique volontariste en matière de certification, et dans le cadre de la mission définie à l'article 4.1, la CPNE-FP :

- Recense les besoins en connaissances et compétences des métiers du secteur,
- Recense l'offre de formation correspondant aux besoins du secteur, que ce soit les titres, diplômes, bloc de compétences ou certifications existantes.

La CPNE-FP peut créer une certification, d'un titre, d'un diplôme, le cas échéant, lorsqu'aucun titre, diplôme, bloc de compétence ou certification existant ne correspond aux besoins identifiés par le secteur en matière de connaissance et compétence.

La CPNE-FP informe la Commission de France compétences en charge de la certification, des besoins en certification du secteur.

4.1.1- Veille et proposition de révision sur les titres et diplômes (RNCP)

La CPNE-FP assure une veille sur l'ensemble des titres et diplômes du RNCP correspondant à des métiers ou fonctions du secteur. Elle saisit les certificateurs en vue de faire évoluer ces titres ou diplômes s'ils s'avèrent qu'ils répondent insuffisamment aux besoins des employeurs et des salariés.

Elle peut prendre l'initiative de créer, si elle le juge opportun, des titres et diplômes, notamment par transformation de CQP.

4.1.2- Création de CQP

Le développement de certificats de qualification professionnelle peut s'inscrire dans plusieurs logiques :

- Créer une certification pour reconnaître des compétences non prises en compte par les certifications existantes,
- Mettre en place à titre expérimental une certification qui aura vocation à devenir un titre ou diplôme,

-
- Compléter l'offre de formation diplômante par des certifications complémentaires,
 - Mettre en place des certifications adaptées dans l'attente de l'évolution de certifications devenues obsolètes.

Cette politique de certification s'inscrit dans une volonté de favoriser les parcours professionnels et la gestion des emplois et des compétences.

Des CQP peuvent être créés à l'initiative de la CPNE-FP.

4.1.3- Certifications transverses ou complémentaires (répertoire spécifique)

Les certifications transverses ou complémentaires ont vocation à reconnaître des compétences qui ne correspondent pas à l'intégralité d'un métier ou d'une fonction, mais qui peuvent être des compétences que l'on trouve dans plusieurs métiers ou fonctions ou qui sont complémentaires aux certifications indispensables à l'exercice d'un métier ou d'une fonction.

Il peut s'agir de CQP mis en place par la CPNE-FP.

La CPNE-FP assure une veille sur les certifications du Répertoire spécifique utilisables dans le secteur et peut formuler des propositions sur les besoins du secteur en matière de certification.

4.2 - Saisine de l'observatoire paritaire des métiers et des qualifications

L'Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences assure par délégation de la Commission de coordination des politiques emploi / formation de l'OPCO Santé, une veille prospective sur l'évolution des activités, des emplois, des qualifications et des compétences au niveau du secteur, afin d'anticiper les besoins de professionnalisation.

À ce titre, la Commission de coordination des politiques emploi / formation de l'OPCO Santé peut diligenter des études dans le cadre des orientations politiques emploi-formation de la CPNE-FP, voire suite à une demande précise de la CPNE-FP ou de la CPPNI.

Par ailleurs, les contributions de l'Observatoire (données annuelles, enquêtes emplois, etc.) transmises à la CPPNI, permettent à la CPNE-FP de déterminer les orientations politiques de l'emploi et de la formation.

La CPNE-FP s'appuie sur les travaux de l'Observatoire afin de définir les conditions dans lesquelles des formations peuvent donner lieu à une prise en charge de l'abondement du CPF par la contribution conventionnelle.

4.3 - Articulation entre la CPNE-FP et la SPP du secteur

Dans le cadre de ses missions, la CPNE-FP peut s'appuyer sur l'opérateur de compétences et, le cas échéant sur la section paritaire professionnelle du secteur (SPP) ainsi que sur l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) afin de réguler la politique de formation et de l'emploi.

Dans ce cadre et conformément aux dispositions de l'article 8 de l'accord constitutif de l'OPCO Santé du 26 février 2019, la CPNE-FP pourra s'appuyer sur la section paritaire professionnelle du secteur dans le cadre des missions suivantes :

- Élaboration de propositions rattachées au périmètre des branches de la SPP d'orientation, de priorités de formation, au conseil d'administration de l'OPCO Santé.
- Veille à la mise en œuvre par l'OPCO Santé de la politique de formation professionnelle du secteur.
- Accompagnement au développement de l'accès à la formation dans les TPE et au développement de l'alternance, notamment par rapport à l'utilisation des fonds légaux.

À ce titre la section paritaire professionnelle pourra être le lieu d'interface et de dialogue concernant :

- la gestion des fonds de la formation professionnelle résultant des dispositions conventionnelles du présent accord.
- les politiques et les services mis en œuvre par l'OPCO Santé à destination du secteur, de ses entreprises et de ses salariés.
- les transversalités possibles avec les autres SPP ou d'autres OPCO, ou tout autre acteur dès lors qu'il sort du périmètre du secteur.

Conformément au dernier point et aux dispositions de l'article 8 de l'accord constitutif de l'OPCO Santé du 26 février 2019, la section paritaire professionnelle du secteur, dans le cadre de politiques transversales concernant plusieurs branches ou secteurs professionnels (étant entendu que les branches professionnelles relevant du présent accord ne constituent qu'un seul et même secteur) pourra formuler des propositions à la CPNE-FP concernant :

- La définition d'une politique transversale ;
- L'élaboration d'une politique de gestion prévisionnelle des emplois et compétences interbranches ;
- Les travaux interbranches à confier à l'Observatoire paritaire des métiers et des qualifications ;
- L'appui à l'élaboration de certifications professionnelles ;

La section paritaire professionnelle rend compte de son activité à la CPNE-FP.

En tout état de cause, la CPNE-FP, dans le cadre de ses prérogatives, et la CPPNI d'une manière générale, reste seule décideuse en matière de formation professionnelle en ce qui concerne le secteur et la gestion des fonds de la formation professionnelle émanant des entreprises du secteur lorsque ceux-ci résultent de dispositions conventionnelles

Afin de garantir la prise en compte des orientations de la politique Emploi-Formation du secteur dans la gestion des fonds légaux et conventionnels, les partenaires sociaux signataires du présent accord souhaitent qu'une section paritaire professionnelle soit mise en place au sein de l'OPCO Santé.

4.4 - Contribution conventionnelle

Une contribution conventionnelle de 0,3465 % de la masse salariale brute annuelle est versée à l'OPCO Santé par les employeurs du secteur.

Toutefois, cette contribution est conditionnée à sa collecte par l'OPCO Santé en vue de sa mutualisation. Si cette contribution ne pouvait plus être collectée par l'OPCO Santé, les dispositions du présent article ainsi que de l'article 3.6 seraient caduques et prendraient fin le 31 décembre de la dernière année civile au titre de laquelle l'OPCO Santé serait habilité à collecter.

Cette contribution est utilisée conformément aux dispositions de l'article 3.6.

La CPNE-FP est compétente pour fixer, dans le respect du présent accord, les conditions et modalités d'utilisation de cette contribution.

Partie Cinquième Durée de l'accord

Cet accord est conclu à durée indéterminée.

Partie Sixième Suivi de l'accord

La CPPNI se réunira tous les 2 ans pour apprécier les effets du présent accord et les effets de la répartition des fonds conventionnels.

Les partenaires sociaux confient à l'OPCO Santé les études qualitatives et quantitatives concernant les effets de cette répartition afin d'envisager des ajustements si nécessaires.

Partie Septième Dispositions diverses

7.1 - Révision et dénonciation

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du Travail. Toute demande de révision est accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction concernant le ou les articles soumis à révision, et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres organisations syndicales représentatives de salariés ainsi qu'aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives. Les discussions portant sur la révision devront s'engager dans les 3 mois suivant la date de réception de la demande. Le présent accord restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant ou d'un nouvel accord.

La dénonciation du présent accord par une ou plusieurs des parties signataires peut intervenir à tout moment et devra être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. La dénonciation devra être motivée. Elle respectera un préavis de 3 mois pendant lequel le texte continuera de s'appliquer. À l'issue du délai de préavis, le texte continuera de produire ses effets pendant un an.

7.2 - Formalités de dépôt et de publicité

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

7.3 - 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.

7.4 - Extension

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.

7.5 - Date d'effet

Le présent accord prendra effet au 1^{er} janvier 2021 sous réserve de son agrément et de son extension.

Mutualisation élargie des enveloppes en matière de formation professionnelle

Accord n° 2005-07 du 23 juin 2005

[Non agréé]

(Accord dénoncé par Lettre de l'UNIFED du 5 sept. 2014)⁽¹⁾

(1) Lettre de l'UNIFED du 5 septembre 2014

Objet : dénonciation des accords relatifs à la formation professionnelle de la branche sanitaire, sociale, médico-sociale privée à but non lucratif
Madame, Monsieur,

Nous vous informons que nous avons dénoncé plusieurs accords en vue de la négociation relative à la formation professionnelle et aux instances associées.

Les accords concernés sont les suivants :

- Accord 2008-01 du 31 mars 2008 relatif à la formation professionnelle, modifié par l'avenant n° 1 du 6 mai 2014
- Accord 2006-01 du 12 juillet 2006 relatif à l'apprentissage
- Accord 2005-06 du 22 avril 2005 relatif aux congés individuels de formation (CIF), aux congés de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience, modifié par avenant n° 1 du 18 décembre 2006
- Accord 2005-07 du 23 juin 2005 relatif à la mutualisation élargie des enveloppes de plus de 10 salariés et moins de 10 salariés en matière de formation professionnelle tout au long de la vie
- Accord 2011-05 du 9 septembre 2011 relatif à l'OPCA, modifié par l'avenant n° 1 du 8 novembre 2011 et par l'avenant n° 2 modifié le 6 mai 2014
- Accord 2010-01 du 19 avril 2010 relatif à la CPNE-FP, modifié par avenant n° 1 du 17 mars 2011 à l'accord 2010-01 - CPNE-FP du 19 avril 2010, et par l'avenant n° 2 du 6 mai 2014

Pour la bonne tenue de notre dossier, nous vous remercions de nous confirmer que vous avez bien accusé réception du présent courrier.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de ma considération distinguée.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFED

Syndicat(s) de salariés :

CFDT

CFTC

CFE-CGC

CGT

FO

Champ d'application de l'accord

Le champ de l'accord est déterminé pour les établissements et services à but non lucratif qui ont une activité principale correspondant à la nomenclature d'activités et de produits énumérée ci-dessous :

80.1Z Enseignement primaire : enseignement préscolaire et élémentaire spécial pour enfants handicapés et inadaptés.

80.2A Enseignement secondaire général : enseignement secondaire 1^{er} et second cycle spécial pour enfants handicapés et inadaptés.

80.2C Enseignement secondaire technique ou professionnel : enseignement secondaire technique et professionnel pour jeunes handicapés et inadaptés.

80.3.Z Enseignement supérieur

80.4.Z Formations permanentes et autres activités d'enseignement : établissements d'enseignement professionnel et supérieur chargés d'assurer les missions de formation professionnelle et/ou pluri-professionnelles initiale, supérieure ou continue et/ou de contribuer à la recherche et à l'animation.

80.4.C Formations des adultes et formation continue

80.4 D. Autres enseignements : Les formations concernées sont celles relevant du secteur sanitaire, social et médico-social et réglementées par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité.

Cette classe comprend les IFSI : instituts de formation en soins infirmiers, les écoles et instituts de formation de personnels sanitaires et sociaux, les IRTS : instituts régionaux en travail social.

85.1A Activités hospitalières :

-
- services d'hospitalisation de court, moyen ou long séjour,
 - services d'hospitalisation à domicile de jour, de nuit ou de semaine,
 - les activités de blocs opératoires mobiles,
 - les centres de lutte contre le cancer fonctionnant conformément aux articles L 6162 et suivants du Code de la Santé Publique.

85.1C Pratique médicale :

- les consultations et les soins médicaux dispensés dans les établissements ou centres assurant les soins ambulatoires par les médecins généralistes, les médecins spécialistes et les chirurgiens,
- les activités de radiodiagnostic et radiothérapie,
- la médecine systématique et de dépistage (bilans de santé et analyses systématiques).

85.1.E Pratiques dentaires : Les activités de pratique dentaire exercées en établissement ou dispensaire.

85.1G Activités des auxiliaires médicaux :

- les activités des auxiliaires médicaux exercées dans les centres de soins ou dispensaires.

85.1L Centres de collecte et banques d'organes :

- les activités des banques de spermes ou d'organes,
- les lactariums,
- la collecte du sang ou d'autres organes humains.

85.3A Accueil des enfants handicapés : l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs handicapés.

85.3B Accueil des enfants en difficulté :

- l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs protégés par suite d'une décision de justice ou socialement en difficulté,
- les activités des établissements de protection judiciaire de la jeunesse,
- l'hébergement en famille d'accueil,
- les activités des maisons maternelles.

85.3C Accueil des adultes handicapés :

- l'accueil, l'hébergement et la réadaptation d'adultes handicapés.

85.3D Accueil des personnes âgées :

- l'accueil et l'hébergement des personnes âgées en hospices, maisons de retraite, logements-foyers, résidences temporaires, résidences expérimentales,
- l'hébergement de personnes âgées en familles d'accueil.

85.3E Autres hébergements sociaux :

- l'accueil, l'hébergement et l'accompagnement social de personnes ou des familles sans ressources et sans abri : errants, expulsés, réfugiés, sortants de prison, d'hôpital psychiatrique, d'établissement de désintoxication, etc...

85.3G Crèches et garderies d'enfants : activités des crèches, garderies et haltes-garderies.

85.3H Aide par le travail, ateliers protégés :

- les activités des centres d'aide par le travail (CAT), les centres de rééducation professionnelle (CRP) et des ateliers protégés,
- les activités des centres de jour ou sections occupationnelles pour adultes handicapés.

85.3K Autres formes d'action sociale :

- Les activités d'administration générale et de collecte des organismes d'action sociale ou caritative à compétence générale ou spécialisée,
- les actions socio-éducatives en milieu ouvert à destination des enfants, adolescents, adultes et familles,
- les activités de préparation et de suivi du reclassement des personnes handicapées,
- les services de tutelle.

93.3E Organisations associatives N.C.A. : les activités des organisations associatives diverses créées autour d'une cause d'intérêt général ou d'un objectif particulier (non répertoriées ailleurs) et centrées sur l'information, la communication et la représentation dans les établissements de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.

93.0K Activités thermales et de thalassothérapie : soins thermaux et de thalassothérapie.

24.4A Fabrication de produits pharmaceutiques de base : la transformation du sang et la fabrication de dérivés.

Il est précisé que ce champ englobe :

- 1 - l'hospitalisation à domicile,*
- 2 - les sièges sociaux des entreprises lorsque leur activité concerne en grande partie la gestion des établissements,*
- 3 - les services centraux des entreprises lorsque leur activité concerne en grande partie les établissements.*

Le champ territorial concerne la France métropolitaine et les DOM.

Les dispositions des accords nationaux concernant les établissements privés relevant du champ d'application de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif, créé par l'accord du 11 mars 1996 ne s'appliquent pas pour ceux d'entre eux dont l'activité principale relève du champ de la Branche de l'aide à domicile, à l'exception :

- des SSIAD de la Croix-Rouge Française ;*
- des associations et organismes employeurs dont l'activité principale est le service de soins infirmiers à domicile adhérents de la FEHAP ;*
- des organismes employeurs dont l'activité principale est le SESSAD, le SAMSAH ou le service de tutelle et adhérentes aux syndicats employeurs signataires de la convention collective nationale du 15 mars 1966.*

Préambule

Les organisations syndicales signataires du présent accord décident du principe de mutualisation élargie des fonds versés au titre de la formation professionnelle tout au long de la vie des employeurs de 10 salariés et plus et de moins de 10 salariés en référence aux articles L. 952-2 et R. 952-4 du Code du Travail afin de permettre aux entreprises de moins de 10 salariés de bénéficier d'un meilleur accès à la formation.

Le présent accord complète l'article VIII-1 de l'accord de Branche 2005-01 du 7 janvier 2005 dans ses dispositions concernant la fongibilité.

Article 1

Les versements effectués par les employeurs de dix salariés et plus et de moins de dix salariés au titre de la participation au financement de la formation professionnelle tout au long de la vie font l'objet d'une mutualisation élargie afin de permettre à l'OPCA de la Branche d'affecter les versements des employeurs occupants au minimum 10 salariés, au financement des plans de formation présentés par les diverses entreprises adhérents à l'OPCA de la Branche quelle que soit leur taille.

Article 2

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3

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) article(s) soumis à révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé 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 du nouvel accord. Les articles révisés donnent lieu à des avenants qui sont soumis à extension, pour qu'ils puissent porter les mêmes effets que l'accord initial.

Article 4

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 accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Dans le cas d'une dénonciation, l'accord demeure en vigueur jusqu'à la date d'application de nouvelles dispositions dans la limite d'un an à partir de la date d'expiration du préavis.

Si aucun accord ne vient à être conclu avant l'expiration de ce délai, les dispositions du présent accord ne produiraient leur effet que pour les salariés auxquels elles s'appliquaient à l'échéance dudit délai. Les partenaires de chacune des conventions et accords collectifs nationaux peuvent décider du maintien du présent accord et de ses avenants éventuels.

Article 5 **Extension**

Les parties conviennent qu'elles demanderont extension du présent accord et des avenants qui viendraient à le modifier en vue de les rendre accessibles à toutes les entreprises, établissements et services concernés par le champ d'application.

Promotion et reconversion en alternance (Pro A) **Accord du 29 octobre 2019**

[Agréé par arr. 24 févr. 2020, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'agrément et de l'arrêté d'extension]

(Annulé et remplacé par Accord du 7 décembre 2020)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédérations des employeurs du secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT Fédération nationale des syndicats des Services de Santé et Services Sociaux ;

CGT Fédération de la Santé et de l'Action Sociale.

Article 1 **Objectifs**

La reconversion ou la promotion par alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience mentionnées à l'article L. 6313-5.

Article 2 **Publics Visés**

La reconversion ou promotion par alternance concerne :

- les salariés en contrat à durée indéterminée,*
- les salariés bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du Code du Travail, soit les salariés en CDI / contrat unique d'insertion (CDI / CUI),*
- les salariés placés en position d'activité partielle mentionnée à l'article L. 5122-1.*

La reconversion ou promotion par alternance concerne les salariés dont la qualification est inférieure ou égale à un niveau déterminé par décret.

Article 3 **Certifications éligibles**

Conformément aux dispositions de l'article L. 6324-3 le présent accord définit les certifications professionnelles éligibles au dispositif.

Le secteur dans son ensemble est soumis aux injonctions d'évolution de «l'offre» que ce soient dans les domaines sanitaires, sociales ou médico-sociales qui ont un fort impact sur les métiers exercés et imposent des évolutions. Ces évolutions de l'offre se traduisent dans la stratégie nationale de santé «Ma santé 2022», dans les orientations d'inclusion portées par le secrétariat d'Etat aux personnes handicapées, dans le Plan Pauvreté, ou encore la Concertation Grand Age et autonomie et imposent aux entreprises du secteur de faire évoluer leurs organisations et partant leurs métiers.

Par ailleurs, il a été tenu compte des résultats de l'Enquête Emploi conduite en 2017 par notre secteur «sanitaire, social, médico-social, privé à but non lucratif» et des besoins en termes d'évolution des emplois et de compétences qu'elle a mis en évidence.

Sur ces bases, il a été considéré que les métiers/fonctions répertoriés ci-dessous étaient les plus impactés par les évolutions en cours et relevaient à ce titre des priorités du dispositif de reconversion ou promotion par alternance.

3.1 **Métiers du soin**

Les certifications suivantes permettre de répondre aux besoins en compétences nécessaires à l'évolution des modalités de prise en charge dans le cadre de la transformation de l'offre (prise en charge en milieu ouvert et intervention à domicile notamment) :

- Diplôme d'État d'aide-soignant
- Brevet Professionnel de préparateur en pharmacie
- Diplôme d'État d'infirmier
- Diplôme d'État de manipulateur d'électroradiologie médicale
- Diplôme de Technicien Supérieur en Imagerie Médicale et Radiologie Thérapeutique
- Diplôme d'État d'ergothérapeute
- Diplôme d'État de psychomotricien
- Diplôme d'État d'orthophoniste
- Diplôme d'État de kinésithérapeute
- Certificat de capacité d'orthoptiste

3.2

Métiers de la filière éducative et sociale

Les problématiques sont identiques à celles du soin et prennent en compte le fait que la promotion ou la reconversion professionnelle sur des métiers pour l'essentiel réglementé suppose l'accès à une certification correspondante.

- Diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social
- Diplôme d'État de moniteur éducateur
- Diplôme d'État d'éducateur spécialisé
- Diplôme d'État d'éducateur technique spécialisé
- Diplôme d'État d'éducateur de jeunes enfants
- Diplôme d'État d'assistant de service social
- Diplôme d'État d'assistant familial
- Diplôme d'État de conseiller en économie sociale et familiale
- Diplôme d'État de médiateur familial
- Certificat de compétences de Mandataire Judiciaire

3.3

Métiers de la filière administrative

- Diplôme Universitaire TIM
- Licence professionnelle TIM
- Titre professionnel de secrétaire assistant médico-social

L'évolution de l'offre de soins et des modalités de prise en charge amène des besoins de recrutement importants sur ces métiers et d'évolution des emplois et des compétences.

3.4

Fonctions nouvelles

Les regroupements d'entreprises et la transformation des activités, ainsi que le fort impact du numérique, créent un besoin de compétences nouvelles.

Ce qui conduit à identifier les besoins suivants : Au titre de la coordination :

- Gestionnaire de SSIAD

Au titre de l'impact du numérique :

- Bac Pro systèmes numériques
- BTS services informatiques aux organisations

Au titre des réorganisations des champs d'activité du secteur :

- Licence de gestion de projet
- Licence professionnelle RH
- BTS, Bac pro correspondant aux métiers de la filière administrative

4

Organisation de la formation

Lorsque la reconversion ou la promotion par alternance prévoit des actions de formation, ces dernières associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de

formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Article 5

Durée des actions

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les actions de reconversion ou de promotion par l'alternance doivent réunir deux conditions :

- Une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois, pouvant être allongée pour les jeunes de 16 à 25 ans qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel;
- Une durée de la formation (positionnement, évaluation, enseignements, accompagnement, à l'exclusion des heures de stage, y compris celles prévues par les référentiels de certification) comprise entre 15 % de la durée du contrat avec un minimum de 150 heures et 25 % de la durée totale (soit 455 heures pour un emploi à temps plein pendant un an).

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant précisant la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance conformément à l'article L 6324.6 du Code du travail.

Afin de prendre en considération la spécificité du secteur sanitaire, social, et médico-social privé à but non lucratif, les signataires décident que, lorsque l'objectif de certification et le niveau de compétence du bénéficiaire le justifient :

- La durée de l'avenant peut être portée jusqu'à 24 mois ;
- La durée des actions de positionnement, d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignements généraux, professionnels et technologiques peut être portée au-delà de 25 % et, au maximum, jusqu'à 2200 heures en demeurant dans la limite maximale de la certification visée.

Pour les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, afin de compléter leur formation initiale :

- La durée de l'avenant peut être légalement portée, si nécessaire, jusqu'à 36 mois ;
- Les signataires décident que la durée des actions de positionnement, d'évaluation, d'accompagnement et des enseignements généraux, professionnels et technologiques peut être portée au-delà de 25 % et, si nécessaire, jusqu'à 2200 heures, en demeurant dans la limite maximale de la certification visée.

Ces dispositions ne sont pas applicables aux actions d'accompagnement à la VAE.

Article 6

Tutorat

6.1

Désignation du tuteur

L'employeur désigne un tuteur parmi les salariés de l'entreprise chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de l'action de reconversion ou de promotion en alternance.

Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

6.2

Rôle, missions, statut du tuteur

Les dispositions de l'accord du 7 mai 2015 relatives aux tuteurs dans les contrats de professionnalisation sont applicables aux tuteurs de la promotion et reconversion par alternance.

Article 7

Financement

Les actions de reconversion ou de promotion par l'alternance sont financées prioritairement sur les fonds de l'alternance par l'OPCO.

Dans un souci de sécurisation des parcours professionnels promotionnels et afin de parvenir «à la garantie de bonne fin» des formations longues «certifiantes» du secteur, la période de reconversion ou promotion en alternance peut être mobilisée, notamment :

- En articulation avec le congé de transition professionnelle dont les critères de prise en charge sont possiblement définis par l'OPCO Santé sur la base des éventuels conventionnements établis par l'OPCO et les commissions de transitions professionnelles ;

- En articulation avec les fonds conventionnels, le cas échéant.

La CPNE-FP établit les montants de prise en charge des actions de professionnalisation en alternance. Cette prise en charge inclut les coûts pédagogiques et les frais annexes. Elle peut également inclure la rémunération pendant la formation.

Article 8

Dispositions diverses

8.1

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires du présent accord conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du Travail.

8.2

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu à durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2020.

8.3

Révision

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du Travail. Toute demande de révision est accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction concernant le ou les articles soumis à révision, et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres organisations syndicales représentatives de salariés ainsi qu'aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives. Les discussions portant sur la révision devront s'engager dans les trois mois suivant la date de réception de la demande. Le présent accord restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant ou d'un nouvel accord.

8.4

Formalités de dépôt et de publicité

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

8.5

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.

8.6

Extension

Les parties signataires 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.

8.7

Date d'effet

Le présent accord entrera en vigueur à la condition de l'obtention de son agrément ministériel conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du Code de l'Action Sociale et des Familles et de son extension.

Il prendra effet au 1^{er} jour du mois suivant la réalisation des conditions cumulatives suivantes :

- la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'agrément,
- la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension.

Les partenaires sociaux considèrent, par souci de cohérence et d'unicité, que la condition suspensive liée à l'agrément ministériel s'appliquera à toutes les entreprises et tous les établissements du secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif, indépendamment de l'activité concernée.

Il n'apparaît, en effet, pas envisageable aux partenaires sociaux de permettre que l'accord puisse s'appliquer dans les différent(e)s entreprises et établissements relevant du même secteur de manière différente ou décalée dans le temps, voire ne s'appliquer que dans certaines entreprises ou dans certains établissements en cas de refus définitif d'agrément.

Accord du 7 décembre 2020

[Étendu par arr. 6 avr. 2021, JO 20 avr. et agréé par arr. 5 mars 2021, JO 24 avr., applicable à compter

du 1^{er} jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'agrément et de l'arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AXESS ;

FNCLCC (lettre d'adhésion du 22 déc. 2021).

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT.

Préambule

Les signataires du présent accord visent l'ouverture du dispositif de promotion par l'alternance aux qualifications répondant aux critères «de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences», requis par l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019, pour permettre l'extension de l'accord du secteur.

Le secteur sanitaire, social, médico-social privé à but non lucratif est aujourd'hui confronté à de fortes mutations des métiers, dans un contexte de fortes tensions sur certains d'entre eux, comme en attestent les résultats de l'Enquête Emploi 2017 réalisée par l'observatoire prospectif des métiers et qualifications du secteur.

Notre secteur d'activité fait face depuis plusieurs années à des difficultés de recrutements. La crise sanitaire liée à la Pandémie ne fait qu'aggraver cette situation. Plusieurs études plus récentes viennent confirmer les résultats de l'Enquête Emploi

Sur le secteur des EHPAD, l'étude menée en 2018 par la DREES (Mahel Bazin et Marianne Muller, «Le personnel et les difficultés de recrutement dans les EHPAD», Études et Résultats, n° 1067, Drees, juin.) démontre ces difficultés de recrutements : «Le renouvellement du personnel est fréquent dans les EHPAD, 15 % du personnel ayant moins d'un an d'ancienneté. Il s'avère difficile de gérer cette situation pour une partie de ces établissements puisque 44 % déclarent rencontrer des difficultés de recrutement, entraînant dans 63 % d'entre eux, la présence de postes non pourvus depuis plus de six mois» ou de «faisant fonctions» sur ces postes

L'ouverture au dispositif de promotion par l'alternance est une garantie de sécurisation des parcours professionnels répondant à trois objectifs stratégiques de la politique emploi formation des branches du secteur :

- Garantir la qualité de la prise en charge des personnes les plus vulnérables ;
- Accompagner les mutations des emplois liées aux évolutions technologiques économiques et organisationnelles du secteur d'activités ;
- Développer des parcours professionnels, favoriser la promotion sociale des salariés et développer l'attractivité du secteur.

Le présent accord, dans toutes ses dispositions, annule et remplace celles de l'accord du 29 octobre 2019 sur la promotion et reconversion en alternance dans le secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif.

Champ d'application de l'accord

Le présent accord est applicable dans le champ dévolu au secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif défini par l'avenant n° 3 à l'accord 2005-03 du 18 février 2005.

Article 1 Objectifs

La reconversion ou la promotion par alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience mentionnées à l'article L. 6313-5.

Article 2 Publics visés

La reconversion ou promotion par alternance concerne :

- Les salariés en contrat à durée indéterminée ;
- Les salariés bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du Code du travail, soient les salariés en CDI/contrat unique d'insertion (CDI/CUI) ;
- Les salariés placés en position d'activité partielle mentionnée à l'article L. 5122-1.

Pour pouvoir accéder à ce dispositif, les salariés ne doivent pas avoir atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au RNCP au grade de licence (niveau 6).

Il est précisé que les infirmiers diplômés avant 2012 sont éligibles au dispositif en application du décret n° 2010-1123 du 23 septembre 2010 relatif à la délivrance du grade de licence aux titulaires de certains titres ou diplômes relevant du livre III de la quatrième partie du code de la santé publique.

Il est également précisé que les assistants de service social, éducateurs spécialisés, éducateurs de jeunes enfants, éducateurs techniques spécialisés et conseillers en économie sociale familiale diplômés avant 2018 sont éligibles au dispositif en application de l'Arrêté du 27 mars 2017 portant classification de certains diplômes du travail social selon la nomenclature des niveaux de formation. Le grade licence n'étant octroyé qu'à l'issue d'une formation entamée à compter de la rentrée scolaire de septembre 2018.

Article 3

Certifications éligibles

Conformément aux dispositions de l'article L. 6324-3 le présent accord définit les certifications professionnelles éligibles au dispositif.

Après avis de la CPNE-FP, les parties ont établi une liste de certifications correspondant à des métiers en tension dans le secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif et permettant d'anticiper et faire face à des risques d'obsolescence des compétences de certains professionnels. Cette liste a été établie sur la base des résultats des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et qualification et plus particulièrement sur ceux de l'enquête emploi 2017.

Des facteurs externes et internes : évolutions technologiques, évolutions des prises en charge, des pratiques de travail, évolutions législatives, les plans gouvernementaux, ... impactent directement le fonctionnement de nos établissements.

De fait, notre secteur est traversé par des transformations profondes qui posent un risque d'obsolescence de compétences, voire une menace sur l'emploi de certains professionnels, mais aussi qui ouvrent de nouvelles opportunités pour ces professionnels. Les actions de reconversion par l'alternance pourront accompagner la sécurisation des parcours des professionnels, autour de 3 objectifs :

- Garantir la qualité de la prise en charge des personnes les plus vulnérables ;
- Accompagner les mutations des emplois liées aux évolutions technologiques, économiques et organisationnelles du secteur d'activités ;
- Développer des parcours professionnels, favoriser la promotion sociale des salariés et développer l'attractivité du secteur.

1

Garantir la qualité de la prise en charge des plus vulnérables

Il s'agit de qualifier les professionnels du soin et de l'accompagnement médico-social et social et d'adapter leurs compétences aux nouvelles exigences et attentes sociales de prise en charge, via l'acquisition de certifications visant des prises en charges adaptées aux besoins des publics accueillis en établissement sanitaire ou médico-social. Il s'agit de permettre l'acquisition de qualifications :

m De premier niveau technique (ex : Diplôme d'aide-soignant ou d'accompagnement éducatif et social), pour des professionnels agents de services ou animateurs ;

m Paramédicales (diplômes de masseur kinésithérapeute par exemple) ou médicotechnique (brevet de préparateur en pharmacie). Ces certifications visent des métiers devenus en tension, car essentiels à la prise en charge de pathologies chroniques avec une optique de préservation des capacités et de l'autonomie des patients.

Par ailleurs et plus spécifiquement, il s'agira de permettre des formations de spécialisation nécessaires à l'exercice de l'emploi, telles que le diplôme d'État (DE) d'infirmier de bloc opératoire.

Les professionnels concernés sont :

- m** Les agents de services,
- m** Les aides-soignants,
- m** Les infirmiers,
- m** Les accompagnateurs éducatifs et sociaux,
- m** Les animateurs,

m Tout autre professionnel du secteur visant une des certifications visant un métier en tension listées ci-après, n'ayant pas atteint le grade de licence (niveau 6).

Les certifications visées sont :

Certification	Niveau	Certificateur	n° fiche RNCP
Agent de Service Logistique et d'Hospitalité en milieu médico-social (ASLH)	3	Format Différence	RNCP31882
TP - Agent de service médico-social	3	Ministère du travail	RNCP35028
CQP Surveillant de nuit qualifié	3	CPNE-FP Sanitaire social et médico-social	En attente
Certificat de maîtresse de maison		CPNE-FP Sanitaire social et médico-social	ingénierie en cours
Diplôme d'État d'aide-soignant	3	Direction de l'hospitalisation et de l'organisation des soins (DHOS)	RNCP4495
Diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social	3	Ministère chargé des affaires sociales	RNCP25467
Brevet Professionnel de préparateur en pharmacie	4	Ministère de l'éducation nationale	RNCP1008
Diplôme de préparateur en pharmacie hospitalière	5	Direction de l'hospitalisation et de l'organisation des soins (DHOS)	RNCP230
Diplôme d'État de manipulateur d'électroradiologie médicale	5	Direction de l'hospitalisation et de l'organisation des soins (DHOS)	RNCP4858
<i>(Exclu de l'extension par arr. 6 avr. 2021, JO 20 avr.) Diplôme de Technicien Supérieur en Imagerie Médicale et Radiologie Thérapeutique</i>	5	<i>Ministère chargé de l'enseignement supérieur</i>	<i>RNCP2950</i>
Diplôme d'État d'ergothérapeute	6	Ministère chargé de la santé	RNCP18363
Diplôme d'État de psychomotricien	5	Direction de l'hospitalisation et de l'organisation des soins (DHOS)	RNCP4861
DE - de masseur-kinésithérapeute	7	Ministère chargé de la santé	RNCP28353
DE - Certificat de capacité d'orthophonie	7	Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation	RNCP34160
Certificat de capacité d'orthoptiste	6	Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation	RNCP34219
DE - Infirmier de bloc opératoire	6	Ministère chargé de la santé	RNCP34862
DE - Éducateur technique spécialisé	6	Ministère chargé de la solidarité Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation	RNCP34828
DE - de moniteur éducateur (DEME)	4	Direction générale de la cohésion sociale (DGCS)	RNCP492

2

Accompagner les mutations des emplois liées aux évolutions technologiques, économiques et organisationnelles du secteur d'activités

La sécurisation du traitement et du partage des données personnelles et médicales (dans un contexte de prises en charges où le patient a affaire à une multitude d'intervenants) ou encore la sécurisation de prises en charge à distance (en particulier dans le contexte de crise sanitaire) qui reposent sur des technologies «fiabiles», mais aussi des compétences de gestion de projets bouleversent les fonctions administratives des établissements.

Il s'agit également d'accompagner la structuration des associations, notamment avec la mise en place de fonctions supports en ressources humaines, essentielles dans l'accompagnement des transformations associatives (à ce propos, voir l'étude «Anticiper les impacts RH des regroupements associatifs» de l'Observatoire de l'UNIFAF datée du mois de novembre 2015).

Les professionnels qui les occupent (agents administratifs, secrétaires médicales) doivent bénéficier de formations, sous peine d'être en risque en termes d'employabilité. Les nouvelles technologies ouvrent également de nouvelles opportunités d'évolution qui méritent d'être accompagnées.

Les professionnels concernés sont :

m Les agents administratifs,

m Les agents d'accueil,

m Les secrétaires et assistants),

m Tout autre professionnel du secteur visant une des certifications visant un métier en tension listées ci-après, n'ayant pas atteint le grade de licence (niveau 6).

Les certifications visées sont :

Certification	Niveau	Certificateur	n° fiche RNCP
Technicien de l'information médicale (DU)	5	Université d'Avignon et des Pays du Vaucluse	RNCP30705
Licence Professionnelle - Métiers de la santé : technologies (fiche nationale)	6	Université de Bordeaux Université de Bretagne Occidentale - Brest Conservatoire national des arts et métiers Université de Bourgogne - Dijon Université de Montpellier Aix-Marseille Université Université de Lorraine Université de Strasbourg Université de Lille Sorbonne Université Université de Besançon Université de Paris	RNCP30114
Secrétaire médicale	4	SOSIM (systèmes opérationnels et services en informatique médicale)	RNCP17204
(Exclu de l'extension par arr. 6 avr. 2021, JO 20 avr.) Secrétaire médicale	4	Institut de communication médicale (ICM)	RNCP29440
Secrétaire médical(e) médico-social(e)	4	ADIEL - ACF alternance - conseil - formation (ADIEL - ACF)	RNCP25452
Secrétaire médical et médico-social	4	Centre national d'enseignement à distance	RNCP34063
Secrétaire médical - secrétaire médico-social	4	Croix rouge française	RNCP29378
Secrétaire médical(e) et médico-social(e)	4	Pôle formation santé	RNCP9082
TP - Secrétaire assistant médico-social	4	Ministère du Travail - Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle (DGEFP)	RNCP5863
BTS - Services et prestations des secteurs sanitaire et social	5	Ministère chargé de l'enseignement supérieur	RNCP5297
(Exclu de l'extension par arr. 6 avr. 2021, JO 20 avr.) BTS - Assistant de gestion de PME-PMI à référentiel commun européen	5	Ministère de l'éducation nationale	RNCP6989
BTS - Services informatiques aux organisations		Ministère chargé de l'enseignement supérieur	RNCP17108
TP - Comptable assistant sanitaire et social	4	Ministère du Travail - Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle (DGEFP)	RNCP15152

Certification	Niveau	Certificateur	n° fiche RNCP
Licence Professionnelle - Métiers de la GRH : assistant (fiche nationale)	6	Université Paris-Sud - Paris 11 Université Paris-Est Créteil Val-De-Marne Université Paris Descartes - Paris 5 Université Paris 8 - Vincennes - Saint-Denis Université de Pau et des Pays de l'Adour Université de Poitiers Université de Rennes 1 Université de Rouen Université Jean Monnet - Saint-Etienne Université Paul Sabatier - Toulouse 3 Université Clermont Auvergne Université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines Université d'Artois Université de Franche-Comté - Besançon Université de Bretagne Occidentale - Brest Université de Bretagne Sud Université de Caen Normandie Université Savoie Mont Blanc - Chambéry Université du Havre Université de Bourgogne - Dijon Université d'Evry-Val-d'Essonne Université de Guyane Université de Limoges Université du Littoral Côte d'Opale Université Claude Bernard - Lyon 1 Université Lumière - Lyon 2 Université Jean Moulin - Lyon 3 Université Paris-Est Marne-la-Vallée Université de Montpellier Université de Nantes Université de Lorraine Université Grenoble Alpes Université de Lille Université Haute Alsace - Mulhouse Université de Picardie Jules Verne - Amiens	RNCP29806
Licence Professionnelle - Métiers de la GRH : formation, compétences et emploi (fiche nationale)		Université de Bordeaux Université de Bourgogne - Dijon Université Paris-Est Marne-la-Vallée Université Panthéon Sorbonne - Paris 1 Université Paris-Ouest-Nanterre-La Défense - Paris 10 Université Paris 13 Université Clermont Auvergne Université d'Orléans Aix-Marseille Université Université Grenoble Alpes Université de Rennes 2 Université de Lorraine Université de Reims Champagne-Ardenne Université de Strasbourg Institut national supérieur des sciences agronomiques, de l'alimentation et de l'environnement (AgroSup Dijon) Avignon université Le Mans université Université de Lille Université de Tours Université polytechnique - Haut-de-France - Valenciennes	RNCP29805

Développer des parcours professionnels, favoriser la promotion sociale des salariés et développer l'attractivité du secteur

L'Enquête Emploi 2017 réalisée par l'observatoire prospectif des métiers et qualifications du secteur avait déjà mis en avant ces difficultés de recrutements externes. La pandémie n'a fait qu'aggraver la situation.

Il est rappelé que, dans le secteur d'activité, 44 % des salariés du secteur ont un niveau de qualification inférieur ou égal au niveau 3. Il est urgent de permettre à nouveau aux établissements de notre secteur de faire de la promotion sociale pour des salariés qui connaissent déjà les conditions de travail dans nos établissements et qui resteront travailler dans notre secteur une fois formés.

Les professionnels concernés sont :

m Les agents de services,

m Les aides-soignants,

m Les infirmiers,

m Les accompagnateurs éducatifs et sociaux,

m Les animateurs,

m Tout autre professionnel du secteur visant une des certifications visant un métier en tension listées ci-après, n'ayant pas atteint le grade de licence (niveau 6).

Les certifications visées sont :

Certification	Niveau	Certificateur	n° fiche RNCP
Diplôme d'État d'aide-soignant	3	Direction de l'hospitalisation et de l'organisation des soins (DHOS)	RNCP4495
Diplôme d'État d'ergothérapeute	6	Ministère chargé de la santé	RNCP18363
Diplôme d'État de psychomotricien	5	Direction de l'hospitalisation et de l'organisation des soins (DHOS)	RNCP4861
DE - de masseur-kinésithérapeute	7	Ministère chargé de la santé	RNCP28353
DE - Certificat de capacité d'orthophonie	7	Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation	RNCP34160
Certificat de capacité d'orthoptiste	6	Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation	RNCP34219
DE - Diplôme d'État d'infirmier ou d'infirmière, grade de licence	6	Ministère de la santé	RNCP8940
DE - Éducateur spécialisé	6	Ministère chargé de la solidarité Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation	RNCP34825
DE - Diplôme d'État d'assistant de service social	6	Ministère chargé de la solidarité Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation	RNCP34824
DE - d'assistant familial	3	Direction de l'hospitalisation et de l'organisation des soins (DHOS) Ministère chargé des affaires sociales	RNCP4500
DE - Conseiller en économie sociale familiale	6	Ministère chargé de la solidarité Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation	RNCP34826
DE - médiateur familial	6	Ministère chargé des affaires sociales	RNCP2028
<i>(Exclu de l'extension par arr. 6 avr. 2021, JO 20 avr.) Mandataire judiciaire à la protection des majeurs</i>		<i>Ministère des Solidarités et de la Santé</i>	<i>RS2923</i>
DE - Éducateur de jeunes enfants		Ministère chargé de la solidarité Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation	RNCP34827
Licence Professionnelle - Intervention sociale : accompagnement social	6	Université de Poitiers	RNCP30078

Certification	Niveau	Certificateur	n° fiche RNCP
Licence Professionnelle - Intervention sociale : accompagnement social	6	Université de Franche-Comté - Besançon	RNCP30078
Licence Professionnelle - Intervention sociale : accompagnement social	6	Université de Bordeaux	RNCP30078
Licence Professionnelle - Intervention sociale : accompagnement social	6	Université Paris-Est Créteil Val-De-Marne	RNCP30078
Licence Professionnelle - Intervention sociale : accompagnement social	6	Université Paris 13	RNCP30078
Licence Professionnelle - Intervention sociale : accompagnement social	6	Université Jean Monnet - Saint-Étienne	RNCP30078
Licence Professionnelle - Intervention sociale : accompagnement social	6	Université Paris Descartes - Paris 5	RNCP30078
Gestionnaire de services de soins infirmiers à domicile	6	Université de Montpellier	RNCP17233
DE - Diplôme d'État supérieur de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport - spécialité «animation socio-éducative ou culturelle» - mention «direction de structure et de projet»	6	Ministère chargé des sports et de la jeunesse	RNCP4910
BP - Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport	4	Ministère chargé des sports et de la jeunesse	RNCP28557

Article 4 **Organisation de la formation**

Lorsque la reconversion ou la promotion par alternance prévoit des actions de formation, ces dernières associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Article 5 **Durée des actions**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les actions de reconversion ou de promotion par l'alternance doivent réunir deux conditions :

— Une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois, pouvant être allongée pour les jeunes de 16 à 25 ans qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;

— Une durée de la formation (positionnement, évaluation, enseignements, accompagnement, à l'exclusion des heures de stage, y compris celles prévues par les référentiels de certification) comprise entre 15 % de la durée du contrat avec un minimum de 150 heures et 25 % de la durée totale (soit 455 heures pour un emploi à temps plein pendant un an).

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant précisant la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance conformément à l'article L. 6324-6 du Code du travail.

Afin de prendre en considération la spécificité du secteur sanitaire, social, et médico-social privé à but non lucratif, les signataires décident que, pour les certifications inscrites listées à l'article 3 du présent accord :

— La durée de l'avenant peut être portée jusqu'à 24 mois ;

— La durée des actions de positionnement, d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignements généraux, professionnels et technologiques peut être portée au-delà de 25 % et, au maximum, jusqu'à 2200 heures en demeurant dans la limite maximale de la certification visée.

Pour les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, afin de compléter leur formation initiale :

— La durée de l'avenant peut être légalement portée, si nécessaire, jusqu'à 36 mois ;

— Les signataires décident que la durée des actions de positionnement, d'évaluation, d'accompagnement et des ensei-

gnements généraux, professionnels et technologiques peut être portée au-delà de 25 % et, si nécessaire, jusqu'à 2200 heures, en demeurant dans la limite maximale de la certification visée.

Ces dispositions ne sont pas applicables aux actions d'accompagnement à la VAE. Toutefois, les actions de formation visant une des certifications visées à l'article 3 suivies après passage devant un jury VAE sont éligibles.

Article 6

Tutorat

6.1

Désignation du tuteur

L'employeur désigne un tuteur parmi les salariés de l'entreprise chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de l'action de reconversion ou de promotion en alternance.

Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

6.2

Rôle, missions, statut du tuteur

Les dispositions de l'accord «formation professionnelle» en vigueur dans le secteur, relatives à la fonction tutorale sont applicables aux tuteurs pour le dispositif de la promotion et reconversion par alternance.

Article 7

Financement

Les actions de reconversion ou de promotion par l'alternance sont financées prioritairement sur les fonds de l'alternance par l'OPCO.

Dans un souci de sécurisation des parcours professionnels promotionnels et afin de parvenir «à la garantie de bonne fin» des formations longues certifiantes du secteur, la période de reconversion ou promotion en alternance peut être mobilisée, notamment :

— En articulation avec le congé de transition professionnelle dont les critères de prise en charge sont possiblement définis par l'OPCO Santé sur la base des éventuels conventionnements établis par l'OPCO et les commissions de transitions professionnelles ;

— En articulation avec les fonds conventionnels, le cas échéant.

La CPNE-FP établit les montants de prise en charge des actions de professionnalisation en alternance. Cette prise en charge inclut les coûts pédagogiques et les frais annexes. Elle peut également inclure la rémunération pendant la formation.

Article 8

Dispositions diverses

8.1

Dispositions abrogées

Sont abrogées les dispositions de l'accord du 29 octobre 2019 sur la promotion et reconversion en alternance dans le secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif.

8.2

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires du présent accord conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

8.3

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

8.4

Suivi de l'accord

Une présentation annuelle des accès à la certification permis par la mise en œuvre de l'accord sera effectuée en CPPNI. Le cas échéant, cette présentation sera suivie d'une révision de la liste des certifications visées.

8.5 Révision et dénonciation

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du Travail. Toute demande de révision est accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction concernant le ou les articles soumis à révision, et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres organisations syndicales représentatives de salariés ainsi qu'aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives. Les discussions portant sur la révision devront s'engager dans les trois mois suivant la date de réception de la demande. Le présent accord restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant ou d'un nouvel accord.

La dénonciation du présent accord par une ou plusieurs des parties signataires peut intervenir à tout moment et devra être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. La dénonciation devra être motivée. Elle respectera un préavis de 3 mois pendant lequel le texte continuera de s'appliquer. À l'issue du délai de préavis, le texte continuera de produire ses effets pendant un an.

8.6 Formalités de dépôt et de publicité

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

8.7 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.

8.8 Extension

Les parties signataires 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.

8.9 Date d'effet

Le présent accord entrera en vigueur à la condition de l'obtention de son agrément ministériel conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du Code de l'Action Sociale et des Familles et de son extension.

Il prendra effet au premier jour du mois suivant la réalisation des conditions cumulatives suivantes :

- La publication au Journal Officiel de l'arrêté d'agrément,
- La publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension.

Les partenaires sociaux considèrent, par souci de cohérence et d'unicité, que la condition suspensive liée à l'agrément ministériel s'appliquera à toutes les entreprises et tous les établissements du secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif, indépendamment de l'activité concernée.

Il n'apparaît, en effet, pas envisageable aux partenaires sociaux de permettre que l'accord puisse s'appliquer dans les différent(e)s entreprises et établissements relevant du même secteur de manière différente ou décalée dans le temps, voire ne s'appliquer que dans certaines entreprises ou dans certains établissements en cas de refus définitif d'agrément.

COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DÉLÉGATIONS RÉGIONALES

Accord n° 2010-01 du 19 avril 2010

[Agréé par arr. 22 oct. 2010, JO 5 nov., applicable à compter du premier jour du mois civil suivant l'obtention de son agrément et étendu par arr. 5 mai 2015, JO 20 mai]

(Accord dénoncé par Lettre de l'UNIFED du 5 sept. 2014)⁽¹⁾

(1) Lettre de l'UNIFED du 5 septembre 2014

Objet : dénonciation des accords relatifs à la formation professionnelle de la branche sanitaire, sociale, médico-sociale privée à but non lucratif
Madame, Monsieur,

Nous vous informons que nous avons dénoncé plusieurs accords en vue de la négociation relative à la formation professionnelle et aux instances associées.

Les accords concernés sont les suivants :

• Accord 2008-01 du 31 mars 2008 relatif à la formation professionnelle, modifié par l'avenant n° 1 du 6 mai 2014

• Accord 2006-01 du 12 juillet 2006 relatif à l'apprentissage

• Accord 2005-06 du 22 avril 2005 relatif aux congés individuels de formation (CIF), aux congés de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience, modifié par avenant n° 1 du 18 décembre 2006

• Accord 2005-07 du 23 juin 2005 relatif à la mutualisation élargie des enveloppes de plus de 10 salariés et moins de 10 salariés en matière de formation professionnelle tout au long de la vie

• Accord 2011-05 du 9 septembre 2011 relatif à l'OPCA, modifié par l'avenant n° 1 du 8 novembre 2011 et par l'avenant n° 2 modifié le 6 mai 2014

• Accord 2010-01 du 19 avril 2010 relatif à la CPNE-FP, modifié par avenant n° 1 du 17 mars 2011 à l'accord 2010-01 - CPNE-FP du 19 avril 2010, et par l'avenant n° 2 du 6 mai 2014

Pour la bonne tenue de notre dossier, nous vous remercions de nous confirmer que vous avez bien accusé réception du présent courrier.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de ma considération distinguée.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFED.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

CGT ;

FO.

Avenant n° 2, 6 mai 2014, agréé par arr. 29 juill. 2014, JO 12 août, applicable le lendemain de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFED.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT.

Il a été préalablement exposé :

— que les organisations d'employeurs représentatives du secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif sont signataires de quatre conventions collectives qui concernent plus de 750 000 salariés ;

— qu'elles sont attachées à la négociation des évolutions nécessaires des emplois dans la branche professionnelle, tant sur le plan quantitatif que qualitatif ;

— que ces organisations ont créé et gèrent avec les organisations syndicales de salariés un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA), UNIFAF, chargé de la mise en œuvre opérationnelle des accords conclus dans le cadre de la Commission Paritaire de Branche ;

— que ces organisations ont créé un Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications procédant de la CPNE-FP par délégation. Cet observatoire revêt un caractère paritaire ;

— que les organisations signataires ont conclu des accords pour la mise en œuvre dans le secteur, des dispositions légales et réglementaires.

Il est ensuite convenu et arrêté ce qui suit :

Chapitre I

Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNE-FP)

Article 1-1

Objet de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

Missions attribuées à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle :

A. Analyse et préconisation à la Commission Paritaire de Branche (CPB) sur les sujets relevant d'une part de la formation professionnelle et d'autre part de l'emploi. Cet apport se traduira, notamment par :

— pour la formation professionnelle :

⇒ la proposition d'actions de formation prioritaires, dans le cadre de la professionnalisation, du Congé Individuel de Formation, du Droit individuel à la Formation et de l'Apprentissage,

⇒ 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 ces moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement,
- ⇒ le suivi et la mise en application des accords conclus dans la branche en matière de formation professionnelle,
- ⇒ la promotion de la politique 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 et des Qualifications. 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 du secteur et information sur tous les projets de licenciements économiques collectifs de plus de 10 salariés appartenant au même établissement,
- ⇒ la production d'un rapport annuel sur l'emploi.

— **Pour le développement des études nationales :**

- ⇒ la CPNE-FP peut prêter son concours et suggérer des thèmes d'études à l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications.

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).

Pour mener à bien l'ensemble de ses missions, la CPNE-FP s'appuie sur les services techniques de l'OPCA.

Article I-2

Composition, organisation et périodicité des réunions

Mod. par Avenant n° 1, 17 mars 2011, agréé par arr. 7 juin 2011, JO 19 juill. et étendu par arr. 5 mai 2015, JO 20 mai

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFED.

Syndicat(s) de salariés :

FSS CFTC ;

FSS CFDT.

Avenant n° 2, 6 mai 2014, agréé par arr. 29 juill. 2014, JO 12 août, applicable le lendemain de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFED.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT.

Article I-2-1

Réunions plénières (Avenant n° 1, 17 mars 2011, agréé et étendu)

(Avenant n° 2, 6 mai 2014, agréé) À la suite de la publication de l'arrêté relatif à la représentativité des organisations syndicales de salariés, la CPNE-FP est composée de deux membres titulaires et deux membres suppléants dûment mandatés par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche, et autant de représentants de chacune des organisations d'employeurs. La présence des titulaires ne fait pas obstacle à la présence d'un suppléant.

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 Pré-

sident et le Président adjoint.

Article I-2.2 Bureau

Le bureau est composé d'un Président et d'un Président adjoint, auxquels ajoutent un membre du collège salariés et un membre du collège employeurs, soit au total 4 représentants. Chaque collège désigne un Président et un représentant. La durée du mandat des membres du Bureau est de 2 ans.

La Présidence est exercée de manière alternée, par le Président appartenant au collège employeurs, et par le Président appartenant au collège salariés, pour une durée de 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.

Article I-2.3 Groupes de travail paritaires

La CPNE-FP ou son Bureau, sur décision paritaire, peut mettre en place des groupes de travail paritaires restreints (1 représentant par organisation syndicale de salariés 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 I-2.4 Missions de représentation

Le Président et le Président adjoint représentent la CPNE-FP auprès des pouvoirs publics, des organismes de la tranche ou des organismes hors branche chaque fois que sa représentation est requise et justifiée. Ils rendent compte de cette activité à chaque séance plénière.

Le Président et/ou le président adjoint peuvent, sur décision paritaire, être désignés pour assurer cette mission de représentation de la CPNE-FP en cas de sollicitations extérieures.

Le Président et le Président adjoint déposent chacun annuellement d'un maximum de 6 missions représentation.

Article I-2.5 Secrétariat administratif et technique

L'UNIFED 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 au 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 attestations de réussite aux formations dont notamment celles de «Surveillant(e) de Nuit Qualifié(e)», «Maître(sse) de maison» et «Maître d'apprentissage».
- Référent par délégation de la Présidence paritaire auprès des organismes de formation.
- Relation avec 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 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 et des Qualifications.
- Assurer une veille juridique sur l'actualité légale et réglementaire de la formation professionnelle continue et la formation initiale.

Article I-3 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 une demi-journée par réunion) dont l'objet est la préparation des réunions plénières.

Article I-4 **Modalités de prise de décisions**

Mod. par Avenant n° 2, 6 mai 2014, agréé par arr. 29 juill. 2014, JO 12 août, applicable le lendemain de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFED.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT.

Les décisions sont prises à la majorité qualifiée de 155 mandats, sachant que le collège employeur et le collège salarié disposent respectivement de 103 mandats de vote. Pour le collège salarié, chaque organisation syndicale représentative a un nombre de mandats correspondant à son pourcentage (arrondi au chiffre supérieur) de représentativité fixé par l'arrêté de représentativité en cours de validité.

Ces dispositions seront applicables jusqu'au prochain arrêté précisant la représentativité des organisations concernées.

Ces décisions sont formalisées dans le compte rendu rédigé à l'issue de chaque réunion plénière par le secrétariat administratif et technique. En cas de désaccord, le constat en est établi, motivé et reproduit dans le compte rendu.

Article I-5 **Modalités de prise en charge des dépenses engagées pour les réunions plénières, du bureau, des missions de représentation et des groupes de travail**

Mod. par Avenant n° 1, 17 mars 2011, agréé par arr. 7 juin 2011, JO 19 juill. et étendu par arr. 5 mai 2015, JO 20 mai

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFED.

Syndicat(s) de salariés :

FSS CFTC ;

FSS CFDT.

Frais de transport, d'hébergement et de repas

Les frais de déplacements, 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 (6 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 I-2.1, I-2.2, I-2.3 et I-2.4, 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^{ème} 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 accusé 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.

Chapitre II

Délégations Régionales de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNE-FP)

Article II-1

Rôle de la délégation régionale

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.
- 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.
- Assure des délégations spécifiques attribuées par la CPNE-FP.
- Relais la CPNE-FP dans le cadre du concours sollicité, le cas échéant, par l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications pour le développement des études régionales et notamment en cas de mise en œuvre d'une politique d'observation partagée par les instances régionales. Elle peut également proposer des thèmes d'études à l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications.

La délégation régionale rend compte régulièrement à la CPNE-FP de ses rencontres et démarches dans les conditions prévues dans le Règlement intérieur.

Article II-2

Composition de la délégation

Mod. par Avenant n° 2, 6 mai 2014, agréé par arr. 29 juill. 2014, JO 12 août, applicable le lendemain de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFED.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT.

Les décisions sont prises à la majorité qualifiée de 155 mandats, sachant que le collège employeur et le collège salarié disposent respectivement de 103 mandats de vote. Pour le collège salarié, chaque organisation syndicale représentative a un nombre de mandats correspondant à son pourcentage (arrondi au chiffre supérieur) de représentativité fixé par l'arrêté de représentativité en cours de validité.

Ces dispositions seront applicables jusqu'au prochain arrêté précisant la représentativité des organisations concernées.

Article II-3

Désignation

L'UNIFED et les organisations syndicales de salariés représentatives désignent leurs représentants auprès du Président et du Président adjoint de la CPNE qui 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 deux ans : un Président et un Président adjoint.

La Présidence est exercée de manière alternée, par le Président appartenant au collège employeurs, et par le Président appartenant au collège salariés, pour une durée de une année chacun.

Article II-4

Fonctionnement

Article II-4.1

Organisation des réunions plénières régionales

Le nombre de réunions plénières régionales est fixé à trois par an d'une 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.

Article II-4.2 **Préparation des réunions plénières régionales**

Chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche a droit à un forfait annuel de 3 demi-journées (soit une demi-journée par réunion) dont l'objet est la préparation des réunions plénières régionales, celles-ci devant se tenir le même jour que les réunions plénières régionales concernées.

Article II-5 **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 représentants des organisations syndicales de salariés au niveau de la branche pour chaque réunion plénière régionale de la CPNE-FP (3 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 (trois demi-journées par an) tout comme leur préparation (trois 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 % du 1/30^{ème} du salaire brut mensuel chargé du mois d'absence, dans la limite d'un plafond journalier chargé de 87,5 € (soit 50 % de 175 €).

Les demandes d'indemnisation, pour être prises en compte, doivent être adressées par courrier en recommandé avec accusé de réception au Secrétariat administratif et technique de la CPNE-FP avant le 31 décembre de l'année civile concernée.

Article III **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 IV **Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il annule et remplace les dispositions du protocole d'accord du 11 octobre 1993 relatif à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi du Secteur Sanitaire, Social et Médico-social privé à but non lucratif, et son avenant n° 1 du 27 février 1996 relatif aux délégations régionales de la CPNE.

Article V **Date d'effet**

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. Il prendra effet au premier jour du mois civil qui suit l'obtention dudit agrément.

Article VI **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 les établissements, entreprises et services concernés par le champ d'application.

Article VII **Suivi par la commission paritaire de branche**

La Commission Paritaire de Branche (CPB) effectuera chaque année le suivi du fonctionnement de la CPNE-FP et de ses délégations régionales en terme d'activité et financier.

Article VIII **Révision**

Le présent accord est révisable au gré des parties. Toute demande de révision par l'une des parties signataires, obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le ou les articles soumis à la révision sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires de l'accord.

Le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de trois mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Le présent accord restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord.

Les articles révisés donneront lieu à des avenants qui auront les mêmes effets que l'accord initial.

Article IX **Dénunciation**

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 accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Article X **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.

APPRENTISSAGE

Accord n° 2005-08 du 23 juin 2005

[Agréé par arr. 5 août 2005, JO 28 août et étendu par arr. 7 déc. 2006, JO 19 déc.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFED.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CFE/CGC.

Le présent accord annule et remplace l'accord 2005-02 et son avenant n° 1 du 18 février 2005.

Préambule

Compte tenu du dispositif expérimental qui a fonctionné depuis 2000 intégrant plus d'un millier d'apprentis dans le dispositif, les partenaires sociaux veulent pérenniser le développement dans la branche ; à cet effet, ils s'engagent conformément à cet accord à reprendre le dispositif signé en 2003.

Champ d'application de l'accord

Le champ de l'accord est déterminé pour les établissements et services à but non lucratif qui ont une activité principale correspondant à la nomenclature d'activités et de produits énumérée ci-dessous :

80.1Z - Enseignement primaire : enseignement préscolaire et élémentaire spécial pour enfants handicapés et inadaptés.

80.2A - Enseignement secondaire général : enseignement secondaire 1^{er} et second cycle spécial pour enfants handicapés et inadaptés.

80.2C - Enseignement secondaire technique ou professionnel : enseignement secondaire technique et professionnel pour jeunes handicapés et inadaptés.

80.3Z - Enseignement supérieur

80.4Z - Formations permanentes et autres activités d'enseignement : établissements d'enseignement professionnel et supérieur chargés d'assurer les missions de formation professionnelle et/ou pluri-professionnelles initiale, supérieure ou continue et/ou de contribuer à la recherche et à l'animation.

80.4.C - Formations des adultes et formation continue

80.4 D - Autres enseignements : Les formations concernées sont celles relevant du secteur sanitaire, social et médico-social et réglementées par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité.

Cette classe comprend les IFSI : instituts de formation en soins infirmiers, les écoles et instituts de formation de personnels sanitaires et sociaux, les IRTS : instituts régionaux en travail social.

85.1A - Activités hospitalières :

- services d'hospitalisation de court, moyen ou long séjour,
- services d'hospitalisation à domicile de jour, de nuit ou de semaine,
- les activités de blocs opératoires mobiles,
- les centres de lutte contre le cancer fonctionnant conformément aux articles L 6162 et suivants du Code la Santé Publique.

85.1C - Pratique médicale :

- les consultations et les soins médicaux dispensés dans les établissements ou centres assurant les soins ambulatoires par les médecins généralistes, les médecins spécialistes et les chirurgiens,
- les activités de radiodiagnostic et radiothérapie,
- la médecine systématique et de dépistage (bilans de santé et analyses systématiques).

85.1.E - Pratiques dentaires : Les activités de pratique dentaire exercées en établissement ou dispensaire.

85.1G - Activités des auxiliaires médicaux :

- les activités des auxiliaires médicaux exercées dans les centres de soins ou dispensaires.

85.1L - Centres de collecte et banques d'organes :

- les activités des banques de spermes ou d'organes,
- les lactariums,
- la collecte du sang ou d'autres organes humains.

85.3A - Accueil des enfants handicapés : l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs handicapés.

85.3B - Accueil des enfants en difficulté :

- l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs protégés par suite d'une décision de justice ou socialement en difficulté,
- les activités des établissements de protection judiciaire de la jeunesse,
- l'hébergement en famille d'accueil,
- les activités des maisons maternelles.

85.3C - Accueil des adultes handicapés :

- l'accueil, l'hébergement et la réadaptation d'adultes handicapés.

85.3D - Accueil des personnes âgées :

- l'accueil et l'hébergement des personnes âgées en hospices, maisons de retraite, logements-foyers, résidences temporaires, résidences expérimentales,
- l'hébergement de personnes âgées en familles d'accueil.

85.3E - Autres hébergements sociaux :

- l'accueil, l'hébergement et l'accompagnement social de personnes ou de familles sans ressources et sans abri : errants, expulsés, réfugiés, sortants de prison, d'hôpital psychiatrique, d'établissement de désintoxication, etc...

85.3G - Crèches et Garderies d'enfants : activités des crèches, garderies et haltes-garderies.

85.3H - Aide par le travail, ateliers protégés :

- les activités des centres d'aide par le travail (CAT), les centres de rééducation professionnelle (CRP) et des ateliers protégés,
- les activités des centres de jour ou sections occupationnelles pour adultes handicapés.

85.3K - Autres formes d'action sociale :

- Les activités d'administration générale et de collecte des organismes d'action sociale ou caritative à compétence générale ou spécialisée,

-
- les actions socio-éducatives en milieu ouvert à destination des enfants, adolescents, adultes et familles,
 - les activités de préparation et de suivi du reclassement des personnes handicapées,
 - les services de tutelle.

91.3E - Organisations associatives N.C.A. : les activités des organisations associatives diverses créées autour d'une cause d'intérêt général ou d'un objectif particulier (non répertoriées ailleurs) et centrées sur l'information, la communication et la représentation dans les établissements de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.

93.0K - Activités thermales et de thalassothérapie : soins thermaux et de thalassothérapie.

24.4A - Fabrication de produits pharmaceutiques de base : la transformation du sang et la fabrication de dérivés.

Il est précisé que ce champ englobe :

- 1 — l'hospitalisation à domicile,
- 2 — les sièges sociaux des entreprises lorsque leur activité concerne en grande partie la gestion des établissements,
- 3 — les services centraux des entreprises lorsque leur activité concerne en grande partie les établissements.

Le champ territorial concerne la France métropolitaine et les DOM.

Les dispositions des accords nationaux concernant les établissements privés relevant du champ d'application de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif, créé par l'accord du 11 mars 1996 ne s'appliquent pas pour ceux d'entre eux dont l'activité principale relève du champ de la Branche de l'aide à domicile, à l'exception :

- des SSIAD de la Croix-Rouge Française ;
- des associations et organismes employeurs dont l'activité principale est le service de soins infirmiers à domicile adhérents de la FEHAP ;
- des organismes employeurs dont l'activité principale est le SESSAD, le SAMSAH ou le service de tutelle et adhérents aux syndicats employeurs signataires de la convention collective nationale du 15 mars 1966.

Article 1

Afin de mettre en œuvre l'accord professionnel relatif à l'apprentissage du 13 mars 2003 (dont l'article 14 est abrogé) et son avenant n° 1 - portés en annexe - les dispositions de l'avenant n° 2 sont remplacées par celles prévues au présent accord.

Article 2

Les parties signataires de l'accord entendent soutenir l'effort de formation par l'apprentissage et développer la fonction tutorale pour accompagner qualitativement les actions de formation qualifiantes et diplômantes en situation d'emploi.

Article 3

Les parties signataires décident d'affecter 1/5^{ème} de la contribution dite de professionnalisation (0,50 % c.trav. art.L. 951-1 2° du 1^{er} alinéa et 0,15 % art. L. 952-1 1°) au financement des centres de formation par l'apprentissage aux métiers du soin, du social et du médico-social avec lesquels la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi passe conventions et aux actions de formation des tuteurs.

Article 4

Le fonds d'assurance formation de la Branche est chargé de la mise en œuvre du présent chapitre dans le respect des dispositions prévues dans l'accord relatif à l'apprentissage du 13 mars 2003 (hors article 14) et de son avenant n° 1.

Article 5 **Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 **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) article(s) soumis à révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé 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 du 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 7 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 accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Dans le cas d'une dénonciation, l'accord demeure en vigueur jusqu'à la date d'application de nouvelles dispositions dans la limite d'un an à partir de la date d'expiration du préavis.

Si aucun accord ne vient à être conclu avant l'expiration de ce délai, les dispositions du présent accord ne produiraient leur effet que pour les salariés auxquels elles s'appliquaient à l'échéance dudit délai. Les partenaires de chacune des conventions et accords collectifs nationaux peuvent décider du maintien du présent accord et de ses avenants éventuels.

Article 8 Suivi de l'accord

Une commission Paritaire Nationale de suivi de l'accord de branche, composée des représentants de l'organisation patronale et des organisations syndicales signataires du présent accord, est instituée dès que sera paru l'arrêté d'agrément.

Article 9 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 10 Extension

Les parties conviennent qu'elles demanderont extension du présent accord et des avenants qui viendraient à le modifier en vue de les rendre accessibles à toutes les entreprises, établissements et services concernés par le champ d'application.

Article 11 Date d'effet

Le présent accord prend effet le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'agrément.

Accord de branche n° 2006-01 du 12 juillet 2006

[Agréé par arr. 26 oct. 2006, JO 14 nov. et étendu par arr. 19 mars 2007, JO 3 avr.]

(Accord dénoncé par Lettre de l'UNIFED du 5 sept. 2014)⁽¹⁾

(1) Lettre de l'UNIFED du 5 septembre 2014

Objet : dénonciation des accords relatifs à la formation professionnelle de la branche sanitaire, sociale, médico-sociale privée à but non lucratif
Madame, Monsieur,

Nous vous informons que nous avons dénoncé plusieurs accords en vue de la négociation relative à la formation professionnelle et aux instances associées.

Les accords concernés sont les suivants :

- *Accord 2008-01 du 31 mars 2008 relatif à la formation professionnelle, modifié par l'avenant n° 1 du 6 mai 2014*
- *Accord 2006-01 du 12 juillet 2006 relatif à l'apprentissage*
- *Accord 2005-06 du 22 avril 2005 relatif aux congés individuels de formation (CIF), aux congés de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience, modifié par avenant n° 1 du 18 décembre 2006*
- *Accord 2005-07 du 23 juin 2005 relatif à la mutualisation élargie des enveloppes de plus de 10 salariés et moins de 10 salariés en matière de formation professionnelle tout au long de la vie*
- *Accord 2011-05 du 9 septembre 2011 relatif à l'OPCA, modifié par l'avenant n° 1 du 8 novembre 2011 et par l'avenant n° 2 modifié le 6 mai 2014*
- *Accord 2010-01 du 19 avril 2010 relatif à la CPNE-FP, modifié par avenant n° 1 du 17 mars 2011 à l'accord 2010-01 - CPNE-FP du 19 avril 2010, et par l'avenant n° 2 du 6 mai 2014*

Pour la bonne tenue de notre dossier, nous vous remercions de nous confirmer que vous avez bien accusé réception du présent courrier.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de ma considération distinguée.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFED.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CFE-CGC ;

CGT ;

Santé privée FO ;

CFDT.

Préambule

Les dispositions relatives à l'apprentissage qui figuraient dans un accord du 13 mars 2003, complété par deux avenants et modifiés par l'accord 2005-08 sont partiellement modifiées et réunies en un seul et même accord comme suit.

Les parties signataires entendent soutenir l'effort de formation par l'apprentissage et développer la fonction tutorale pour accompagner qualitativement les actions de formation qualifiantes et diplômantes en situation d'emploi.

Champ d'application de l'accord

Le champ des accords est déterminé pour les établissements et services à but non lucratif qui ont une activité principale correspondant à la nomenclature d'activités et de produits énumérée ci-dessous:

80.1Z Enseignement primaire : enseignement préscolaire et élémentaire spécial pour enfants handicapés et inadaptés.

80.2A Enseignement secondaire général : enseignement secondaire 1^{er} et second cycle spécial pour enfants handicapés et inadaptés.

80.2C Enseignement secondaire technique ou professionnel : enseignement secondaire technique et professionnel pour jeunes handicapés et inadaptés.

80.3.Z Enseignement supérieur

80.4.Z Formations permanentes et autres activités d'enseignement

80.4.C Formations des adultes et formation continue

80.4 D Autres enseignements : établissements d'enseignement professionnel et supérieur chargés d'assurer les missions de formation professionnelle et/ou pluri-professionnelles initiale, supérieure ou continue et/ou de contribuer à la recherche et à l'animation.

Les formations concernées sont celles relevant du secteur sanitaire, social et médico-social et réglementées par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité.

Cette classe comprend les IFSI : instituts de formation en soins infirmiers, les écoles et instituts de formation de personnels sanitaires et sociaux, les IRTS : instituts régionaux en travail social.

85.1A Activités hospitalières :

— services d'hospitalisation de court, moyen ou long séjour,

— services d'hospitalisation à domicile de jour, de nuit ou de semaine,

— les activités de blocs opératoires mobiles,

— les centres de lutte contre le cancer fonctionnant conformément aux articles L 61.62 et suivants du Code de la Santé Publique.

85.1C Pratique médicale :

— les consultations et les soins médicaux dispensés dans les établissements ou centres assurant les soins ambulatoires par les médecins généralistes, les médecins spécialistes et les chirurgiens,

— les activités de radiodiagnostic et radiothérapie,

— la médecine systématique et de dépistage (bilans de santé et analyses systématiques).

85.1.E Pratiques dentaires : Les activités de pratique dentaire exercées en établissement ou dispensaire.

85.1G Activités des auxiliaires médicaux :

— les activités des auxiliaires médicaux exercées dans les centres de soins ou dispensaires.

85.1L Centres de collecte et banques d'organes :

— les activités des banques de spermes ou d'organes,

— les lactariums,

— la collecte du sang ou d'autres organes humains.

85.3A Accueil des enfants handicapés : l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs handicapés.

85.3B Accueil des enfants en difficulté :

- l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs protégés par suite d'une décision de justice ou socialement en difficulté,
- les activités des établissements de protection judiciaire de la jeunesse,
- l'hébergement en famille d'accueil,
- les activités des maisons maternelles.

85.3C Accueil des adultes handicapés :

- l'accueil, l'hébergement et la réadaptation d'adultes handicapés.

85.3D Accueil des personnes âgées :

- l'accueil et l'hébergement des personnes âgées en hospices, maisons de retraite, logements-foyers, résidences-temporaires, résidences expérimentales,
- l'hébergement de personnes âgées en familles d'accueil.

85.3E. Autres hébergements sociaux :

- l'accueil, l'hébergement et l'accompagnement social de personnes ou de familles sans ressources et sans abri : errants, expulsés, réfugiés, sortants de prison, d'hôpital psychiatrique, d'établissement de désintoxication, etc...

85.3G Crèches et garderies d'enfants : activités des crèches, garderies et haltes-garderies.

85.3H Aide par le travail, ateliers protégés :

- les activités des centres d'aide par le travail (CAT), les centres de rééducation professionnelle (CRP) et des ateliers protégés,
- les activités des centres de jour ou sections occupationnelles pour adultes handicapés.

85.3K Autres formes d'action sociale :

- Les activités d'administration générale et de collecte des organismes d'action sociale ou caritative à compétence générale ou spécialisée,
- les actions socio-éducatives en milieu ouvert à destination des enfants, adolescents, adultes et familles,
- les activités de préparation et de suivi du reclassement des personnes handicapées,
- les services de tutelle.

91.3E Organisations associatives N.C.A. : les activités des organisations associatives diverses créées autour d'une cause d'intérêt général ou d'un objectif particulier (non répertoriées ailleurs) et centrées sur l'information, la communication et la représentation dans les établissements de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.

93.0K Activités thermales et de thalassothérapie : soins thermaux et de thalassothérapie.

24.7A Fabrication de produits pharmaceutiques de base : la transformation du sang et la fabrication de dérivés.

Il est précisé que ce champ englobe :

1. l'hospitalisation à domicile,
2. les sièges sociaux des entreprises lorsque leur activité concerne en grande partie la gestion des établissements,
3. les services centraux des entreprises lorsque leur activité concerne en grande partie les établissements.

Le champ territorial concerne la France métropolitaine et les DOM.

Les dispositions des accords nationaux concernant les établissements privés relevant du champ d'application de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif, créé par l'accord du 11 mars 1996 ne s'appliquent pas pour ceux d'entre eux dont l'activité principale relève du champ de la Branche de l'aide à domicile, à l'exception :

- des SSIAD de la Croix-Rouge Française ;
- des associations et organismes employeurs dont l'activité principale est le service de soins infirmiers à domicile adhérents de la FEHAP ;
- des organismes employeurs dont l'activité principale est le SESSAD, le SAMSAH ou le service de tutelle et adhérents aux syndicats employeurs signataires de la convention collective nationale du 15 mars 1966.

Article 1 **Objet et durée de l'accord**

Les formations par apprentissage prioritaires pour les rentrées 2006 et 2007 sont les suivantes :

-
- les filières éducative et technique, de service social et d'aide à la personne pour les niveaux IV et III ;
 - le niveau III de la filière animation ;
 - le niveau III d'infirmier et des emplois médico-techniques ;
 - le niveau V d'aide - soignant et d'auxiliaire de puériculture.

Article 2

Financement

Comme prévu à l'article 3 de l'accord 2005-08 du 23 juin 2005, le financement du présent accord, hors rémunération des apprentis, est pris sur le 1/5^{ème} de la contribution dite de professionnalisation (0,50 % c. trav. Art. L. 951-1 2^o du 1^{er} alinéa et 0,15 % art. L. 952-1 1^o).

Article 3

Rémunération des apprentis

La rémunération des apprentis relevant du présent accord est fixée comme suit :

a) pour les jeunes âgés de 16 à 17 ans :

- 30 % du SMIC pendant la 1^{ère} année d'exécution de leur contrat ;
- 45 % du SMIC pendant la 2^{ème} année d'exécution de leur contrat ;

b) pour les jeunes âgés de 18 à 21 ans :

- 50 % du SMIC pendant la 1^{ère} année d'exécution de leur contrat ;
- 60 % du SMIC pendant la 2^{ème} année d'exécution de leur contrat ;
- 70 % du SMIC pendant la 3^{ème} 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 1^{ère} année d'exécution de leur contrat ;
- 75 % du minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé sans être inférieur à 75 % du SMIC pendant la 2^{ème} année d'exécution de leur contrat ;
- 85 % du minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé sans être inférieur à 85 % du SMIC pendant la 3^{ème} année d'exécution de leur contrat.

Article 4

Fonction tutorale

Pour chaque titulaire de contrat d'apprentissage, l'employeur désignera un tuteur qu'il pourra choisir parmi les salariés qualifiés de la structure. La personne choisie pour être tuteur doit être explicitement volontaire et remplir une des conditions énoncées aux § 1, 2 ou 3 de l'article R. 117-3.

Conformément à l'article IV-3 du chapitre IV de l'accord 2005-01 sur la formation tout au long de la vie, le salarié ne pourra exercer ses fonctions de tuteur simultanément à l'égard de plus de deux salariés. Ce nombre pourra être exceptionnellement porté à trois après accord de la CPNE. L'employeur permettra au tuteur de disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former, selon le référentiel professionnel et de formation pour la fonction de tuteur établi par la CPNE. Cette action de formation devra démarrer au plus tard le mois qui suit l'exercice de la mission tutorale. L'employeur tiendra compte de ces nouvelles compétences dans le cas d'une évolution de carrière des tuteurs bénéficiaires de ces formations.

Pour permettre la préparation et l'exercice des missions tutorales tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur, compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer du temps nécessaire à l'exercice des missions qui lui sont confiées pour le suivi des salariés en apprentissage, y compris les relations avec les prestataires de formation.

Pour assurer la fonction tutorale, 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 de l'apprenti ;
- d'accompagnement dans l'élaboration et la mise en œuvre du projet professionnel de l'apprenti ;
- de contribution à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par l'apprenti, 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 de l'apprenti ;
- de rencontre et débat avec le centre de formation ;

— de participation aux différents bilans de l'apprenti.

L'ensemble des temps consacré à sa mission est du temps de travail effectif.

Dans tous les établissements de la branche, le salarié tuteur percevra, en plus de sa rémunération, une indemnité de fonction de 50 euros bruts par mois complet de mission de tutorat et par salarié encadré.

Cette indemnité est versée pendant toute la durée de formation de l'apprenti. En cas de mois incomplet de mission de tutorat, l'indemnité de fonction sera calculée au prorata temporis.

Article 5

Habilitation des CFA

La branche mandate la CPNE pour habilitier 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 pour habilitier 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, l'habilitation de ces CFA est accordée pour trois ans, renouvelables.

La convention habilitant les CFA précisera les obligations des parties à l'égard des apprentis, des maîtres d'apprentissage et des entreprises.

Le ou les CFA habilités 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 habilités mettent en œuvre les dites formations avec les organismes de formation initiale en capacité de le faire.

Article 6

Mise en œuvre de l'accord

Conformément à l'article 4 de l'accord de branche 2005-08 du 23 juin 2005, UNIFAF est chargé de la mise en œuvre du présent accord. UNIFAF rendra compte annuellement de l'exécution du présent accord à la commission de suivi prévue à l'article 9.

Article 7

Calendriers

À l'exclusion d'une demande de révision de l'accord qui serait présentée au titre de l'article 8 ci-après, le présent accord est valide pour les rentrées 2006 et 2007. Les formations prioritaires par apprentissage, pour la période triennale 2008-2011 de l'accord de branche 2005-01, seront négociées au plus tard le 31 décembre 2007.

Article 8

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) article(s) soumis à révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé 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 du nouvel accord.

Article 9

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 accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Dans le cas d'une dénonciation, l'accord demeure en vigueur jusqu'à la date d'application de nouvelles dispositions dans la limite d'un an à partir de la date d'expiration du préavis.

Si aucun accord ne vient à être conclu avant l'expiration de ce délai, les dispositions du présent accord ne produiraient leur effet que pour les salariés auxquels elles s'appliquaient à l'échéance dudit délai.

Article 10

Suivi de l'accord

Si les organisations syndicales signataires du présent accord sont différentes des signataires de l'accord 2005-08 du 23 juin 2005, une commission paritaire nationale de suivi de l'accord de branche, composée des représentants de l'UNIFED et des organisations syndicales signataires du présent accord, est instituée.

Si les organisations syndicales signataires du présent accord sont les mêmes que les signataires de l'accord 2005-08 du 23 juin 2005, alors le commission paritaire nationale de suivi de l'accord 2005-08 est également chargée du suivi du présent accord.

Article 11 Portée de l'accord

Il ne peut être dérogé par accord d'entreprise ou par accord d'établissement au présent accord qui est impératif sauf dispositions plus favorables.

Article 12 Agréement

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 13 Extension

Les parties conviennent qu'elles demanderont extension du présent accord et des avenants qui viendraient à le modifier en vue de les rendre accessibles à toutes les entreprises, établissements et services concernés par le champ d'application.

Article 14 Date d'effet

Le présent accord prend effet au 1^{er} jour du mois suivant la date d'agrément de l'accord.

COMMISSIONS PARITAIRES

Commission paritaire nationale de l'emploi

Fonctionnement de la CPNE

Accord du 11 octobre 1993

[Agréé par arr. 18 mars 1994, JO 12 mai]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFED (Union des fédérations et syndicats nationaux employeurs sans but lucratif du secteur sanitaire, médico-social et social).

Syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux CFDT ;

Fédération nationale des syndicats chrétiens des services de santé et services sociaux CFTC ;

Fédération française de la santé et de l'action sociale CFE - CGC ;

Fédération de la santé et de l'action sociale CGT ;

Fédération des services publics et des services de santé Force Ouvrière ;

Fédération nationale de l'action sociale Force Ouvrière.

Il a été préalablement exposé :

- que les organisations d'employeurs représentatives du «Secteur sanitaire, médico-social et social privé sans but lucratif» sont signataires de trois conventions collectives qui concernent plus de 400.000 salariés ;

- qu'elles sont attachées à la négociation des évolutions nécessaires des emplois dans la branche professionnelle, tant sur le plan quantitatif que qualitatif ;

- que ces organisations ont créé et gèrent avec les organisations syndicales de salariés deux fonds d'assurance formation : Promofaf et Uniformation, chargé chacun en ce qui les concerne de la mise en œuvre des accords pris dans le cadre de la présente commission paritaire nationale de l'emploi ;

- que les organisations signataires ont conclu des accords pour la mise en œuvre, dans le secteur, des dispositions légales et réglementaires relatives au congé individuel de formation et à la formation en alternance des jeunes demandeurs d'emploi dont elles entendent assurer la gestion et l'adaptation dans le cadre de la présente commission.

Il est ensuite convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1

Il est créé entre les signataires une commission paritaire nationale de l'emploi en référence aux accords nationaux des 10 février 1969, 20 octobre 1986 et 3 juillet 1991 dont les attributions sont les suivantes :

- *information réciproque des organisations signataires et étude sur la situation de l'emploi dans leur ressort professionnel ;*
- *production d'un rapport annuel sur l'emploi ;*
- *étude des conséquences prévisibles sur l'emploi, de l'évolution des différentes activités du secteur eu égard :*
 - *aux données économiques générales et de la branche ;*
 - *à l'évolution des techniques et des pratiques professionnelles ;*
 - *aux besoins des populations concernées ou susceptibles de l'être ;*
 - *aux métiers appelés à disparaître ou à adapter et les nouvelles qualifications créant de nouveaux métiers ;*
- *suivi des accords conclus dans la branche en matière de formation professionnelle ;*
- *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 ;*
- *promotion, dans le cadre des missions définies à l'alinéa ci-dessus, de la politique de formation dans le secteur d'activité ;*
- *information sur tous les projets de licenciements économiques collectifs de plus de 10 salariés appartenant au même établissement et, le cas échéant, participation à l'élaboration du plan social, à la demande des directions des établissements concernés.*

Article 2

La commission comprend 20 membres : 10 représentants de l'UNIFED et 10 représentants des organisations syndicales de salariés.

Chaque organisation syndicale de salariés signataire désigne deux délégués titulaires et deux délégués suppléants.

La commission est présidée de manière alternée à chaque réunion par le Président de l'UNIFED ou par le Président du collège des organisations de salariés.

Les mandats de Président sont de deux années.

L'UNIFED en assure le secrétariat (convocations et diffusions des délibérations).

Article 3

Les décisions de la commission sont paritaires, elles font l'objet d'un accord entre l'UNIFED et le collège des organisations de salariés. Cet accord est formalisé par une délibération qui est rendue publique par le secrétariat de la commission.

En cas de non accord, le constat en est établi, motivé, signé et rendu public par le secrétariat.

Article 4

Le nombre de réunions est fixé à une par semestre.

En cas de saisine par une des organisations signataires, le Président de l'UNIFED et le Président du collège des organisations de salariés peuvent décider de la convocation de la commission.

Les convocations sont adressées sous le timbre de la commission paritaire nationale de l'emploi et signées par le Président de l'UNIFED et le Président du collège des organisations de salariés.

Article 5

Les frais de déplacements, d'hébergement et de repas des représentants donneront lieu à une indemnisation forfaitaire pour chaque réunion correspondant à la valeur de 55 points de la convention de 1951 (FEHAP) par organisation syndicale de salariés. Cette indemnité forfaitaire fera l'objet d'un versement annuel par l'UNIFED à chaque organisation syndicale de salariés à la date anniversaire de signature du présent accord.

Article 6

Les salaires des représentants des organisations syndicales de salariés sont maintenus pour la durée de la réunion de la commission lorsque celle-ci se tient pendant les heures de travail.

De même, le temps passé en trajet pour se rendre à une réunion de la commission, lorsqu'il se situe pendant les heures de travail, ne peut donner lieu à réduction de salaire.

En outre, chaque organisation syndicale signataire du présent accord aura droit à un forfait annuel de 6 demi-journées à prendre selon des modalités à définir en accord avec les chefs d'établissements concernés et donnant lieu à maintien de la rémunération des salariés en bénéficiant.

Pour la mise en œuvre de la présente disposition, chaque organisation syndicale indiquera à l'UNIFED la raison sociale des employeurs de ses représentants et la répartition de ce forfait annuel entre eux. L'UNIFED signifiera cette répartition aux employeurs concernés.

La couverture accident du travail des membres de la commission est assurée dans les conditions légales.

Article 7

Révision

Le présent accord est révisable au gré des parties. Toute demande de révision par l'une des parties signataires, obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le ou les articles soumis à la révision sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires de l'accord.

Le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de trois mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Le présent accord restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord.

Les articles révisés donneront lieu à des avenants qui auront les mêmes effets que l'accord initial.

Article 8

Dénonciation

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de trois mois par l'une des parties signataires.

Toute dénonciation doit être notifiée par la partie signataire en cause à chacune des autres parties signataires en cause par lettre recommandée avec accusé de réception.

Dans le cas d'une dénonciation, l'accord restera en vigueur jusqu'à la date d'application de nouvelles dispositions dans la limite d'un an à partir de l'envoi de la dénonciation.

Si aucun accord n'intervient avant l'expiration de ce délai, les dispositions du présent accord cesseront de produire leurs effets.

Délégations régionales de la CPNE

Avenant n° 1 du 27 février 1996

[Agréé par arrêté du 5 août 1996, JO 15 août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFED (Union des fédérations et syndicats nationaux employeurs sans but lucratif du secteur sanitaire, médico-social et social).

Syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux CFDT ;

Fédération nationale des syndicats chrétiens des services de santé et services sociaux CFTC ;

Fédération française de la santé et de l'action sociale CFE-CGC ;

Fédération de la santé et de l'action sociale CGT ;

Fédération des services publics et des services de santé FO ;

Fédération nationale de l'action sociale FO.

I. Rôle de la délégation régionale dans sa région

- Représente, auprès des collectivités territoriales et des services administratifs ayant attribution en matière d'emploi et de formation professionnelle dans la région, les intérêts de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif ;

- participe à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels et recherche avec les Pouvoirs Publics des moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement ;

- assure la concertation et la coordination entre les deux OPCA (Promofaf et Uniformation) pour tout ce qui a trait à la mise en œuvre des dispositions arrêtées par la CPNE ;

- informe la CPNE des évolutions des activités des entreprises, de l'emploi et de la formation dans sa région et rédige un rapport annuel pour la CPNE ;

- rend compte régulièrement à la CPNE des rencontres politiques et des engagements envisagés ;

- assure des délégations spécifiques décidées par la CPNE.

II. Composition de la délégation

- 5 représentants salariés à raison d'un titulaire par organisation syndicale qui peut, en cas d'empêchement, se faire remplacer par un suppléant.

- 5 représentants de l'UNIFED.

III. Désignation

Chaque organisation signataire désigne ses représentants auprès du secrétariat de la CPNE qui assure la mise en place de la délégation et informe les autorités politiques et administratives de la région.

IV. Fonctionnement

La délégation régionale de la CPNE arrête paritairement l'ordre du jour, fixe la date et le lieu de la réunion.

La convocation est adressée au délégué par le secrétariat régional de l'UNIFED.

Les entreprises employant les délégués des organisations syndicales de salariés accorderont à ces derniers les autorisations d'absence pour assister à des commissions paritaires dans les conditions prévues par la convention collective appliquée par l'entreprise.

Prise de décision : les décisions sont prises dans les conditions prévues à l'article 3 du protocole d'accord relatif au fonctionnement de la CPNE.

V. Durée de la délégation - Révocation

La CPNE délègue les pouvoirs définis à l'article 1 du présent protocole à une délégation pour une durée de deux ans.

Au terme de cette période un bilan d'exercice est dressé conjointement entre la CPNE et sa délégation.

La CPNE décide souverainement du renouvellement de la délégation. Elle peut également retirer la délégation.

Commission paritaire de branche

Accord du 11 mars 1996

[Agréé par arr. 5 août 1996, JO 15 août et étendu par arr. 5 mai 2015, JO 20 mai]

(Annulé et remplacé par Accord du 29 octobre 2019)

Mod. par Avenant n° 1, 6 mai 2014, agréé par arr. 29 juill. 2014, JO 12 août, applicable le lendemain de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'agrément et étendu par arr. 5 mai 2015, JO 20 mai⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFED ;

NEXEM (adhésion par lettre du 16 décembre 2016) ;

FNCLCC (adhésion par lettre du 17 juillet 2019).

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE CGC.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFED ;

NEXEM(adhésion par lettre du 16 décembre 2016) ;

FEHAP(adhésion par lettre du 24 juin 2019) ;

FNCLCC(adhésion par lettre du 17 juillet 2019).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux CFDT ;

Fédération nationale des syndicats chrétiens des services de santé et services sociaux CFTC ;

Fédération française de la santé et de l'action sociale CFE-CGC ;

Fédération des services publics et des services de santé FO - Union nationale santé privée.

Préambule

Dans le but d'organiser la branche professionnelle du secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif, les signataires du présent accord conviennent :

Article 1

Le champ d'intervention de la commission paritaire de branche est celui des champs conventionnels couverts par l'Unifed, définis par les accords conclus par ses constituants et concernant les activités précisées à l'article 2 ci-dessous.

Article 2

Il est déterminé pour les établissements et services privés à but non lucratif qui ont une activité principale correspondant à la nomenclature d'activités et de produits énumérée ci-dessous :

- 80.1 Z - Enseignement primaire.
- 80.2 A - Enseignement secondaire général.
- 80.2 C - Enseignement secondaire technique ou professionnel.
- 80.3 Z - Enseignement supérieur.
- 80.4 - Formation permanente et autres activités d'enseignement.
- 80.4 C - Formation des adultes et formation continue.
- 80.4 D - Autres enseignements.
- 85.1 A - Activités hospitalières.
- 85.1 C - Pratique médicale.
- 85.1 G - Activités des auxiliaires médicaux.
- 85.1 L - Centres de collecte et banques d'organes.
- 85.3 A - Accueil des enfants handicapés.
- 85.3 B - Accueil des enfants en difficulté.
- 85.3 C - Accueil des adultes handicapés.
- 85.3 D - Accueil des personnes âgées.
- 85.3 E - Autres hébergements sociaux.
- 85.3 G - Crèches et garderies d'enfants.
- 85.3 H - Aide par le travail, ateliers protégés.
- 85.3 K - Autres formes d'action sociale.
- 91.3 E - Organisations associatives NCA.
- 93.0 K - Activités thermales et de thalassothérapie.
- 24.4 A - Fabrication de produits pharmaceutiques de base.

Il est précisé que ce champ englobe :

1. L'hospitalisation à domicile et les soins à domicile.
2. Les sièges sociaux d'entreprise lorsque leur activité concerne en grande partie la gestion des établissements.
3. Les services centraux des entreprises lorsque leur activité concerne en grande partie les établissements.

Article 3

Objet

Mod. par Avenant n° 1, 6 mai 2014, agréé par arr. 29 juill. 2014, JO 12 août, applicable le lendemain de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'agrément et étendu par arr. 5 mai 2015, JO 20 mai⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFED.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE CGC.

La commission paritaire nationale de négociation a pour mission notamment de négocier des accords de branche étendus couvrant les entreprises de son champ d'application.

Article 4

Statut des accords

Mod. par Avenant n° 1, 6 mai 2014, agréé par arr. 29 juill. 2014, JO 12 août, applicable le lendemain de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'agrément et étendu par arr. 5 mai 2015, JO 20 mai⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFED.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE CGC.

Les accords négociés en commission paritaire nationale de négociation feront l'objet d'une procédure d'agrément et d'extension.

Article 5

Composition

Mod. par Avenant n° 1, 6 mai 2014, agréé par arr. 29 juill. 2014, JO 12 août, applicable le lendemain de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'agrément et étendu par arr. 5 mai 2015, JO 20 mai⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFED.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE CGC.

La commission paritaire de branche est composée de 3 membres dûment mandatés par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche et autant de représentants des employeurs.

La présidence de la commission est assurée par l'UNIFED qui en assure le secrétariat.

Article 6

Mod. par Avenant n° 1, 6 mai 2014, agréé par arr. 29 juill. 2014, JO 12 août, applicable le lendemain de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'agrément et étendu par arr. 5 mai 2015, JO 20 mai⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFED.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE CGC.

Le calendrier des réunions plénières et des groupes de travail est fixé paritairement.

Un avenant fixera par ailleurs l'objet de la négociation.

(Avenant n° 1, 6 mai 2014, agréé) Lors des convocations aux commissions paritaires, l'ensemble des documents est envoyé à toutes les organisations syndicales représentatives.

Article 7

Frais des organisations syndicales

Mod. par Avenant n° 1, 6 mai 2014, agréé par arr. 29 juill. 2014, JO 12 août, applicable le lendemain de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'agrément et étendu par arr. 5 mai 2015, JO 20 mai⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFED.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE CGC.

Pour ces représentants, le temps passé aux réunions de la CPB ou des commissions techniques paritaires est considéré comme du temps de travail effectif et payé comme tel. Il n'est pas imputable sur les crédits d'heures des institutions représentatives du personnel.

Chaque CPB ouvre droit à un jour d'autorisation d'absence rémunéré pour la préparation de ladite réunion, ce temps de préparation incluant les temps de déplacement.

La couverture accident du travail des représentants des organisations syndicales de salariés est assurée par chaque employeur. L'organisation employeur des salariés qui participeront à ces réunions de négociation devra être informée au moins 7 jours avant l'absence du salarié.

Chaque organisation syndicale de salariés représentée recevra une indemnisation forfaitaire de 350 euros par réunion de CPB ou de commissions techniques paritaires.

Les organismes employant des délégués des organisations syndicales de salariés accorderont à ces derniers les autorisations d'absence pour assister à ces commissions paritaires dans les conditions prévues par la convention collective appliquée dans l'organisme.

Lorsque l'organisme n'applique aucune convention collective, les représentants des organisations syndicales dûment mandatés bénéficient d'une autorisation d'absence d'un jour pour assister à la réunion.

Article 8

Rapport aux conventions collectives

Les litiges nés de l'application seront traités par la commission elle-même réunie à cet effet.

Article 9

Mod. par Avenant n° 1, 6 mai 2014, agréé par arr. 29 juill. 2014, JO 12 août, applicable le lendemain de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'agrément et étendu par arr. 5 mai 2015, JO 20 mai⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFED.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE CGC.

Article IX.1

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de son entrée en vigueur.

Article IX.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) article(s) soumis à révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé 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 du nouvel accord. Les articles révisés donnent lieu à des avenants qui, s'ils sont agréés, auront les mêmes effets que l'accord initial.

Article IX.3

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 IX.4

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 IX.5

Extension

Les parties conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent avenant en vue de le rendre applicable à tous les établissements, entreprises et services concernés par le champ d'application.

Article IX.6

Date d'effet

Le présent accord entrera en vigueur à la condition de l'obtention de son agrément ministériel conformément aux dispositions de l'article L 314-6 du Code de l'Action Sociale et des Familles.

Il prendra effet au lendemain de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'agrément.

Les partenaires sociaux considèrent, par souci de cohérence et d'unicité, que la condition suspensive liée à l'agrément ministériel s'appliquera à toutes les entreprises et 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'accord puisse s'appliquer dans les différent(e)s 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.

Règlement intérieur relative à la Commission Paritaire de Branche **Accord du 28 avril 2004**

(Annulé et remplacé par Accord du 29 octobre 2019)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFED.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 1, 6 mai 2014, agréé par arr. 29 juill. 2014, JO 12 août, applicable le lendemain de la publication au JO de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFED.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE CGC.

Article 1

Objet

Le présent accord a pour objet de déterminer les conditions de négociation dans la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.

À cet effet, les parties conviennent :

- de fixer les objectifs de travail,
- d'organiser paritairement l'instance de négociations,
- de définir les moyens nécessaires à son fonctionnement.

Article 2

Méthodologie et objectifs de travail

Article 2.1

Convocation et communication des documents

Mod. par Avenant n° 1, 6 mai 2014, agréé par arr. 29 juill. 2014, JO 12 août, applicable le lendemain de la publication au JO de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFED.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE CGC.

L'envoi des convocations ainsi que les documents nécessaires à la négociation, notamment les projets d'accord, doivent être communiqués préalablement à la réunion de négociation au moins 10 jours avant la date prévue pour la négociation.

(Avenant n° 1, 6 mai 2014, agréé) Lors des convocations aux commissions paritaires, l'ensemble des documents est envoyé à toutes les organisations syndicales représentatives.

Article 2.2
Ordre du jour et date

L'ordre du jour de chaque réunion est élaboré lors de la séance de négociation précédente, en tenant compte des propositions de chaque organisation syndicale représentative de salariés et patronale.

Article 2.3
Relevé de décisions

Un relevé de décisions sera rédigé par le secrétariat de l'UNIFED et validé lors de la réunion suivante.

Article 2.4
Programme de travail

Un programme annuel de travail sera établi en tenant compte des propositions de chaque organisation syndicale représentative de salariés et patronale.

Article 3
Composition de la commission paritaire de négociation

Article 3.1
Présidence

La présidence est assurée par l'UNIFED.

Article 3.2
Nombre de représentants

Mod. par Avenant n° 1, 6 mai 2014, agréé par arr. 29 juill. 2014, JO 12 août, applicable le lendemain de la publication au JO de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFED.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE CGC.

La commission paritaire de branche est composée de 3 membres dûment mandatés par chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche et autant de représentants des employeurs.

Article 3.3
Participation aux réunions de commission paritaires

Pour ces représentants, le temps passé aux réunions de la CPB ou des commissions techniques paritaires est considéré comme du temps de travail effectif et payé comme tel. Il n'est pas imputable sur les crédits d'heures des institutions représentatives du personnel.

La couverture accident du travail de ces représentants est assurée par chaque employeur.

Article 3.4
Préparation de la CPB

Chaque CPB ouvre droit à un jour d'autorisation d'absence rémunéré pour la préparation de ladite réunion, ce temps de préparation incluant les temps de déplacement.

La couverture accident du travail de ces représentants est assurée par chaque employeur.

Article 4
Moyens donnés pour le fonctionnement de la CPB et de ses commissions techniques paritaires

Mod. par Avenant n° 1, 6 mai 2014, agréé par arr. 29 juill. 2014, JO 12 août, applicable le lendemain de la publication au JO de l'arrêté d'agrément⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFED.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE CGC.

Chaque organisation syndicale salariée représentée recevra une indemnisation forfaitaire de 350 euros par réunion de CPB ou de commissions techniques paritaires.

Les organismes employant les délégués des organisations syndicales de salariés accorderont à ces derniers les autorisations d'absence pour assister à ces commissions paritaires dans les conditions prévues par la convention collective appliquée dans l'organisme.

(Avenant n° 1, 6 mai 2014, agréé) Lorsque l'organisme n'applique aucune convention collective, les représentants des organisations syndicales dûment mandatés bénéficient d'une autorisation d'absence d'un jour pour assister à la réunion.

L'organisation employeur des salariés qui participeront à ces réunions de négociation devra être informée au moins 7 jours avant l'absence du salarié.

Cet article annule et remplace l'article VII sur les frais des organisations syndicales de l'accord du 11 mars 1996 sur la CPB.

MISE À DISPOSITIONS DE SALARIÉS AUPRÈS D'UNE ORGANISATION SYNDICALE

Accord du 23 avril 2015

[Agréé par arr. 31 juill. 2015, JO 18 août et étendu par arr. 4 févr. 2016, JO 17 févr., applicable au 1^{er} premier jour du mois civil qui suit la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFED ;

NEXEM(adhésion par lettre du 16 décembre 2016) ;

FEHAP(adhésion par lettre du 24 juin 2019) ;

FNCLCC(adhésion par lettre du 17 juillet 2019).

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT Fédération Nationale des services de Santé et Services Sociaux ;

CGT Fédération de la Santé et de l'Action sociale ;

SUD Santé Sociaux.

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 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 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 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 (arrondi 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) article(s) soumis à révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé 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 accusé 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 extension du présent accord et des avenants qui viendraient à la 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.

Annexe - Modèle 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 M^{me})...

est conclu la convention de mise à disposition suivante :

Article 1er

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 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 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 liées 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 deux 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 accusé 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 salarié-e sera réintégré 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, prenant en compte ses compétences professionnelles acquises durant son mandat de permanent syndical.

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.

Avenant n° 1 du 23 avril 2015

[Agréé par arr. 31 juill. 2015, JO 18 août et étendu par arr. 4 févr. 2016, JO 17 févr., applicable au 1^{er} premier jour du mois civil qui suit la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFED ;

NEXEM(adhésion par lettre du 16 décembre 2016) ;

FEHAP(adhésion par lettre du 24 juin 2019) ;

FNCLCC(adhésion par lettre du 17 juillet 2019).

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT Fédération Nationale des services de Santé et Services Sociaux ;

CGT Fédération de la Santé et de l'Action sociale ;

Sud Santé Sociaux.

Article 1

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 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.

Avenant n° 2 du 11 juillet 2018

[Agréé par arr. 10 oct. 2018, JO 17 oct., applicable après son agrément et son extension, au 1^{er} jour

du mois civil qui suit la publication au Journal Officiel du dernier des arrêtés]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFEC ;

NEXEM ;

FNCLCC(adhésion par lettre du 17 juillet 2019).

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

SUD Santé sociaux.

Préambule

L'accord du 23 avril 2015 fixe un cadre juridique sécurisé pour les mises à disposition au profit d'organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau des activités sanitaires, sociales et médico-sociales à but non lucratif.

Le nombre de postes à temps plein pouvant être mis à disposition est réparti proportionnellement au pourcentage de représentativité arrondie au chiffre entier le plus proche inférieur ou supérieur, obtenu par chacune des organisations syndicales de salariés tel que fixé par l'arrêté de représentativité en cours.

L'alinéa 2 de l'article 3 de l'accord du 23 avril 2015 prévoit qu'à l'issue de la publication de chaque arrêté de représentativité des organisations syndicales, le calcul de l'attribution des postes à chaque fédération représentative fera l'objet d'un avenant à l'accord.

Un nouvel arrêté a été pris par le ministère du travail le 22 décembre 2017, fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans les activités sanitaires, sociales et médico-sociales à but non lucratif.

Par conséquent, les parties ont convenu ce qui suit :

Article 1er

Nombre de représentants et répartition

Conformément à l'article 3 de l'accord du 23 avril 2015 et au vu de l'arrêté de représentativité des organisations syndicales du 22 décembre 2017 en cours de validité à la date de signature du présent avenant, les parties conviennent de modifier :

1.1

Le nombre de postes à temps plein à répartir entre les organisations syndicales reconnues représentatives, comme suit :

Le nombre de postes à temps plein est désormais fixé à 57 pour permettre leur répartition proportionnellement au pourcentage de représentativité obtenu par chacune des organisations syndicales reconnues représentatives aux termes de l'arrêté du 22 décembre 2017.

1.2

La répartition du nombre de représentants de salariés pouvant être mis à disposition d'une fédération syndicale, comme suit :

Fédération des services de santé et services sociaux CFDT :

11 ETP dans le secteur sanitaire ;

11 ETP dans le secteur social et médico-social.

Fédération Santé et action sociale CGT :

10 ETP dans le secteur sanitaire ;

10 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 :

3,5 ETP dans le secteur sanitaire ;

3,5 ETP dans le secteur social et médico-social.

Article 2 **Durée de l'avenant**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3 **Révision et dénonciation**

Le présent avenant peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail. Toute demande de révision est accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction concernant le ou les articles soumis à révision. Les discussions portant sur la révision devront s'engager dans les trois mois suivant la date de réception de la demande. Le présent avenant restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel avenant.

La dénonciation totale ou partielle du présent avenant par une ou plusieurs des parties signataires peut intervenir à tout moment et devra être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. La dénonciation devra être motivée. Elle respectera un préavis de trois mois pendant lequel le texte continuera de s'appliquer. À l'issue du délai de préavis, le texte continuera de produire ses effets pendant un an.

Article 4 **Formalités de dépôt et de publicité**

Le présent avenant n° 2 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 5 **Agrément**

Le présent avenant n° 2 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 6 **Extension**

Les parties conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent avenant n° 2 à l'accord du 23 avril 2015 en vue de le rendre accessible à toutes entreprises, établissements et services concernés par son champ d'application.

Article 7 **Date d'effet**

Il est expressément convenu que l'entrée en vigueur du présent avenant n° 2 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 établissements concernés par son champ d'application 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° 2 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 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.

Avenant n° 3 du 13 avril 2022

[Agréé par arr. 19 août 2022, JO 22 août et étendu par arr. 22 sept. 2023, JO 5 oct., application voir art. 8]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AXESS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT Fédération de la Santé et de l'Action sociale ;

FO - Action Sociale ;

FO - Santé privée ;

Préambule

L'accord du 23 avril 2015 fixe un cadre juridique sécurisé pour les mises à disposition au profit d'organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau des activités sanitaires, sociales et médico-sociales à but non lucratif.

Le nombre de postes à temps plein pouvant être mis à disposition est réparti proportionnellement au pourcentage de représentativité arrondie au chiffre entier le plus proche inférieur ou supérieur, obtenu par chacune des organisations syndicales de salariés tel que fixé par l'arrêté de représentativité en cours.

L'alinéa 2 de l'article 3 de l'accord du 23 avril 2015 prévoit qu'à l'issue de la publication de chaque arrêté de représentativité des organisations syndicales, le calcul de l'attribution des postes à chaque fédération représentative fera l'objet d'un avenant à l'accord.

Un nouvel arrêté a été pris par le Ministère du travail le 6 octobre 2021 (publié au Journal officiel du 18 décembre 2021), fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans les activités sanitaires, sociales et médico-sociales à but non lucratif.

Par conséquent, les parties ont convenu ce qui suit :

Article 1 Nombre de représentants et répartition

Conformément à l'article 3 de l'accord du 23 avril 2015 et au vu de l'arrêté de représentativité des organisations syndicales du 6 octobre 2021 en cours de validité à la date de signature du présent avenant, les parties conviennent de modifier :

1.1

le nombre de postes à temps plein à répartir entre les organisations syndicales reconnues représentatives, comme suit :

Le nombre de postes à temps plein est désormais fixé à 58 pour permettre leur répartition proportionnellement au pourcentage de représentativité obtenu par chacune des organisations syndicales reconnues représentatives aux termes de l'arrêté du 6 octobre 2021.

1.2

la répartition du nombre de représentants de salariés pouvant être mis à disposition d'une fédération syndicale, comme suit :

- Fédération des services de santé et services sociaux CFDT
 - 10,5 ETP dans le secteur sanitaire
 - 10,5 ETP dans le secteur social et médico-social
- Fédération Santé et action sociale CGT
 - 10,5 ETP dans le secteur sanitaire
 - 10,5 ETP dans le secteur social et médico-social
- Force Ouvrière
 - 4,5 ETP pour la Fédération des personnels des services publics et des services de santé Force Ouvrière
 - 4,5 ETP pour la Fédération nationale de l'action sociale Force Ouvrière
- Fédération SUD Santé-sociaux
 - 3,5 ETP dans le secteur sanitaire
 - 3,5 ETP dans le secteur social et médico-social

Article 2 Application aux petites et moyennes entreprises

Les garanties prévues dans le cadre de cet accord s'appliquent aux entreprises indépendamment de l'effectif de l'entreprise. Il n'y a donc pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre d'accord type.

Article 3 Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 **Révision et dénonciation**

Le présent avenant peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail. Toute demande de révision est accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction concernant le ou les articles soumis à révision. Les discussions portant sur la révision devront s'engager dans les trois mois suivant la date de réception de la demande. Le présent avenant restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel avenant. La dénonciation totale ou partielle du présent avenant par une ou plusieurs des parties signataires peut intervenir à tout moment et devra être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. La dénonciation devra être motivée. Elle respectera un préavis de trois mois pendant lequel le texte continuera de s'appliquer. À l'issue du délai de préavis, le texte continuera de produire ses effets pendant un an.

Article 5 **Formalités de dépôt et de publicité**

Le présent avenant n° 3 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 6 **Agrément**

Le présent avenant n° 3 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 7 **Extension**

Les parties conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent avenant n° 3 à l'accord du 23 avril 2015 en vue de le rendre accessible à toutes entreprises, établissements et services concernés par son champ d'application.

Article 8 **Date d'effet**

Il est expressément convenu que l'entrée en vigueur du présent avenant n° 3 à l'accord du 23 avril 2015 prendra effet après son agrément au premier janvier de l'année civile qui suit la publication au journal Officiel du dernier des arrêtés évoqués ci-dessus.

EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Accord du 7 septembre 2015 (2016-2020)

[Agréé par arr.8 déc. 2015, JO 17 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2016 au 31 déc. 2020]

Mod. par Avenant n° 1, 28 nov. 2016, agréé par arr. 1^{er} mars 2017, JO 5 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2017 jusqu'au 31 déc. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Croix Rouge Française ;

FEHAP ;

SYNEAS ;

FEGAPEI ;

NEXEM.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des syndicats de services de santé et services sociaux CFDT ;

Fédération française de la santé et de l'action sociale CFE-CGC ;

Fédération Santé sociaux CFTC ;

Fédération santé et action sociale CGT ;

Action sociale FO ;

Santé privée FO.

Mod. par Avenant n° 2, 28 nov. 2016, agréé par arr. 1^{er} mars 2017, JO 5 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2017 jusqu'au 31 déc. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Croix Rouge Française ;

FEHAP ;

SYNEAS ;

NEXEM.

Syndicat(s) de salariés :
Fédération nationale des syndicats de services de santé et services sociaux CFDT ;
Fédération française de la santé et de l'action sociale CFE-CGC ;
Fédération Santé sociaux CFTC ;
Fédération santé et action sociale CGT ;
Action sociale FO ;
Santé privée FO.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Croix-Rouge française ;
FEHAP ;
SYNEAS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO ;
CFDT ;
CFTC ;
CFE-CGC.

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

Mod. par Avenant n° 2, 28 nov. 2016, agréé par arr. 1^{er} mars 2017, JO 5 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2017 jusqu'au 31 déc. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Croix Rouge Française ;
FEHAP ;
SYNEAS ;
NEXEM.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des syndicats de services de santé et services sociaux CFDT ;
Fédération française de la santé et de l'action sociale CFE-CGC ;
Fédération Santé sociaux CFTC ;
Fédération santé et action sociale CGT ;
Action sociale FO ;
Santé privée FO.

(Avenant n° 2, 28 nov. 2016, agréé) La FEHAP ainsi que la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC et la CGT ont décidé de s'engager dès 1991 dans une politique ambitieuse d'emploi des travailleurs handicapés en signant un accord. FO, la Croix-Rouge française et le Syneas ont rejoint cette volonté politique en adhérant aux accords successifs, respectivement en 1992 et 2001.

Le 17 octobre 2016, NEXEM, organisation professionnelle d'employeurs regroupant le SYNEAS et la FEGAPEI, a adhéré et ce conformément aux dispositions de l'article 19.2.1 de l'accord.

Depuis 1991, les cinq accords successifs ont permis aux entreprises couvertes de mettre en place et de mener des politiques d'emploi actives en faveur des personnes handicapées. Au vu des bilans des précédents accords, des données de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche associative sanitaire, sociale et médico-sociale, privée à but non lucratif et des éléments recueillis dans le cadre du Tour de France OETH des régions 2014, les organisations signataires décident le renouvellement de l'accord pour la période 2016-2020.

Par ce sixième accord, les organisations signataires marquent leur volonté d'amplifier les effets de l'accord en facilitant l'intervention des entreprises à deux niveaux :

- la prise en compte de l'emploi des personnes handicapées comme un élément structurel, quotidien et partagé par tous les acteurs de l'entreprise ;
- la prise en compte des situations individuelles, en particulier sous les aspects de l'anticipation des situations à risque.

Depuis 2006, le taux d'emploi de l'accord OETH a suivi une évolution constante, passant de 4,42 % à 5,34 % en 2014. Se basant sur ces éléments, les organisations signataires réaffirment leur objectif d'atteindre au minimum le taux de 6 % et de le maintenir.

Par cet accord, les organisations signataires affirment leur attachement profond à l'application des principes traduits

dans les lois de non-discrimination et d'égalité de traitement, que ce soit en matière d'accès à l'emploi, de rémunération ou de formation professionnelle. Les personnes handicapées sont des salariés embauchés pour leurs compétences.

Les signataires du présent accord souhaitent l'adhésion à celui-ci d'autres fédérations ou syndicats d'employeurs du champ de l'économie sociale et solidaire à but non lucratif.

De plus, les signataires du présent accord s'engagent à mettre en place à l'occasion du premier conseil d'administration extraordinaire courant janvier 2016, une gouvernance paritaire 50/50 entre les organisations employeurs et les organisations syndicales de salariés.

La mise en œuvre des actions de l'accord de branche relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés est suivie et contrôlée par le Comité paritaire de l'accord, qui est le garant de ce dispositif et qui prendra, pendant la durée de l'accord, toutes décisions relatives aux modalités d'application de cet accord.

1) Contexte

Avec plus de 14 000 structures couvertes par l'accord, le secteur se caractérise par une grande diversité. Les activités sont variées et les entreprises sont de tailles très inégales. Un nombre important de ces entreprises sont structurées en multi-établissements avec un siège, et la tendance au regroupement se poursuit. Ces nouvelles dimensions ont des conséquences directes sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, qui inclut plus systématiquement l'emploi des travailleurs handicapés.

Selon les données de l'Observatoire de branche, les emplois de la branche subissent une forte exposition aux accidents du travail et aux maladies professionnelles. Couplée avec l'âge relativement élevé des salariés, et particulièrement de ceux reconnus handicapés, la question de la fin de carrière est primordiale. L'anticipation des parcours, la réflexion sur la mobilité et les politiques de reclassement, notamment pour les métiers physiquement et psychologiquement exigeants, sont des enjeux de la branche.

Enfin, les niveaux de qualification nécessaires pour accéder à l'emploi ne facilitent pas l'insertion directe des personnes handicapées à la recherche d'un emploi.

2) Orientations

Les organisations signataires s'accordent sur les objectifs suivants :

- Apporter aux entreprises un conseil et un accompagnement individualisés afin de faciliter la mise en œuvre des politiques d'emploi et ainsi :

- intégrer l'emploi des personnes handicapées dans la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- sécuriser les parcours professionnels en anticipant les situations à risque et en évitant les licenciements pour inaptitude ;
- favoriser des secondes parties de carrières concertées avec les salariés ;
- œuvrer pour une insertion durable ;
- réduire le nombre d'entreprises qui n'emploient pas de personnes handicapées salariées.

- Valoriser les bonnes pratiques de l'accord et les diffuser en interne et à l'externe.

- Promouvoir les avantages de l'accord afin de rassembler un plus grand nombre d'organisations signataires.

3) Cadre juridique

Cet accord s'inscrit dans le cadre de la réglementation en faveur des personnes handicapées issue de la loi du 10 juillet 1987, complétée par la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Cet accord s'inscrit également dans le cadre de l'article 26 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne du 7 décembre 2000, qui énonce que : «L'Union reconnaît et respecte le droit des personnes handicapées à bénéficier de mesures visant à assurer leur autonomie, leur intégration sociale et professionnelle et leur participation à la vie de la communauté.»

Sont bénéficiaires du présent accord les salariés cités à l'article L. 5212-13 du Code du travail et ayant fourni à leur entreprise le justificatif de bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

Article 1 **Champ d'application**

(Rédaction applicable jusqu'au 31 déc. 2016)

Mod. par Avenant n° 1, 28 nov. 2016, agréé par arr. 1^{er} mars 2017, JO 5 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2017, jusqu'au 31 déc. 2020⁽¹⁾

(1) **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

*Croix Rouge Française ;
FEHAP ;
SYNEAS ;
FEGAPEI ;
NEXEM.*

*Syndicat(s) de salariés :
Fédération nationale des syndicats de services de santé et services sociaux CFTC ;
Fédération française de la santé et de l'action sociale CFE-CGC ;
Fédération Santé sociaux CFTC ;
Fédération santé et action sociale CGT ;
Action sociale FO ;
Santé privée FO.*

L'accord OETH 2016-2020 s'applique, quels que soient leurs effectifs, à :

- l'ensemble des entreprises adhérentes à la FEHAP, au SYNEAS et à la FEGAPEI.*
- l'ensemble des établissements Croix-Rouge Française,*
- l'entreprise UNIFAF, OPCA de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale.*

Article 1 **Champ d'application**

(Rédaction applicable du 1^{er} janv. 2017 au 31 déc. 2020)

Mod. par Avenant n° 1, 28 nov. 2016, agréé par arr. 1^{er} mars 2017, JO 5 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2017, jusqu'au 31 déc. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*Croix Rouge Française ;
FEHAP ;
SYNEAS ;
NEXEM.*

Syndicat(s) de salariés :

*Fédération nationale des syndicats de services de santé et services sociaux CFTC ;
Fédération française de la santé et de l'action sociale CFE-CGC ;
Fédération Santé sociaux CFTC ;
Fédération santé et action sociale CGT ;
Action sociale FO ;
Santé privée FO.*

L'accord OETH 2016-2020 s'applique, quels que soient leurs effectifs, à :

- l'ensemble des entreprises adhérentes à la FEHAP et à NEXEM,*
- l'ensemble des établissements Croix-Rouge Française,*
- l'entreprise UNIFAF, OPCA de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale.*

Chapitre I **Plan d'embauche**

Il est rappelé que les personnes handicapées sont des salariés embauchés pour leurs compétences et leur capacité de travail, et non pour ou malgré leur handicap. Elles bénéficient donc des mêmes droits que l'ensemble des autres salariés. Les recrutements de personnes handicapées sont ouverts à tous les emplois et à toutes les qualifications.

Article 2 **Objectifs généraux**

L'emploi des personnes handicapées et, particulièrement, leur embauche en emploi direct nécessitent un engagement des entreprises à poursuivre la mise en œuvre de leur politique active et la visibilité de celle-ci à l'extérieur de l'entreprise.

La priorité est donnée aux recrutements en contrat à durée indéterminée.

Article 3 **Indicateurs**

Pour la durée de l'accord, les objectifs sont comptabilisés selon trois modalités d'entrée :

- salariés en contrat à durée indéterminée déjà présents dans les effectifs et qui auront transmis à l'entreprise leur titre de bénéficiaire de l'obligation d'emploi ;*

-
- salariés reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi et nouvellement embauchés en contrat à durée indéterminée ;
 - salariés reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi et nouvellement embauchés en contrat à durée déterminée.
- La volumétrie des indicateurs est décrite dans l'annexe 2.

Article 4

Moyens

Article 4.1

Favoriser l'ouverture de postes aux personnes handicapées

Afin de faciliter l'ouverture de postes aux candidats en situation de handicap, les entreprises relevant de l'accord s'engagent à :

- organiser au sein de leur service des ressources humaines des réunions de sensibilisation pour présenter la démarche et la problématique de l'accueil des personnes handicapées ;
- mettre à disposition des salariés une information sur les processus d'intégration des personnes handicapées.

Article 4.2

La recherche de candidatures

Les entreprises relevant de l'accord développent la recherche de candidatures de personnes handicapées. Afin de mettre en adéquation les compétences attendues du candidat avec les exigences du poste, la mise en œuvre d'un cursus de formation complémentaire peut être envisagée.

Dans chaque entreprise, les responsables du recrutement avec les référents handicap diversifient leur stratégie de recherche de candidats et utilisent les moyens suivants :

- bourse à l'emploi sur les sites Internet des organisations signataires et de tiers, spécialisés ou non ;
- organisation d'événements nationaux, régionaux ou locaux, initiés par l'association OETH ou par des tiers ;
- présence dans les salons en lien avec le thème de l'emploi et particulièrement l'emploi des personnes handicapées ;
- partenariat avec les réseaux institutionnels publics et/ou spécialisés, tels que Pôle emploi et CAP emploi.

Article 4.3

Bilan personnalisé avant l'embauche

Dans le cadre de la procédure d'embauche et après au moins un premier entretien, l'entreprise et la personne handicapée peuvent conjointement demander la réalisation d'un bilan personnalisé. Celui-ci porte, d'une part, sur les éventuels aménagements du poste de travail et/ou sur l'aménagement des horaires et, d'autre part, sur les actions de formation d'adaptation qui rendraient possible l'adéquation entre le poste proposé et la situation du candidat. Les services de santé au travail peuvent être sollicités dans ce cadre, conformément à la législation en vigueur.

Article 4.4

Accueil de stagiaires issus de la formation initiale ou continue

Les entreprises demeurent des lieux permanents de stages pour les personnes handicapées. Ces stagiaires bénéficient du concours d'un tuteur afin de découvrir précisément les fonctions liées au poste.

Article 4.5

Relations avec les Centres de rééducation professionnelle et les autres structures du domaine de la formation professionnelle

Une coopération avec les Centres de rééducation professionnelle, les établissements de formation supérieure et les structures spécialisées dans la formation et l'insertion des jeunes handicapés est mise en place. Les conventions de partenariat passées avec ces organismes permettent, notamment, de favoriser l'accès à l'emploi ou l'accès aux terrains de stages.

Article 4.6

Relations avec le milieu protégé

L'accompagnement à l'embauche de personnels en provenance des Établissements et services d'aide par le travail (ESAT) est poursuivi.

Les établissements veillent à l'application du principe d'égalité de traitement conventionnel en matière de rémunération.

Article 4.7
Aides forfaitaires à la mobilité géographique

Afin d'accroître l'employabilité des personnes handicapées, le Comité paritaire de l'accord peut mettre en place des accompagnements spécifiques favorisant la mobilité pour accéder à l'emploi.

Chapitre II
Plan d'insertion et de professionnalisation

Article 5
Objectifs généraux

Le plan d'insertion et de professionnalisation a pour objectif d'agir pour une intégration réussie du salarié, que ce soit par la voie de l'alternance ou par celle de l'embauche directe. L'atteinte de cet objectif nécessite la sensibilisation et la mobilisation de tous les acteurs de l'entreprise.

Les directions des entreprises, les institutions représentatives du personnel et les médecins du travail conjuguent leurs efforts afin que la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences intègre l'emploi des personnes handicapées. Dans ce cadre, le maintien et le développement des compétences des personnes handicapées font l'objet d'une attention particulière.

Article 6
Indicateurs

Les objectifs sont quantifiés en :

- nombre de journées «sensibilisation au handicap» organisées,
- nombre de salariés sensibilisés,
- nombre d'insertions par l'alternance,
- nombre de parcours d'intégration adaptés mis en place.

La volumétrie des indicateurs est décrite dans l'annexe 2.

Des études d'impact des campagnes de sensibilisation sont réalisées.

Article 7
Moyens

Article 7.1
Sensibiliser et communiquer sur le handicap

Une insertion durable dans les entreprises suppose une mobilisation de tous les acteurs. Ce processus de mobilisation, parfois accompagné de dispositifs de formation, s'articule autour de :

- l'engagement des directions des entreprises :
 - Les directions jouent un rôle majeur dans l'initiation et la conduite de la politique d'emploi des personnes handicapées. Elles expriment leur volonté d'agir et rendent lisibles les enjeux et les engagements de l'accord. Elles incitent chaque salarié à être acteur de la politique handicap par l'information sur les problématiques liées au handicap.
- l'implication du personnel chargé de la gestion des ressources humaines :
 - Il diffuse à tout nouvel embauché de l'information sur la politique handicap et les actions de sensibilisation menées dans l'entreprise. Il veille à proposer des dispositifs d'intégration personnalisés, élaborés avec les personnes handicapées. Il accompagne et conseille l'encadrement intermédiaire dans le processus d'intégration des personnes handicapées.
- l'implication des représentants du personnel :
 - Les délégués syndicaux et les instances de représentation du personnel sont des partenaires privilégiés de la politique handicap. Les instances de représentation du personnel sont informées et consultées sur les mesures prises par l'entreprise en la matière, conformément à leurs attributions légales et réglementaires. Les délégués syndicaux et les instances de représentation du personnel jouent un rôle majeur en tant que relais de ces mesures auprès des salariés.
- la sensibilisation des salariés :
 - Afin de faciliter l'emploi des personnes handicapées dans l'entreprise, des actions de sensibilisation à destination de l'ensemble des salariés de l'entreprise sont proposées. L'association OETH met à disposition des directions et des instances de représentation du personnel des supports de communication. Les salariés sont informés de l'exis-

tence de l'accord et des mesures associées. L'accès au site Internet www.oeth.org est promu par les directions.

- l'implication des services de santé au travail :

- Les services de santé au travail, et notamment les médecins du travail, sont associés au processus d'insertion des personnes handicapées. Les directions s'assurent de leur information et de leur implication dans la démarche.

- la facilitation de la reconnaissance du handicap :

- Au-delà de l'information sur le handicap, les entreprises s'engagent à informer l'ensemble des salariés sur les possibilités de reconnaissance du handicap et les accompagnements possibles dans l'entreprise. La déclaration du statut de travailleur handicapé s'effectue à l'initiative du salarié. À son initiative, l'entreprise peut mettre en place des dispositifs spécifiques pour accompagner dans ces démarches les salariés concernés.

Article 7.2

Mettre en place un parcours d'intégration et un dispositif de suivi individualisé après l'embauche

Les personnes handicapées nouvellement embauchées bénéficient d'un accueil personnalisé. Cette disposition requiert le volontariat du salarié. À cet effet, des tuteurs formés sont chargés d'accueillir et d'accompagner les personnes handicapées pour faciliter leur insertion.

Dans les douze mois suivant l'embauche, l'entreprise met en place, avec la personne handicapée et la hiérarchie, un bilan de suivi de l'intégration. Celui-ci permet de faire le point sur les conditions de travail du salarié et son intégration dans l'équipe. Ce bilan peut conduire à un aménagement du poste et/ou du rythme de travail en fonction de la nature du handicap et des difficultés rencontrées.

Article 7.3

Faire accéder à l'emploi

- Par l'alternance

- Afin d'optimiser l'adéquation entre les besoins en emplois qualifiés des entreprises de la branche et le marché de l'emploi des personnes handicapées, les signataires de l'accord s'engagent à investir largement ce champ. Ainsi, le recrutement dans le cadre de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage est accompagné par les mesures de l'accord en partenariat avec les financeurs de la formation professionnelle.

- Actions spécifiques à destination des demandeurs d'emploi

- L'accès à un nombre important d'emplois et de qualifications de la branche étant réglementé, la problématique de l'intégration des filières de formation se pose. Compte tenu des niveaux de qualification initiale observés chez des personnes handicapées, l'accès aux filières de formation doit être facilité. Pour ce faire, les signataires de l'accord s'engagent à étudier la mise en place de tout dispositif de formation permettant aux demandeurs d'emploi d'accéder à des cycles de découverte, d'intégration et de formation aux emplois de la branche.

Article 7.4

Veiller au maintien et au développement des compétences des salariés

Des actions de formation professionnelle spécifiques sont développées pour les personnes handicapées afin de :

- maintenir leur niveau de compétences et/ou de qualification requis pour l'exercice de leurs fonctions. Ces formations sont éventuellement adaptées en fonction du handicap (durée, méthodes, supports, matériels...) ;

- leur permettre d'utiliser les aménagements de postes réalisés.

Les personnes handicapées sont particulièrement sensibilisées aux dispositifs de bilan de compétences lorsque leur handicap ou leur environnement évolue.

Une attention particulière est prêtée à l'intégration des personnes handicapées dans les dispositifs de validation des acquis de l'expérience (VAE). Des accompagnements à l'élaboration du dossier peuvent être pris en charge, en coopération avec les financeurs habituels.

Chapitre III

Plan de maintien dans l'emploi

Article 8

Objectifs

Ce plan a pour objectif de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés visés à l'article L. 5212-13 du Code du travail, notamment ceux en risque d'inaptitude. Il est établi que plus la prise en charge est organisée de manière anticipée, plus le maintien dans l'emploi a de chances de réussir.

Les signataires de l'accord affirment que le maintien dans l'emploi a autant de valeur que l'embauche directe.

En cas de licenciement «collectif», l'établissement maintient, s'agissant de l'effectif, un pourcentage au moins égal

de personnes handicapées.

Article 9 **Indicateurs**

- nombre de salariés reconnus bénéficiaires de la loi
- nombre et types d'aménagements
- nombre de bilans
- nombre de formations professionnelles d'anticipation
- nombre de formations professionnelles de reconversion
- pourcentage de reconversions réussies après la réalisation d'un bilan

La volumétrie des indicateurs est décrite dans l'annexe 2.

Article 10 **Moyens**

Article 10.1

Partenariat avec les équipes pluridisciplinaires des services de santé au travail

La réussite d'une politique d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées passe par une coopération active des entreprises avec les services de santé au travail. L'information et des opérations de sensibilisation à destination de ces organismes peuvent être mises en œuvre. Le cas échéant, les entreprises effectuent des retours d'expériences réussies afin de construire ce partenariat sur le long terme.

Les aménagements de postes susceptibles d'être financés par les mesures de l'accord sont issus de préconisations du médecin du travail.

Les projets d'emploi futur dans le cadre des reconversions professionnelles sont soumis à l'avis préalable du service de santé au travail auquel l'établissement est rattaché.

Article 10.2

L'aménagement du poste et de l'environnement de travail

Selon les besoins du salarié, l'entreprise peut solliciter des financements destinés à couvrir tout ou partie du coût généré par l'aménagement ergonomique du poste de travail et/ou de son accès.

Les dépenses liées aux obligations légales d'accessibilité des locaux professionnels ne peuvent pas être prises en charge par le budget de l'accord.

Ces aménagements peuvent être des aides :

- techniques : matériels, logiciels, équipement individuel, etc. ;
- d'accès au poste de travail : transport adapté, permis de conduire, etc. ;
- humaines, dont les aides à la communication ;
- d'accompagnement de la mobilité géographique afin de rapprocher le domicile du lieu de travail.

Les personnes handicapées sont associées au choix des aménagements réalisés.

Le télétravail peut être envisagé comme une solution de maintien dans l'emploi dans le cadre légal en vigueur et doit résulter d'une volonté du salarié. Des aménagements du poste de travail peuvent être réalisés dans ce cadre.

Article 10.3

L'anticipation des situations à risque et la prévention de la désinsertion professionnelle

- Mise en place de bilans

De manière préventive, l'entreprise peut solliciter la réalisation d'un bilan spécifique de nature à répondre à la problématique du salarié : maintien dans l'emploi, reconnaissance de la lourdeur du handicap, orientation professionnelle, handicap complexe...

- Maintien dans l'emploi par la formation professionnelle

Lorsqu'un risque d'inaptitude est signifié par le médecin du travail, l'employeur peut solliciter le financement d'une période de professionnalisation dans les conditions requises par la législation sur la formation professionnelle.

Afin de permettre l'anticipation des conséquences de l'évolution des postes de travail ou du handicap, des projets spécifiques de formation professionnelle peuvent être financés. Les actions de formation qui entrent dans le plan de formation ne peuvent pas être prises en charge par l'accord, et l'entreprise doit démontrer que son plan de formation est entièrement engagé pour pouvoir bénéficier de ces dispositions.

La coopération avec les cellules de prévention de la désinsertion professionnelle des CARSAT est poursuivie.

Une démarche conjointe, salarié, employeur, médecin du travail et IRP, doit permettre d'étudier toutes les possibilités de maintien dans l'emploi, y compris en sollicitant les organismes compétents (organisme de prévoyance, MDPH, CARSAT...).

Le présent accord rappelle la possibilité pour le salarié de demander une visite auprès du médecin du travail.

Article 10.4

La reconversion

Dès lors que le médecin du travail donne un avis d'inaptitude ou formule, lors d'un arrêt de travail, une inaptitude prévisible au retour au poste, l'établissement peut solliciter le financement d'une reconversion professionnelle.

Les actions de reconversion professionnelle par la formation permettent au salarié de conserver une activité professionnelle. Elles peuvent également être envisagées pour favoriser son insertion dans un autre secteur.

Par la signature de conventions de partenariat, la prise en charge financière des reconversions s'effectue conjointement avec des organismes tiers. Une recherche de partenaires est réalisée auprès de l'OPCA de branche, de la CPNE-FP et d'autres OPCA.

Chapitre IV

Plan relations avec le secteur adapté et protégé

Article 11

Objectifs

Le recours au secteur protégé et adapté permet la valorisation de dispositifs d'accès progressif à l'emploi ordinaire ou l'exercice d'une activité professionnelle dans des conditions aménagées avec un soutien médico-social et psycho-éducatif. Il constitue également un moyen complémentaire de satisfaction à l'obligation d'emploi.

Article 12

Indicateurs

- Liens de partenariat avec les réseaux du secteur adapté et protégé tels que les réseaux GESAT et ANDICAT

La volumétrie des indicateurs est décrite dans l'annexe 2.

Article 13

Moyens

Les relations commerciales avec le travail adapté et protégé sont développées. Ainsi, l'association OETH informe les entreprises de l'accord du panel d'activités des Entreprises adaptées, des Centres de distribution de travail à domicile et des Établissements et services d'aide par le travail. Une attention particulière est prêtée aux conventions de prestations de longue durée permettant le développement des compétences et de l'emploi au sein des ESAT.

Chapitre V

Autres actions développées par l'accord

Article 14

Objectifs

Par le développement des actions de prévention du handicap, l'accord OETH a été novateur, dépassant largement les mesures de compensation du handicap mises en place dans les entreprises. Les signataires de l'accord entendent poursuivre les démarches expérimentales et innovantes pour favoriser l'emploi des personnes handicapées et lutter contre la survenue du handicap.

Article 15

Indicateurs

- nombre d'actions de prévention du handicap

- nombre de référents handicap formés

La volumétrie des indicateurs est décrite dans l'annexe 2.

Article 16 **Moyens**

Article 16.1 **Prévention du handicap**

Des mesures de prévention générale du handicap sont favorisées dans les entreprises.

L'évolution croissante du nombre d'inaptitudes prononcées par les médecins du travail démontre le risque grandissant pour un salarié de développer un handicap physique ou psychique dans son milieu de travail.

Les actions de prévention, définies en fonction des spécificités et des risques potentiels de la structure, couvrent deux champs d'action majeurs :

- la prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS),*
- la prévention des risques psychosociaux (RPS).*

D'autres thèmes de prévention ou d'actions, dont ceux relatifs à la qualité de vie au travail, peuvent être développés au cours de la mise en œuvre de l'accord en fonction de l'évolution des besoins des entreprises.

Article 16.2 **Intégration des handicapés psychiques**

Depuis de nombreuses années, l'accord a prévu l'engagement des entreprises dans le champ du handicap psychique, tant au niveau de l'incitation à la reconnaissance qu'à celui de l'intégration de ce handicap dans les entreprises. Ce sujet reste problématique pour les entreprises, et le travail déjà engagé doit être poursuivi. L'accord renouvelle son partenariat avec les organismes spécialisés du secteur.

Article 16.3 **Développement des référents handicap**

Depuis 2010, les mesures de l'accord forment et permettent la mise en place des référents handicap dans les entreprises de l'accord. Cette action est massivement poursuivie, et l'animation de ce réseau est organisée par l'association OETH. Les principales fonctions des référents handicap sont :

- répondre à toutes les questions que peut se poser un salarié quant à l'intérêt d'être reconnu bénéficiaire de la loi ;*
- suivre les salariés détenteurs d'un titre de bénéficiaire de la loi au cours de leur carrière professionnelle ;*
- accompagner les salariés dans leur démarche pour être reconnus bénéficiaires de la loi ;*
- faciliter l'intégration d'un nouveau salarié ayant un titre de bénéficiaire de la loi ;*
- anticiper au mieux les démarches à effectuer au cours des arrêts de travail ou même dès la restriction d'aptitude ;*
- favoriser la recherche de solutions face aux situations d'inaptitude ;*
- être le relais des missions handicap nationales ou associatives lorsqu'elles existent.*

Article 16.4 **Innovations et expérimentations**

Les organisations signataires réaffirment leur volonté de poursuivre les expérimentations et les innovations sur tous les plans de l'accord. À ce titre :

- elles restent en veille par rapport aux dispositifs initiés par des tiers et qui pourraient être appliqués dans le cadre de l'accord ;*
- elles initient, accompagnent et diffusent les projets innovants.*

Chapitre VI **Gestion de l'accord**

Article 17 **Contribution financière à l'obligation d'emploi**

Toutes les entreprises du champ d'application du présent accord qui ne satisfont pas à l'obligation d'emploi définie par le Code du travail versent leurs contributions à l'association OETH.

Dans le cas d'entreprises à établissements multiples, l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés du présent accord peut être appréciée au niveau du siège. Ce choix est adressé par écrit au Comité paritaire de l'accord. Cette décision vaut pour la durée de l'accord. Dans ce cas, tous les établissements et services de l'organisme gestionnaire sont inclus dans la Déclaration d'emploi des travailleurs handicapés. En revanche, seuls les établissements relevant du champ d'application de l'accord peuvent bénéficier des actions de l'accord.

Les entreprises de moins de vingt salariés non assujetties à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés bénéficient des actions de l'accord.

Article 18

Budget de l'accord

Le budget prévisionnel sur les cinq années figure en annexe du présent accord.

Le budget annuel de l'accord est au moins égal au montant des contributions financières dues par les entreprises au titre de l'obligation d'emploi et reçues dans l'année correspondante. Ce fonds est entièrement mutualisé.

Le budget est révisé annuellement. Pour la première année de l'accord, il est éventuellement augmenté du solde de l'accord précédent, si celui-ci est positif.

Le budget prévisionnel est fongible d'une année sur l'autre pendant la durée de l'accord. Cette fongibilité s'exerce également entre les différents plans afin de permettre des interventions financières adaptées.

Le financement des mesures décidées par le Comité paritaire de l'accord est réalisé dans le cadre du budget de l'accord, hormis les aides prévues par les lois et règlements en vigueur et dans la limite des plafonds fixés par le Comité paritaire de l'accord.

Compte tenu de l'importance des objectifs à atteindre, les organisations signataires estiment nécessaire d'engager chaque année les contributions reçues dans ladite année pour la réalisation des plans d'action prévus dans le présent accord.

Article 19

Pilotage national

Mod. par Avenant n° 2, 28 nov. 2016, agréé par arr. 1^{er} mars 2017, JO 5 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2017 jusqu'au 31 déc. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Croix Rouge Française ;

FEHAP ;

SYNEAS ;

NEXEM.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des syndicats de services de santé et services sociaux CFDT ;

Fédération française de la santé et de l'action sociale CFE-CGC ;

Fédération Santé sociaux CFTC ;

Fédération santé et action sociale CGT ;

Action sociale FO ;

Santé privée FO.

Article 19.1

Rôle des organisations signataires au niveau national pour la promotion de l'accord

Les organisations signataires sont parties prenantes de l'élaboration, du suivi et de la mise en œuvre des engagements du présent accord. Afin de leur permettre de promouvoir l'accord au niveau national de leurs organisations et aux niveaux infranationaux (régions, départements, entreprises), le Comité paritaire de l'accord détermine les moyens nécessaires et notamment le financement forfaitaire accordé à chaque organisation signataire. Ce financement annuel est précisé dans le règlement intérieur de l'accord.

Les organisations signataires s'engagent notamment à assurer la promotion de l'accord par les moyens suivants :

- nomination d'un correspondant national par organisation signataire ;*
- lors que ce niveau existe, nomination d'un correspondant régional ou interrégional dont les attributions sont définies par le Comité paritaire de l'accord en concertation avec les organisations signataires ;*
- diffusion, sur les sites Internet et les supports de communication dématérialisés ou imprimés :
 - de l'accord,*
 - des mesures liées,*
 - des événements, manifestations et rencontres organisés par l'association de gestion,*
 - des dossiers techniques relatifs à l'emploi des personnes handicapées dans l'accord ;**
- présentation de l'accord et des mesures lors des réunions de réseaux internes ;*
- sensibilisation des entreprises nouvellement adhérentes ;*
- incitation des entreprises adhérentes à la nomination d'un référent handicap en interne ;*
- communication sur les valeurs et les avantages de l'accord à destination des acteurs externes à la BASS (branche*

de l'action sanitaire et sociale).

Le montant financier forfaitaire est versé sur présentation de justificatifs.

(Avenant n° 2, 28 nov. 2016, agréé) Les parties signataires s'engagent à inclure l'accord et ses résultats dans les négociations obligatoires de la branche et de l'entreprise pour mieux l'appliquer, le faire connaître et favoriser son extension.

Article 19.2

Le conseil d'administration paritaire (Avenant n° 2, 28 nov. 2016, agréé)

La mise en œuvre des actions de l'accord est suivie et contrôlée par le Conseil d'Administration Paritaire, qui est le garant de ce dispositif et prend toutes décisions relatives aux modalités d'application. La composition du Conseil d'Administration Paritaire est prévue dans les statuts de l'association OETH.

Le Conseil d'Administration Paritaire met en place un Comité de Gestion des Interventions dont la composition et les missions sont définies dans les statuts de l'association.

Article 19.3

Bilans d'activité (Avenant n° 2, 28 nov. 2016, agréé)

Dans l'objectif de faire évoluer l'accord afin de répondre aux besoins des entreprises, le Conseil d'Administration Paritaire sollicite des bilans d'activité et des expertises afin d'évaluer les mesures de l'accord. Il interroge régulièrement les entreprises adhérentes.

Les engagements précis, mesurables, pris dans le présent accord donnent lieu à une évaluation permanente.

Les bilans annuels d'activité élaborés par l'association de gestion sont transmis aux membres du CAP et à la DGEFP-METH.

Article 19.4

Forfait déplacement et temps de réunion, et CCN (Avenant n° 2, 28 nov. 2016, agréé)

Les frais de déplacement des membres des instances sont pris en charge selon les modalités définies par le règlement intérieur de l'accord. Le temps de réunion et de préparation des membres de ces instances est rémunéré comme temps de travail, conformément aux conventions collectives des trois organisations employeurs.

Article 19.5

Rôle des instances représentatives du personnel (Avenant n° 2, 28 nov. 2016, agréé)

Les signataires de l'accord soulignent le rôle important des instances représentatives du personnel dans l'accompagnement de la mise en œuvre d'une politique d'emploi des personnes handicapées. Ce rôle inclut également le conseil aux salariés et l'impulsion auprès des différents acteurs de l'entreprise (ex. : demandes de reconnaissance de bénéficiaires de la loi, intégration des personnes handicapées dans les équipes,...). Les entreprises veillent au développement de ce partenariat dans le cadre de leurs attributions respectives.

Les entreprises, conformément à l'article R. 5212-4 du Code du travail, portent à la connaissance du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel la Déclaration d'emploi des travailleurs handicapés. Par ailleurs, cette présentation est complétée par l'ensemble des mesures mises en œuvre par les établissements en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, dont les financements accordés par l'accord OETH.

L'examen des demandes d'intervention par le Comité de Gestion des Interventions est subordonné à la communication de l'avis des instances représentatives du personnel prévu par la réglementation en vigueur chaque fois que cet avis est sollicité.

Chapitre VII

Clauses juridiques

Article 20

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de cinq ans, du 1^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2020.

Article 21

Conditions de validité

L'entrée en vigueur de l'accord est subordonnée à son agrément par l'autorité administrative compétente, la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, conformément à la circulaire DGEFP 2009-16 du 27 mai 2009. À défaut d'agrément, le présent accord est réputé nul et non avenu.

Article 22

Modalités de compte rendu aux services de l'État

Chaque année, un bilan est établi par l'association de gestion. Il permet d'évaluer le niveau de réalisation des projets et de mesurer les indicateurs. Il fixe les objectifs et les projets de l'année suivante. Il est transmis au Comité paritaire de l'accord, puis à la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle.

Conformément à la circulaire DGEFP 2009-16 du 27 mai 2009, en fin d'accord et afin d'apprécier l'opportunité de son renouvellement, un bilan pluriannuel est présenté au Comité paritaire de l'accord.

Article 23

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 maximal de trois 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. Pour prendre effet, l'avenant de révision doit être préalablement agréé par l'autorité compétente.

Article 24

Agrément, 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 est déposé en double exemplaire, dont une version sur support papier signée par les parties et une version sur support électronique, auprès de la DIRECCTE. Un exemplaire de ce texte est également remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

En outre, conformément à l'article L. 314-6 du Code de l'action sociale et des familles, le présent accord devra être soumis à l'agrément du ministère chargé de la cohésion sociale.

Avenant n° 1 du 28 novembre 2016

[Agréé par arr. 1^{er} mars 2017, JO 5 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2017, jusqu'au 31 déc. 2020]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*Croix Rouge Française ;
FEHAP ;
FEGAPEI ;
SYNEAS ;
NEXEM.*

Syndicat(s) de salarié(s) :

*Fédération nationale des syndicats de services de santé et services sociaux CFTD ;
Fédération française de la santé et de l'action sociale CFE-CGC ;
Fédération Santé sociaux CFTC ;
Fédération santé et action sociale CGT ;
Action sociale FO ;
Santé privée FO.*

Préambule

À compter du 1^{er} janvier 2017, NEXEM, qui est jusque là organisation professionnelle d'employeurs regroupant le SYNEAS et la FEGAPEI, aura absorbé ces deux organisations pour n'en faire qu'une.

Le 17 octobre 2016, le Comité Paritaire de l'Accord OETH 2016-2020 a accepté, à l'unanimité, l'adhésion de NEXEM audit accord, et ce conformément aux dispositions de l'article 19.2.1 de l'accord.

Le SYNEAS est, d'ores et déjà, adhérent à OETH, ce qui n'est pas le cas de la FEGAPEI. Or, afin qu'OETH puisse collecter, en 2017, les contributions annuelles 2016 des entreprises qui étaient adhérentes à la FEGAPEI jusqu'au 31 décembre 2016, il est nécessaire que la FEGAPEI adhère à l'accord OETH en 2016.

En conséquence, et conformément à l'article L. 2261-5 du Code du travail, les parties sont convenues de modifier le champ d'application de l'accord OETH 2016-2020, et ce selon les dispositions suivantes.

Article 1 **Cadre juridique**

Le présent avenant a été conclu dans le cadre de l'article L. 2261-5 du Code du travail.

Article 2 **Champ d'application de l'accord OETH 2016-2020 jusqu'au 31 décembre 2016**

À compter du lendemain de la signature du présent accord et jusqu'au 31 décembre 2016, les dispositions de l'article 1 de l'accord OETH 2016-2020 relatif au champ d'application sont remplacées par les dispositions suivantes :

- «L'accord OETH 2016-2020 s'applique, quels que soient leurs effectifs, à :
- l'ensemble des entreprises adhérentes à la FEHAP, au SYNEAS et à la FEGAPEI.
 - l'ensemble des établissements Croix-Rouge Française,
 - l'entreprise UNIFAF, OPCA de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale».

Article 3 **Champ d'application de l'accord OETH 2016-2020 à compter du 1^{er} janvier 2017**

À compter du 1^{er} janvier 2017 et jusqu'au 31 décembre 2020, date de fin de l'accord OETH 2016-2020, les dispositions de l'article 1 de l'accord OETH 2016-2020 relatif au champ d'application sont remplacées par les dispositions suivantes :

- «L'accord OETH 2016-2020 s'applique, quels que soient leurs effectifs, à :
- l'ensemble des entreprises adhérentes à la FEHAP et à NEXEM,
 - l'ensemble des établissements Croix-Rouge Française,
 - l'entreprise UNIFAF, OPCA de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale».

Article 4 **Agrément**

Le présent avenant sera soumis à l'agrément de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, conformément à la circulaire DGEFP du 27 mai 2009.

Il sera également soumis à l'agrément du Ministère chargé de la cohésion sociale, conformément à l'article L. 314-6 du Code de l'action sociale et des familles.

Article 5 **Publicité de l'accord**

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité suivantes :

- un exemplaire dûment signé par toutes les parties sera remis à chaque signataire,
- un exemplaire sera déposé au greffe du Conseil de prud'hommes de Paris,
- deux exemplaires, dont un original sur support papier et une version sur support électronique, seront déposés à la Direction Générale du Travail

Accord du 19 décembre 2019 (2020-2022)

[Agréé par arr. 10 juill. 2020, JO 26 juill., conclu pour une durée déterminée de trois ans, du 1^{er} janv. 2020 au 31 déc. 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

NEXEM ;

FEHAP ;

Croix-Rouge.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

CGT ;

FO.

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

En 2021, l'Accord agréé OETH du secteur sanitaire et social associatif aura 30 ans.

C'est en 1991 que La FEHAP, la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC et la CGT ont décidé de s'engager dans une politique ambitieuse d'emploi des travailleurs handicapés en signant un accord. FO, la Croix-Rouge française, le Syneas puis Nexem ont rejoint cette volonté politique en adhérant aux accords successifs, respectivement en 1992, 2001 et 2016.

Six accords et près de trente années plus tard, les résultats sont au rendez-vous puisque le taux d'emploi des organisations adhérentes à l'accord est en 2018 tout proche des 6 %.

Dans un contexte singulièrement modifié par la loi du 5 septembre 2018 et le décret 2019-521 du 27 mai 2019, les organisations signataires s'engagent à nouveau pour un 7^{ème} accord et la mise en œuvre d'un programme pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés d'une durée de trois ans, pour la période 2020-2022.

Elles s'y engagent convaincues du fait que l'Accord agréé est le cadre le plus adapté pour :

- Piloter dans un dialogue social de proximité une politique en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés ;
- Développer des réponses originales et innovantes aux besoins spécifiques des organisations et métiers du secteur ;
- Lier l'emploi des travailleurs handicapés aux autres thématiques du dialogue social : emploi, conditions de travail, formation professionnelle et parcours professionnels ;
- Bâtir, par une relation partenariale de proximité, la coordination et la complémentarité des réponses entre tous les acteurs du secteur sanitaire et social accompagnant les organisations sur ces thématiques.

Par cet accord, les organisations signataires affirment leur attachement profond à l'application des principes traduits dans les lois de non-discrimination et d'égalité de traitement, que ce soit en matière d'accès à l'emploi, de rémunération ou de formation professionnelle.

Elles cherchent à permettre à tout travailleur en situation de handicap qui le souhaite d'acquérir, d'exercer et d'entretenir les compétences nécessaires pour occuper un emploi dans les établissements du secteur.

Dans ce secteur du soin et de l'accompagnement des personnes fragiles, elles reconnaissent également la valeur de l'expérience du handicap et les compétences que celle-ci peut permettre de développer à ceux qui l'ont vécue.

Les organisations signataires sont convaincues que la capacité à donner une place et à porter attention aux travailleurs handicapés dans les associations du secteur augure plus largement de leur aptitude à considérer les professionnels et à valoriser les ressources humaines.

Par cet accord, ce sont d'abord les entreprises du secteur qui s'engagent à créer en leur sein les conditions pour le développement d'une politique d'emploi des travailleurs handicapés.

Ce sont aussi les organisations signataires qui s'engagent à soutenir ces efforts à travers l'outil qu'elles ont créé à cette fin : l'association porteuse de l'Accord, qui contribue à la mise en œuvre du programme pluriannuel à travers le financement d'aides, l'activité de conseil, la mobilisation des acteurs internes et externes aux établissements, l'entretien d'une dynamique de partenariat territorial au service de l'insertion et du maintien en emploi.

1. Orientations et priorités 2020-2022

Fortes de cette volonté partagée, les organisations signataires s'accordent sur les priorités suivantes pour les années 2020-2022 :

- Mettre l'accent sur les enjeux propres aux métiers et aux organisations du secteur pour concevoir et mettre en œuvre des réponses qui leur soient spécifiques ;
- Accompagner les entreprises dans la définition et la structuration d'une politique pérenne d'emploi des travailleurs handicapés ;
- Ouvrir davantage l'exercice des métiers du secteur aux personnes en situation de handicap en nouant des partenariats avec l'offre de formation et en développant la capacité des établissements à les accueillir quelles qu'en soient les modalités ;
- Développer les solutions permettant de lutter précocement contre la désinsertion professionnelle des salariés en risque d'inaptitude.

En poursuivant ces axes prioritaires, les organisations signataires entendent à l'issue de l'Accord et sur son périmètre inscrire durablement le taux d'emploi des travailleurs handicapés au-delà des 6 %.

2. Principes d'actions

Les organisations signataires s'engagent à conduire leur action conjointe en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés conformément à plusieurs principes directeurs :

La promotion du dialogue social

Les signataires de l'accord soulignent le rôle important des instances représentatives du personnel dans l'accompagnement de la mise en œuvre d'une politique d'emploi des travailleurs handicapés. Les entreprises s'engagent dans ce cadre à communiquer à ces instances toutes les informations nécessaires à l'établissement d'un dialogue social fécond.

La recherche de souplesse et d'innovation

La diversité et le nombre d'entreprises couvertes par l'Accord, la spécificité de leurs besoins, la légèreté de la structure technique et politique en charge de l'accompagnement de sa mise en œuvre rendent possible et nécessaire la mise en œuvre de solutions souples et innovantes au bénéfice des finalités de l'Accord. Les signataires entendent ainsi mettre en œuvre leur plan d'action en étant le plus possible à l'écoute des besoins nouveaux exprimés par les acteurs de terrain, des sources d'expérimentations ou de recherches. Ils s'accordent pour cela à consacrer chaque année une partie du budget de l'Accord au financement d'études, d'expérimentations et d'innovations au bénéfice des travailleurs handicapés.

L'efficience

L'effort en faveur de l'émergence de nouvelles réponses et de nouveaux services doit permettre aux organisations signataires d'interroger leur cadre d'action et d'inscrire leur intervention dans un processus d'amélioration continue. Les signataires accordent une importance toute particulière à la mesure des effets des dispositions qu'ils mettent en œuvre. L'association porteuse de l'Accord aura pour cela à piloter un processus d'évaluation en continu des orientations et dispositifs mis en œuvre, qui permettra de les adapter autant que nécessaire.

La valorisation des pratiques

En engageant toutes les entreprises du secteur dans un programme commun en faveur des travailleurs handicapés, les organisations signataires font le choix de mutualiser des ressources financières mais plus largement de développer les échanges entre les parties prenantes. Elles reconnaissent la valeur des expériences et solutions initiées sur le terrain. Elles souhaitent contribuer à les diffuser largement, à favoriser les échanges de pratiques entre acteurs, conscientes que c'est le plus souvent de l'expérience de pairs que chacun tire le plus d'enseignements moteurs à l'action.

La recherche de complémentarités

Une partie des enjeux relatifs à l'insertion et au maintien en emploi des travailleurs handicapés dans le secteur sanitaire, social et médico-social sont communs à de nombreux secteurs d'activité. Les acteurs de ce champ sont experts et légitimes pour traiter ces situations. Les organisations signataires s'accordent donc sur la nécessité d'articuler étroitement l'Accord avec les acteurs, dispositifs et politiques publiques d'emploi des travailleurs handicapés, dans un souci de favoriser les continuités tout au long du parcours professionnel, d'améliorer la lisibilité de l'offre de service et les liens entre secteurs professionnels, chaque fois où les situations traitées ne présentent pas de spécificité sectorielle.

3. Cadre juridique

Cet accord s'inscrit dans le cadre de la réglementation en faveur des personnes handicapées issue de la loi du 10 juillet 1987, complétée par la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et le décret 2019-521 du 27 mai 2019.

Cet accord s'inscrit également dans le cadre de l'article 26 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne du 7 décembre 2000, qui énonce que : «L'Union reconnaît et respecte le droit des personnes handicapées à bénéficier de mesures visant à assurer leur autonomie, leur intégration sociale et professionnelle et leur participation à la vie de la communauté.»

Les dispositions de cet accord s'appliquent aux personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi visées aux articles L. 5212-13 et L. 5212-15 du code du travail (cf. annexe 3).

Article 1 **Champ d'application**

Le présent accord s'applique, quels que soient leurs effectifs, à :

-
- L'ensemble des entreprises adhérentes à la FEHAP ou à NEXEM.
 - L'ensemble des établissements de la Croix-Rouge française ;
 - Les entreprises non adhérentes à la FEHAP et à NEXEM, appartenant par leur champ conventionnel ou par leur code NAF au périmètre des organisations à but non lucratif du secteur sanitaire et social, et décidant volontairement d'adhérer à l'Accord.

Chapitre I

Plan pour un engagement durable

Article 2

Objectifs Généraux

Les organisations signataires partagent la conviction que la capacité des entreprises du secteur à accueillir et à maintenir en emploi les travailleurs handicapés est conditionnée à l'émergence d'une réelle volonté politique, la mobilisation de tous les acteurs de l'entreprise et à la mise en place effective d'une organisation opérationnelle. Cette structuration active doit être encouragée et soutenue par l'association porteuse de l'Accord.

Article 2.1

Le contexte et les spécificités du secteur

L'ancrage au sein du secteur de dynamiques favorables à l'emploi des travailleurs handicapés doit prendre en considération les particularités de ses organisations :

- Une gouvernance plurielle reposant le plus souvent sur un conseil d'administration bénévole impulsant le projet associatif et une direction salariée ;
- Un grand nombre d'organisations multi-établissements, au sein desquelles les responsabilités, notamment en matière de ressources humaines, peuvent être exercées de façon partagée par le Siège et les directions d'établissements et services, et dont l'implantation géographique peut être dispersée sur un grand nombre de sites ;
- Une présence des entreprises du secteur sur l'ensemble des bassins d'emploi du territoire, notamment ruraux, pouvant les exposer à des situations d'isolement.

Article 2.2

Les orientations

Les organisations signataires placent la mobilisation des acteurs de l'entreprise autour du handicap au travail, la structuration et l'organisation d'une politique handicap au sein de ces entreprises au cœur de leurs priorités. C'est pour elles la condition sine qua non de l'efficacité des mesures individuelles d'insertion et de maintien. Elles conviennent pour cela de développer un maillage d'acteurs - du niveau national au niveau local susceptible de soutenir ces efforts de structuration, d'accompagner la montée en compétences et l'entraide de ce réseau.

Article 3

Les actions

Article 3.1

La mobilisation des acteurs de l'entreprise

La mise en mouvement de la gouvernance

La mise en œuvre d'une politique d'entreprise favorisant l'emploi des travailleurs handicapés s'inscrit nécessairement dans une volonté forte portée par la gouvernance des entreprises du secteur. Ce sont ces gouvernances qui initient et pilotent cette politique, expriment leur volonté d'agir et rendent lisibles les enjeux et engagements de l'Accord. Les signataires s'engagent à porter au niveau des organes dirigeants ces enjeux et à favoriser leur intégration dans les projets d'entreprise.

À cette fin, l'association porteuse de l'Accord développe des actions de mobilisation des organes dirigeants à travers la diffusion d'informations, l'organisation ou la participation à des séminaires, temps d'échanges, actions de sensibilisation ou de formation en articulation et complémentarité des actions entreprises par les organisations d'employeurs et différentes fédérations sectorielles.

L'implication des parties-prenantes et le dialogue social

La mise en œuvre d'une politique favorisant l'emploi des travailleurs handicapés repose sur la mobilisation de l'ensemble des parties-prenantes de l'entreprise.

Ainsi, chacun des acteurs doit pouvoir, au regard de ses missions dans l'entreprise, avoir tous les éléments de connaissance nécessaires pour favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi d'un travailleur handicapé.

L'Accord contribue par exemple au financement d'actions de sensibilisation de ces parties prenantes. L'association porteuse de l'Accord accompagne ces initiatives à travers des actions de conseil.

La construction d'une démarche concertée

La mise en œuvre d'une politique concertée favorisant l'emploi des travailleurs handicapés se traduit par l'élaboration de mesures suivies dans le dialogue social. Elle passe par une analyse partagée des besoins, la construction de liens avec les partenaires externes et internes, la définition des actions-cibles et de l'organisation nécessaire à leur mise en œuvre.

Les signataires soulignent la pertinence d'articuler ces actions aux autres orientations des politiques de ressources humaines.

L'association porteuse de l'Accord soutient autant que nécessaire l'élaboration et le suivi des actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés à travers son activité de conseil.

Article 3.2

L'organisation d'une politique handicap : Les référents handicap de l'accord et leurs relais terrain

3.2.1

La mise en place d'une organisation adaptée

Les organisations signataires considèrent que la mise en œuvre d'une politique favorisant l'emploi des travailleurs handicapés nécessite de mettre en place une organisation efficace permettant de :

- Informer/orienter/accompagner les salariés en situation de handicap ou susceptibles de l'être ;
- Organiser la prise en compte du handicap dans l'ensemble des processus RH et coordonner les acteurs internes sur ce sujet ;
- Anticiper les démarches à effectuer au cours des arrêts de travail et dès la restriction d'aptitude, veiller à la rapidité d'action ;
- Favoriser la recherche de solutions face aux situations d'inaptitude ;
- Sensibiliser et outiller les acteurs internes au recours aux entreprises adaptées, établissements et services d'aide par le travail/Travailleurs indépendants handicapés ;
- Organiser des actions d'information et de sensibilisation internes ;
- Assurer un lien étroit avec l'association porteuse de l'Accord pour relayer les informations, repérer les ressources utiles et faire remonter les besoins et expériences ;
- Développer et entretenir les relations de partenariat externes nécessaires ;
- Piloter et animer le dialogue social interne autour du plan d'action handicap.

Les entreprises du secteur sont trop diverses dans leur taille, leur organisation (mono/multi-établissements, mono/multi filières, mono/multi régions) et leur gouvernance (centralisée/décentralisée) pour que les signataires définissent un modèle type d'organisation. Ils reconnaissent la pluralité des modèles.

3.2.2

Le référent handicap de l'accord

La désignation d'un référent handicap est obligatoire pour les entreprises de 250 salariés et plus.

La désignation d'un «réfèrent handicap correspondant de l'Accord» est souhaitée pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, de préférence sur la base du volontariat. Ce référent est l'interlocuteur privilégié de l'association porteuse de l'Accord.

Il en est le relais d'informations et coordonne l'ensemble des interventions favorisant l'emploi des travailleurs handicapés. Il s'assure que l'ensemble des activités listées ci-dessus sont bien prises en charge. Selon les organisations, il réalise lui-même tout ou partie de ces activités. Il doit être formé à son rôle spécifique par l'association porteuse de l'Accord.

L'association porteuse de l'Accord a pour mission la formation, l'entretien des compétences et des connaissances et l'animation des référents handicap correspondants de l'Accord à travers l'organisation de webinaires, de rencontres territoriales, d'accueil téléphonique et l'animation d'espaces numériques de discussion. Elle favorise l'échange de pratiques et la pair-émulation, met à disposition les supports et informations qu'elle produit, désigne une personne ressource sur chaque région, interlocutrice privilégiée des référents handicap correspondants de l'Accord dans leur action quotidienne.

Au terme de l'Accord, l'objectif est de constituer un réseau actif de 500 référents handicap correspondants.

3.2.3

Les référents handicap relais

Dans toutes les entreprises où cela apparaît pertinent, et dès lors que leur action est coordonnée étroitement à celle du référent handicap correspondant de l'Accord, peuvent être désignés des «référents handicap relais» de terrain. Quelle que soit leur fonction, ils se situent au plus près des lieux de travail. Leur rôle prioritaire de «généralistes» du handicap au travail est l'information et l'orientation des salariés en situation de handicap ou susceptibles de le devenir et le relai des informations concernant le plan d'action pour l'emploi des travailleurs handicapés. L'Accord contribue au financement de la formation et de l'information de ces relais.

Article 3.3

Des dynamiques de territoire

3.3.1

Les correspondants territoriaux des organisations signataires

Au regard de l'implantation des entreprises du secteur sur tout le territoire national, les organisations signataires de l'Accord s'accordent sur l'utilité de relais territoriaux permettant le développement des liens inter-entreprises et des dynamiques de territoire, mais aussi la facilitation des échanges d'informations et de connaissances entre le niveau national et celui de chaque entreprise.

Pour cela, chaque organisation signataire ou entreprise à dimension nationale, dès lors qu'elle en a les ressources, identifie et désigne des correspondants territoriaux (au niveau le plus pertinent). Ces correspondants animent leur propre réseau interne, relaient les informations relatives à l'Accord, programment des temps collectifs avec leurs adhérents sur la question du handicap au travail et peuvent y inviter l'association porteuse de l'Accord.

Ces correspondants de l'Accord bénéficient d'une formation spécifique assurée et financée par l'association porteuse de l'Accord.

3.3.2

Une relation privilégiée avec les entreprises les plus avancées

Les organisations signataires entendent également s'appuyer sur les entreprises de l'Accord qui mettent en œuvre de longue date et avec succès des actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés. Elles souhaitent pour cela que puissent s'établir entre ces entreprises et l'association porteuse de l'Accord une relation privilégiée. Cette relation privilégiée pourra s'inscrire dans un cadre formalisé (de type convention, charte, label...)

Chapitre II

Plan d'embauche

Article 4

Objectifs Généraux

Article 4.1

Le contexte et les spécificités du secteur

Pour parvenir à déclencher une réelle dynamique d'intégration de travailleurs handicapés, le présent accord doit prendre en considération les particularités des entreprises :

Les deux tiers des emplois du secteur sont des métiers du soin et de l'intervention sociale. L'exercice de ces métiers est très largement conditionné à l'obtention d'un diplôme d'État ou d'une certification. La majorité des écoles préparant aux diplômes de l'intervention sociale relèvent de l'Accord, de même qu'un nombre significatif d'instituts de formation aux métiers du soin ;

- Ces métiers du soin et de l'intervention sociale sont pour une large part d'entre eux très exigeants physiquement et psychologiquement. Les identités de métier se sont parfois construites sur l'idée que la pratique professionnelle est peu compatible avec le fait d'être soi-même en situation de handicap. Près de 40 % des professionnels du secteur travaillent aux côtés de personnes en situation de handicap. Accepter que le handicap ne soit pas seulement celui de la personne accompagnée mais qu'il puisse aussi concerner les professionnels constitue un défi supplémentaire ;

- La construction des certifications du secteur - axées sur la pratique professionnelle - a dès leur origine fait des établissements des lieux d'accueil, de formation et d'apprentissage : des entreprises apprenantes au plein sens du terme.

- Les entreprises relevant de l'Accord emploient environ 650 000 salariés. Mais elles gèrent également plusieurs dizaines de Cap Emploi, des entreprises adaptées et leurs effectifs de salariés handicapés, elles accueillent plus de 100 000 travailleurs d'établissements et services d'aide par le travail, plusieurs milliers de jeunes gens scolarisés en Instituts médico-éducatifs/Instituts médico-professionnels, plusieurs milliers de personnes accueillies en centre de

rééducation professionnelle. Elles réunissent en leur sein des expertises très poussées sur les différentes catégories de handicap.

Article 4.2 **Les orientations**

Les organisations signataires font de l'accès de travailleurs handicapés à l'emploi dans le secteur une des principales priorités de l'Accord. Elles considèrent que le secteur sanitaire, social et médico-social associatif, par son projet et son engagement citoyen pour la non-discrimination, se doit de montrer l'exemple en tant qu'employeur et de faire tous les efforts pour rendre les emplois de son champ accessibles à des professionnels en situation de handicap. Elles sont convaincues qu'à travers ces efforts, les entreprises du secteur peuvent contribuer à améliorer leurs processus de recrutement, développer l'attractivité du secteur, attirer de nouveaux profils et favoriser la fidélisation des professionnels.

Elles se fixent pour objectif le recrutement annuel de 1 200 nouveaux travailleurs handicapés en CDI ou en CDD de plus de six mois.

Elles souhaitent favoriser au maximum les occasions de mise en relation entre des employeurs du secteur et des personnes en situation de handicap susceptibles d'exercer en milieu ordinaire. Si l'emploi en contrat à durée indéterminée demeure la finalité recherchée, toutes les formes possibles de mise en relation d'une personne en situation de handicap et d'une entreprise sont encouragées. Afin de garantir une insertion durable, les organisations signataires insistent pour que la préoccupation et les outils du maintien en emploi soient actionnés dès le recrutement.

Article 5 **Les actions**

Article 5.1 **Multiplier les mises en relation**

Les organisations signataires s'engagent à diversifier les occasions de mise en relation entre travailleurs handicapés et entreprises et à favoriser l'engagement de ces dernières dans ces opérations : journées et stages de découverte (sur le modèle du DuoDay), mises en situation professionnelles, accueil de stagiaires sur des périodes de confirmation de projet dans le cadre de formation préqualifiantes, participation à des salons de recrutement spécialisés...

Les entreprises valorisent l'accueil des stagiaires à travers leur DOETH, conformément aux dispositions de la Loi du 5 septembre 2018. De plus, elles peuvent être soutenues dans cet effort par les mesures de l'Accord.

L'association porteuse de l'Accord est chargée d'assurer l'organisation et la promotion de nouvelles opérations permettant ces mises en relation. Elle facilite les liens avec les partenaires qui en pilotent la mise en œuvre (Pole Emploi pour les mises en situation par exemple).

Elle appuie les entreprises, en lien avec le service public de l'emploi et/ou tout autre organisme pour identifier des candidats en situation de handicap aux compétences adaptées et améliorer la visibilité des annonces accessibles à ces profils.

Article 5.2 **Développer les formations en alternance**

À travers le dispositif Oasis Handicap depuis 2014 et OASanté depuis 2018, les organisations signataires ont pu vérifier que l'accès à l'emploi dans le secteur via la conclusion d'un contrat en alternance était une stratégie gagnante. Elles souscrivent donc aux objectifs gouvernementaux de développement de l'alternance pour les personnes en situation de handicap et s'engagent à soutenir massivement le recrutement par ce biais. Elles le font en parfaite articulation avec les partenaires sociaux en charge de la négociation et du suivi des accords formation du secteur, avec la CPNE-FP du secteur en charge du pilotage de l'apprentissage.

Les mesures de l'Accord encouragent l'embauche d'apprentis (sans limitation d'âge) et de contrats de professionnalisation en situation de handicap. Les signataires se donnent pour objectif la conclusion annuelle de 250 contrats en alternance.

L'association porteuse de l'Accord contribue à la promotion de l'alternance auprès des entreprises. Elle développe des partenariats sur les territoires avec les centres de formation d'apprentis (CFA) spécialisés sur les métiers du secteur afin notamment de former le référent handicap du CFA aux spécificités de l'Accord et des entreprises adhérentes.

Article 5.3 **Travailler en amont avec l'offre de formation du secteur**

Au regard des spécificités des métiers, l'accès des personnes en situation de handicap aux professions de l'intervention sociale et du soin nécessite d'œuvrer à leur faciliter l'accès aux formations certifiantes. Les organisations signataires entendent donc développer un partenariat étroit avec les organismes de formation préparant aux

diplômes et certifications du secteur - et en particulier ceux gérés par des entreprises relevant de l'Accord - afin de faciliter l'accès de ces formations aux étudiants en situation de handicap et de promouvoir chez les futurs professionnels et encadrants une culture de l'inclusion.

L'Accord s'appuie sur la capacité de ces organismes à travailler en réseau avec les entreprises du secteur, sur leur expertise et leur légitimité à valider la faisabilité de projets d'insertion professionnelle pour co-construire des dispositifs spécifiques d'insertion ou de reconversion dans le secteur (formations préqualifiantes, prestations de bilans/positionnement...)

L'Accord vise à améliorer l'accessibilité totale des centres de formation, à développer une culture professionnelle et managériale inclusive chez les futurs professionnels et cadres dirigeants en formation.

L'association porteuse de l'Accord veille au développement et au suivi de ces partenariats stratégiques et contribue à former les référents handicap de ces organismes aux spécificités de l'Accord.

Article 5.4

Développer les synergies avec les établissements et services d'aide par le travail, Entreprises adaptées et associations accompagnant des personnes en situation de handicap

Les organisations signataires s'engagent à travailler à l'insertion durable dans les entreprises relevant de l'Accord des travailleurs handicapés du secteur protégé et adapté.

Pour cela, l'association porteuse de l'Accord contribue au repérage des emplois pour lesquels des passerelles entre secteur protégé et adapté et entreprises du secteur pourraient être construites. Elle facilite la construction de parcours au plus près du territoire permettant l'insertion progressive au sein du secteur, en articulation avec les partenaires concernés.

Les organisations signataires souhaitent également se saisir des opportunités offertes par la réforme des entreprises adaptées et des formes expérimentales testées dans ce cadre (CDD tremplin, entreprise adaptée d'intérim...). Elles désirent contribuer à l'émergence d'entreprises adaptées spécialisées dans les emplois cœurs de métier du secteur et soutenir leur développement auprès des entreprises.

L'association porteuse de l'Accord mène auprès des entreprises, une action de promotion de l'action de ses établissements adhérents agissant dans le champ de l'insertion professionnelle des personnes handicapées (centres de rééducation professionnelle, Instituts Médico-Educatifs...) et facilite la mise en relation entre les entreprises adhérentes et les personnes accompagnées susceptibles d'occuper un emploi dans le secteur. Elle soutient la promotion du dispositif de l'emploi accompagné auprès des entreprises de l'Accord. Les signataires se donnent la possibilité d'abonder le financement de l'emploi accompagné avec le budget de l'Accord.

Le recours au secteur protégé et adapté - sous forme d'achats de prestations - constitue également une modalité de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. L'achat de prestations auprès du secteur protégé et adapté doit être encouragé ; il permet la valorisation de dispositifs d'accès progressif à l'emploi ordinaire ou l'exercice d'une activité professionnelle dans des conditions aménagées avec un soutien médico-social.

Les organisations signataires s'engagent à promouvoir davantage l'offre de services de ces établissements. L'association porteuse de l'Accord y contribue notamment en favorisant les partenariats entre entreprises du secteur et groupements d'établissements et services d'aide par le travail et d'entreprises adaptées. Dans l'organisation de ses propres événements, elle développe une politique d'achat orientée vers ce secteur.

Article 5.5

Accompagner les expériences de pair-aidance

Depuis plusieurs années, le secteur sanitaire et social accorde une place accrue à la parole des personnes accompagnées et soignées. Afin d'en faire pleinement les auteurs de leur parcours, dans le souci qu'elles exercent leur libre arbitre et développent leur pouvoir d'agir, les professionnels reconnaissent l'importance de prendre en compte l'expérience vécue des personnes accompagnées et soignées. Ce processus de reconnaissance de «l'expertise d'usage» se traduit dans certains établissements ou services par l'embauche de «pairs». Ils sont recrutés pour leur capacité à partager avec les personnes accompagnées ou soignées leur propre expérience, à comprendre plus facilement les réactions et questionnements de ces personnes et à stimuler leur capacité d'action.

Les organisations signataires soutiennent ces initiatives visant à reconnaître la valeur de l'expérience vécue dans la relation d'aide ou de soin. Elles sont susceptibles de contribuer à modifier les représentations du handicap et d'atténuer les préventions quant à l'accès des travailleurs handicapés aux métiers du secteur, notamment ceux souffrant de troubles psychiques. Elles engagent les entreprises du secteur à développer ces nouvelles formes d'emplois à condition que les personnes concernées puissent accéder à des parcours certifiants. Dès lors que les personnes ainsi recrutées sont bénéficiaires de la loi de 2005, l'Accord soutient financièrement leur insertion durable à travers des actions de compensation et de renforcement.

Article 5.6

Assurer un accueil de qualité et une insertion professionnelle durable

Quelles que soient les modalités et la durée de leur insertion dans les entreprises du secteur, les organisations signataires accordent une importance toute particulière à la qualité de l'accueil, de l'intégration et du suivi des travailleurs handicapés.

Afin de garantir cette qualité, elles s'accordent sur un certain nombre de mesures :

- L'Accord assure le financement des aménagements de poste nécessaires, et les différentes prestations nécessaires à l'accueil (formation de l'encadrant, sensibilisation de l'équipe accueillante, étude organisationnelle...). Il peut ainsi contribuer au financement du parcours d'intégration du travailleur handicapé recruté. Dans les douze mois suivant l'embauche, l'entreprise met en place, avec le travailleur handicapé et la hiérarchie un bilan de suivi de l'intégration.

- Lorsque cet accueil concerne un salarié nouvellement embauché ou un stagiaire, l'association porteuse de l'Accord met à disposition des ressources pédagogiques permettant de sensibiliser le tuteur volontaire éventuellement désigné avec l'accord du salarié.

- Lorsque cet accueil est réalisé dans le cadre d'un stage prévu au référentiel d'un diplôme ou d'un contrat en alternance, le tuteur est prévu par les dispositifs légaux ou conventionnels. L'association porteuse de l'Accord promeut le développement de modules de sensibilisation au handicap, en complémentarité des formations existantes.

Afin de réunir les conditions d'une insertion durable, les entreprises assurent un suivi des personnes recrutées en situation de handicap. Dès l'embauche, elles entrent - avec le soutien des mesures de l'Accord - dans une dynamique de maintien en emploi.

Chapitre III

Plan de maintien de l'emploi

Article 6

Objectifs Généraux

Article 6.1

Le contexte et les spécificités du secteur

Pour atteindre ses objectifs, la mise en œuvre au sein du secteur d'une dynamique de maintien en emploi des travailleurs handicapés doit prendre en considération les particularités de ses organisations et surtout de ses métiers :

- Le secteur sanitaire et social a depuis plusieurs années des indicateurs de santé au travail très dégradés : niveau d'absentéisme et taux d'accidents du travail et de maladies professionnelles trop importants (la fréquence des accidents du travail dans le secteur de l'aide et du soin à la personne poursuit sa hausse selon le rapport 2017 de la branche Accidents du travail/Maladies Professionnelles de l'Assurance maladie), taux de licenciements pour inaptitude en augmentation à un niveau élevé pour des salariés de plus en plus jeunes... Les troubles musculo-squelettiques et risques psycho-sociaux sont les deux risques les plus élevés.

- Ces indicateurs font de la problématique du maintien en emploi une problématique majeure du secteur. Dans ce contexte, un nombre important de travailleurs handicapés du secteur voient leur handicap reconnu plusieurs années après leur recrutement.

- Certains métiers et catégories d'établissements apparaissent particulièrement exposés à ces risques. Les établissements accueillant des personnes âgées et/ou handicapées dépendantes apparaissent en première ligne. Dans la catégorie des «cœurs de métier» du secteur, les emplois en charge de l'accompagnement de ces personnes dans les actes de la vie quotidienne sont très fortement impactés : c'est notamment le cas des aides-soignantes, ou des accompagnants éducatifs et sociaux (ex-auxiliaires de vie sociale, ex-aides médico-psychologiques). Dans la catégorie des emplois techniques, les lingères et personnels d'entretien sont aussi des emplois sensibles.

Article 6.2

Les orientations

Dans ce contexte, le plan de maintien dans l'emploi doit chercher à accompagner le plus en amont possible les parcours professionnels des salariés en situation de handicap ou les plus fragilisés par l'emploi qu'ils occupent. Les organisations signataires entendent concentrer leurs efforts d'innovation et d'intervention sur les situations les plus spécifiques au secteur et sur les catégories d'emploi les plus menacées afin d'anticiper au maximum les risques d'inaptitude et d'éviter le plus possible les ruptures de parcours.

Elles se donnent pour objectif de contribuer au maintien en emploi de 4 000 travailleurs handicapés pendant la durée de l'Accord.

Article 7

Maintenir au poste de travail : les actions

Article 7.1

Pour les métiers sensibles, agir précocement sur les situations à risques

Les organisations signataires sont conscientes du déficit de lisibilité des services existant en matière de prévention et de santé au travail. Elles constatent la difficulté des entreprises à repérer précisément la nature de leur besoin compte tenu de la forte imbrication des thématiques entre-elles. L'association porteuse de l'Accord accorde une attention particulière au repérage de ces offres, à leur promotion conjointe grâce au développement des relations avec les acteurs qui les proposent au sein du secteur.

Concernant les métiers les plus sensibles du secteur, les signataires entendent intervenir le plus précocement possible. Ils sont convaincus que la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé constitue un levier précieux pour agir sur le maintien en emploi des salariés fragilisés. Pour ce faire, il est indispensable que l'Accord et son association porteuse contribuent à la libération de la parole des salariés sur la santé au travail. C'est en encourageant la levée des tabous sur l'expression des problèmes de santé que les liens avec les acteurs de la santé au travail pourront être le plus utilement noués et se traduire par une démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. L'obtention de cette reconnaissance, en tant que porte ouverte à une démarche de maintien, doit faire l'objet d'encouragements dans le cadre de l'Accord.

L'association porteuse de l'Accord intervient par des actions de conseil et la diffusion de bonnes pratiques pour promouvoir une intervention précoce permettant d'agir plus qualitativement sur les situations individuelles dès les premières restrictions d'aptitude émises par les services de santé au travail.

Les organisations signataires s'engagent quant à elles à veiller à ce que les dispositions de l'Accord formation de la Branche associative sanitaire et sociale intègrent des mesures favorisant l'accès des travailleurs handicapés aux dispositifs de formation continue et notamment au plan de développement des compétences de l'entreprise.

Article 7.2

Mettre en place un cadre de veille et d'action sur le maintien en emploi

Les organisations signataires incitent à la mise en place, au sein des entreprises,

Article 7.3

Faciliter l'intégration des entreprises dans le réseau des acteurs du maintien en emploi

Dans une majorité des situations individuelles de maintien en emploi, les besoins d'aménagement ou d'accompagnement ne présentent pas de spécificité liée au secteur d'activité. Les acteurs du maintien en emploi (services de santé au travail, Cap Emploi et leurs prestataires ...) ont toute compétence et légitimité pour intervenir dans les entreprises du secteur. L'association porteuse de l'Accord contribue par un travail d'animation territoriale à la bonne connaissance mutuelle des entreprises du secteur et des acteurs du maintien. L'accord contribue au financement des aménagements et accompagnements.

Article 7.4

Renforcer les solutions de maintien les plus adaptées aux situations spécifiques

Les organisations signataires considèrent que la plus-value de l'Accord tient à sa capacité à concevoir les solutions de maintien en emploi les plus adaptées aux besoins ou contraintes spécifiques des métiers les plus exposés au risque d'inaptitude. L'Accord prend notamment en compte les formes émergentes d'aménagement liées à la digitalisation du travail : télétravail, espaces de travail partagé à proximité du domicile...

En lien étroit avec les entreprises et les partenaires du secteur, l'association porteuse de l'Accord porte l'effort d'innovation en la matière et développe au cas par cas les prestations les plus adaptées aux situations spécifiques du secteur.

Afin de mieux prendre en compte les représentations et valeurs des professionnels du secteur, elle tend à rendre indissociables qualité de l'accompagnement et des soins et prévention des situations d'inaptitude des salariés. L'Accord inscrit de ce point de vue clairement l'amélioration des conditions d'intégration et de maintien des travailleurs handicapés comme un élément constitutif de la performance des établissements.

Article 7.5

Prévenir les licenciements pour inaptitude avant la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

Plusieurs études sur les inaptitudes dans le secteur sanitaire et social ont montré le difficile chaînage des acteurs et la temporalité très contrainte dans laquelle s'inscrivaient les actions entreprises. Dans ce contexte, la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé apparaît comme un levier indispensable pour mobiliser un certain nombre d'aides et d'acteurs. Lorsqu'elle n'a pas été sollicitée précocement, et au regard des délais d'instruction, son absence peut constituer un facteur majeur de blocage ou de ralentissement des démarches indispensables au main-

tien en emploi.

En conséquence, les organisations signataires souhaitent ouvrir à titre expérimental, sur les ressources non issues des contributions, l'accès à l'ensemble de ses interventions en matière de maintien aux salariés en risque immédiat d'invalidité, y compris s'ils ne sont pas bénéficiaires de la loi de 2005. Dans ce dernier cas, le salarié bénéficiaire de l'aide se voit proposer une sensibilisation à l'intérêt de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et un accompagnement dans ses démarches.

Article 7.6

Observer le maintien en emploi des aidants familiaux

Le gouvernement a mis en place depuis 2017 une stratégie nationale de soutien aux aidants de personnes malades ou handicapées. Elle vise notamment à faciliter l'articulation entre la vie professionnelle et l'engagement personnel lié à cette charge. Les organisations signataires soutiennent ces orientations et considèrent qu'elles s'inscrivent dans l'ambition portée par l'Accord d'accorder attention et soutien aux salariés ayant des besoins spécifiques.

À ce titre, elles souhaitent à titre expérimental, sur les ressources non issues des contributions, que l'Association porteuse de l'Accord recense les initiatives et accords d'entreprise conclus sur le secteur, en assure un suivi et la promotion.

Article 8

Accompagner la mobilité professionnelle chez les bénéficiaires de l'obligation d'emploi en risque d'invalidité

Lorsque le maintien sur le poste de travail au sein de l'entreprise semble durablement compromis par l'état de santé du travailleur handicapé, l'Accord doit soutenir toute initiative permettant aux salariés concernés de rester en situation d'emploi, si possible dans leur entreprise ou dans le secteur, ou accompagner leur reconversion professionnelle dans le souci de la continuité des parcours et en lien avec les services de santé au travail interentreprises et les cellules de maintien en emploi quand elles existent (cf article 7.2).

Dans cette perspective, la mobilisation des dispositifs de la formation continue (Bilan de compétences et Conseil en évolution professionnelle notamment) et la coordination avec l'opérateur de compétences (OPCO) du secteur sont une priorité majeure des organisations signataires. L'Accord abonde ces dispositifs et financements (hors primes et compléments de salaire) pour compenser les surcoûts liés au handicap mais plus largement pour les rendre plus incitatifs.

L'association porteuse de l'Accord intervient le plus précocement possible, y compris pendant les arrêts de travail, en entretenant la coopération avec les services sociaux et les cellules de prévention de la désinsertion professionnelle des Caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT).

Article 8.1

Promouvoir les évolutions professionnelles au sein du secteur

L'impossibilité de continuer à exercer sur son poste de travail ne signifie pas nécessairement le renoncement à son métier.

Les organisations signataires entendent donc œuvrer pour que l'Accord contribue à la continuité des parcours dans le secteur.

Pour cela, l'Accord finance des prestations de bilan et d'accompagnement spécifiques en vue d'identifier les contextes de travail permettant aux salariés en risque d'invalidité de continuer à exercer leur métier, et de leur proposer un accompagnement au reclassement externe auprès des entreprises du territoire. L'association porteuse de l'Accord œuvre dans ce cadre à faciliter localement le repérage des offres d'emploi accessibles aux travailleurs handicapés en risque d'invalidité.

L'Accord finance plus largement tout dispositif permettant aux travailleurs handicapés du secteur en risque d'invalidité d'engager une évolution ou une reconversion professionnelle dans les métiers et entreprises du champ de l'Accord.

D'autres initiatives ou expérimentations visant à mobiliser les compétences des travailleurs handicapés en situation d'invalidité dans un cadre de travail adapté au profit des entreprises du secteur sont encouragées.

Dans la limite de ses compétences, l'Association porteuse de l'Accord pourra nourrir et soutenir tout travail prospectif visant à identifier des nouvelles fonctions ou nouveaux métiers du secteur accessibles aux salariés exerçant un métier à risque et menacés d'invalidité.

Article 8.2

Accompagner la reconversion professionnelle quand elle est nécessaire

L'évolution de la santé des travailleurs handicapés en situation d'invalidité peut nécessiter d'engager un processus de reconversion professionnelle, y compris en dehors du secteur. Dès lors que le médecin du travail donne un avis d'invalidité ou formule, lors d'un arrêt de travail, une invalidité prévisible au retour au poste, l'Accord contribue

au financement de ces parcours de reconversion en complément des dispositifs de droit commun (hors primes et compléments de salaire). Il finance également des prestations d'accompagnement du projet des personnes concernées. Afin d'éviter les ruptures de parcours et d'assurer le chaînage des acteurs, ces prestations peuvent être financées après le licenciement du travailleur handicapé inapte, dès lors que le projet a été engagé lorsqu'il était salarié.

Chapitre IV

Gestion et pilotage de l'accord

Article 9

Financement du plan pluriannuel

Article 9.1

Versement de la contribution

Toutes les entreprises du champ d'application du présent accord qui ne satisfont pas à l'obligation d'emploi définie par le Code du travail sont libérées de leur obligation de verser une contribution aux organismes sociaux. Elles versent cependant la somme équivalente à l'association porteuse de l'Accord pour mettre en œuvre le plan pluriannuel en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, décrit dans le présent accord.

À compter de 2020, l'assujettissement à l'obligation d'emploi se fait au niveau de l'entreprise (SIREN).

Toute entreprise relevant de l'Accord y adhère en principe pour l'ensemble de ses établissements, même en cas d'activités multiples.

Les entreprises de moins de vingt salariés non assujetties à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés bénéficient des actions de l'accord.

Article 9.2

Budget de l'accord

Le budget prévisionnel sur les trois années figure en annexe du présent accord.

Le budget annuel de l'accord est au moins égal au montant des contributions financières versées par les entreprises au titre de l'obligation d'emploi et reçues dans l'année correspondante. Ce fonds est entièrement mutualisé.

Le budget est révisé annuellement. Pour la première année de l'accord, il est éventuellement augmenté du solde de l'accord précédent, si celui-ci est positif.

Le budget prévisionnel est fongible d'une année sur l'autre pendant la durée de l'accord. Cette fongibilité s'exerce également entre les différents plans afin de permettre des interventions financières adaptées.

Article 10

Pilotage de l'accord

Article 10.1

L'association porteuse de l'Accord

La mise en œuvre et le pilotage de l'Accord s'appuient sur une association porteuse. Cette association est nommée OETH à la date de signature de l'Accord. Ce nom peut être modifié dans le cadre d'une révision des statuts.

L'association porteuse assure le pilotage et le suivi de l'Accord à travers les instances décrites ci-dessous. Elle mène également une mission d'animation territoriale - en s'appuyant notamment sur le réseau des référents handicap correspondants de l'Accord - de mobilisation des acteurs de l'entreprise, de mise en relation avec les partenaires. Elle dispense des actions de conseil sur les situations individuelles et d'accompagnement des entreprises dans la structuration et l'organisation des politiques d'emploi des travailleurs handicapés. Elle développe des services et prestations adaptés aux besoins des entreprises, instruit les demandes de financement et assure leur suivi, soutient les innovations et expérimentations dans les entreprises.

Les organisations signataires de l'Accord soucieuses d'optimiser ses services et d'accroître les synergies avec d'autres composantes du secteur sanitaire et social souhaitent développer des coopérations avec des entreprises ou des branches qui décideraient de conclure un Accord agréé. Elles sont prêtes dans ce cadre à mutualiser des ressources de l'Association porteuse dans le cadre de groupements ou de conventions de coopération.

La mise en œuvre des actions de l'Accord est suivie et contrôlée par le Conseil d'Administration Paritaire, qui est le garant de ce dispositif et prend toutes décisions relatives aux modalités d'application. La composition du Conseil d'Administration Paritaire est prévue dans les statuts de l'association OETH.

Le Conseil d'Administration Paritaire met en place un Comité de Gestion des Interventions dont la composition et les missions sont définies dans les statuts de l'association.

Article 10.2

Rôle des organisations signataires pour la promotion de l'accord au niveau national

Les organisations signataires sont parties prenantes de l'élaboration, du suivi et de la mise en œuvre des engagements du présent accord. Afin de leur permettre de promouvoir l'accord au sein de leur organisation au niveau national, le Conseil d'administration paritaire détermine les moyens nécessaires et notamment le financement forfaitaire accordé à chaque organisation signataire. Ce financement annuel est précis dans le règlement intérieur de l'accord.

Les organisations signataires s'engagent notamment à assurer la promotion de l'accord par les moyens suivants :

- Diffusion, sur les sites Internet et les supports de communication dématérialisés ou imprimés :
 - de l'accord,
 - des mesures liées,
 - des événements, manifestations et rencontres organisés par l'association de gestion,
 - des dossiers techniques relatifs à l'emploi des personnes handicapées dans l'accord ;
- Promotion et valorisation de l'accord et de son association porteuse dans les supports et événements organisés sur la question de l'emploi des travailleurs handicapés (Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, DuoDay...)
- Présentation de l'accord et des mesures lors des réunions de réseaux internes ;
- Sensibilisation des entreprises nouvellement adhérentes ;
- Incitation des entreprises adhérentes à la nomination d'un référent handicap correspondant de l'Accord ;
- ...

Le montant financier forfaitaire est versé sur présentation de justificatifs.

Les parties signataires s'engagent à inclure l'accord et ses résultats dans les négociations obligatoires de la branche et de l'entreprise pour mieux l'appliquer, le faire connaître et favoriser son extension.

Article 10.3

Bilans d'activité

Dans l'objectif de faire évoluer l'accord afin de répondre aux besoins des entreprises, le Conseil d'Administration Paritaire sollicite des bilans d'activité et des expertises afin d'évaluer les mesures de l'accord. Il interroge régulièrement les entreprises adhérentes.

Les engagements précis, mesurables, pris dans le présent accord donnent lieu à une évaluation permanente. Les bilans annuels d'activité élaborés par l'association porteuse sont transmis aux membres du CAP et à la DGEFP.

Article 10.4

Forfait déplacement et temps de réunion, et CCN

Les frais de déplacement des membres des instances sont pris en charge selon les modalités définies par le règlement intérieur de l'accord. Le temps de réunion et de préparation des membres de ces instances est rémunéré comme temps de travail, conformément aux conventions collectives des trois organisations employeurs

Chapitre V

Clauses juridiques

Article 20

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans, du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2022, et renouvelable selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 21

Conditions de validité

L'entrée en vigueur de l'accord est subordonnée à son agrément par l'autorité administrative compétente, la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, conformément au décret n° 2019-521. À défaut d'agrément, le présent accord est réputé nul et non avenue.

Article 22

Modalités de compte-rendu aux services de l'État

Chaque année, un bilan est établi par l'association de gestion. Il permet d'évaluer le niveau de réalisation des projets et de mesurer les indicateurs. Il fixe les objectifs et les projets de l'année suivante. Il est transmis au Conseil

d'administration paritaire, puis à la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle.
Conformément au décret n° 2019-521 du 27 mai 2019, en fin d'accord et afin d'apprécier l'opportunité de son renouvellement, un bilan pluriannuel est présenté au Conseil d'administration paritaire.

Article 23 **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 maximal de trois 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. Pour prendre effet, l'avenant de révision doit être préalablement agréé par l'autorité compétente.

Article 24 **Agrément, 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 est déposé en double exemplaire, dont une version sur support papier signée par les parties et une version sur support électronique, auprès de la DGEFP. Un exemplaire de ce texte est également remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Conformément à l'article L. 314-6 du Code de l'action sociale et des familles, le présent accord devra être soumis à l'agrément du ministère chargé de la cohésion sociale.

Annexe : Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont cités par les articles L. 5212-13 et L. 5212-15 du code du travail.
Sont concernés :

1. Les travailleurs ayant la Reconnaissance de la Qualité de Travailleurs Handicapés (RQTH) attribuée par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.
2. Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de Sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire.
3. Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de Sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics, à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain.
4. Les personnes mentionnées à l'article L. 394 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre.
5. Les personnes mentionnées aux articles L. 395 et L. 396 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre.
6. Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service.
7. Les titulaires de la carte «mobilité inclusion» indiquant la mention «invalidité» définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
8. Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).

Accord du 7 décembre 2022 (2023-2025)

[Agréé par arr. 31 juill. 2023, JO 24 août, applicable pour une durée déterminée, du 1^{er} janv. 2023 au 31 déc. 2025]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AXESS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT ;

FO ;

FNAS FO

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

En application de l'article L. 5212-8 du Code du travail issu de l'article 67 de la loi du 5 septembre 2018, l'accord OETH conclu pour la période 2020-2022 peut être renouvelé une fois, pour une durée de 3 ans.

Le présent accord a donc pour objet de préciser les conditions de renouvellement du précédent accord pour la période 2023-2025.

1. Orientations et Priorités 2023-2025.

Les organisations représentatives s'accordent pour maintenir les orientations fixées pour la période 2020-2022 sur la période 2023-2025, à savoir :

- Mettre l'accent sur les enjeux propres aux métiers et aux organisations du secteur pour concevoir et mettre en œuvre des réponses qui leur soient spécifiques,
- Accompagner les entreprises dans la définition et la structuration d'une politique pérenne d'emploi des travailleurs handicapés,
- Ouvrir davantage l'exercice des métiers du secteur aux personnes en situation de handicap en nouant des partenariats avec l'offre de formation et en développant la capacité des établissements à les accueillir quelles qu'en soient les modalités,
- Développer les solutions permettant de lutter précocement contre la désinsertion professionnelle des salariés en risque d'inaptitude.

2. Principes d'actions.

Les organisations représentatives s'engagent à conduire leur action conjointe en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés conformément à plusieurs principes directeurs :

- La promotion du dialogue social de branche,
- Les organisations représentatives soulignent l'importance du lieu de négociation de l'accord au sein de la CCPNI de la BASSMS.
- La promotion du dialogue social

Les organisations représentatives soulignent le rôle important des instances représentatives du personnel dans l'accompagnement de la mise en œuvre d'une politique d'emploi des travailleurs handicapés. Les entreprises s'engagent dans ce cadre à communiquer à ces instances toutes les informations nécessaires à l'établissement d'un dialogue social fécond.

- La recherche de souplesse et d'innovation

La diversité et le nombre d'entreprises couvertes par l'accord, la spécificité de leurs besoins, la légèreté de la structure technique et politique en charge de l'accompagnement de sa mise en œuvre rendent possible et nécessaire la mise en œuvre de solutions souples et innovantes au bénéfice des finalités de l'accord. Les organisations représentatives entendent ainsi mettre en œuvre leur plan d'action en étant le plus possible à l'écoute des besoins nouveaux exprimés par les acteurs de terrain, des sources d'expérimentations ou de recherches. Ils s'accordent pour cela à consacrer chaque année une partie du budget de l'Accord au financement d'études, d'expérimentations et d'innovations au bénéfice des travailleurs handicapés.

- L'efficience

L'effort en faveur de l'émergence de nouvelles réponses et de nouveaux services doit permettre aux organisations représentatives d'interroger leur cadre d'action et d'inscrire leur intervention dans un processus d'amélioration continue. Les organisations représentatives accordent une importance toute particulière à la mesure des effets des dispositions qu'ils mettent en œuvre. L'association porteuse de l'accord aura pour cela à piloter un processus d'évaluation en continu des orientations et dispositifs mis en œuvre, qui permettra de les adapter autant que nécessaire.

- La valorisation des pratiques

En engageant toutes les entreprises du secteur dans un programme commun en faveur des travailleurs handicapés, les organisations représentatives font le choix de mutualiser des ressources financières mais plus largement de développer les échanges entre les parties prenantes. Elles reconnaissent la valeur des expériences et solutions initiées sur le terrain. Elles souhaitent contribuer à les diffuser largement, à favoriser les échanges de pratiques entre acteurs, conscientes que c'est le plus souvent de l'expérience de pairs que chacun tire le plus d'enseignements moteurs à l'action.

- La recherche de complémentarités

Une partie des enjeux relatifs à l'insertion et au maintien en emploi des travailleurs handicapés dans le secteur sanitaire, social et médico-social sont communs à de nombreux secteurs d'activité. Les acteurs de ce champ sont experts et légitimes pour traiter ces situations. Les organisations représentatives s'accordent donc sur la nécessité d'articuler étroitement l'accord avec les acteurs, dispositifs et politiques publiques d'emploi des travailleurs handicapés, dans un souci de favoriser les continuités tout au long du parcours professionnel, d'améliorer la lisibilité de l'offre de service et les liens entre secteurs professionnels, chaque fois où les situations traitées ne présentent pas de spécificité sectorielle.

3. Cadre juridique.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de la réglementation en faveur des personnes handicapées issue de la loi du 10 juillet 1987, complétée par la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et le décret 2019-521 du 27 mai 2019.

Cet accord s'inscrit également dans le cadre de l'article 26 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne du 7 décembre 2000, qui énonce que : «L'Union reconnaît et respecte le droit des personnes handicapées à bénéficier de mesures visant à assurer leur autonomie, leur intégration sociale et professionnelle et leur participation à la vie de la communauté.»

Les dispositions de cet accord s'appliquent aux personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi visées aux articles L. 5212-13 et L. 5212-15 du Code du travail.

Article 1

Champ d'application

Le présent accord est applicable dans le champ dévolu au secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif défini par l'avenant n° 3 à l'accord 2005-03 du 18 février 2005, à l'exclusion des structures exerçant à titre principal les activités des Centres de lutte contre le cancer.

La liste des structures concernées sera fournie dans une annexe technique par l'OETH.

Chapitre I

Plan pour un engagement durable

Article 2

Objectifs généraux

Les organisations représentatives partagent la conviction que la capacité des entreprises du secteur à accueillir et à maintenir en emploi les travailleurs handicapés est conditionnée à l'émergence d'une réelle volonté politique, la mobilisation de tous les acteurs de l'entreprise et à la mise en place effective d'une organisation opérationnelle. Cette structuration active doit être encouragée et soutenue par l'association porteuse de l'accord.

Article 2.1

Le contexte et les spécificités du secteur

L'ancrage au sein du secteur de dynamiques favorables à l'emploi des travailleurs handicapés doit prendre en considération les particularités de ses organisations :

- Une gouvernance plurielle reposant le plus souvent sur un conseil d'administration bénévole impulsant le projet associatif et une direction salariée,
- Un grand nombre d'organisations multi-établissements, au sein desquelles les responsabilités, notamment en matière de ressources humaines, peuvent être exercées de façon partagée par le Siège et les directions d'établissements et services, et dont l'implantation géographique peut être dispersée sur un grand nombre de sites,
- Une présence des entreprises du secteur sur l'ensemble des bassins d'emploi du territoire, notamment ruraux, pouvant les exposer à des situations d'isolement.

Article 2.2

Les orientations

Les organisations représentatives placent la mobilisation des acteurs de l'entreprise autour du handicap au travail, la structuration et l'organisation d'une politique handicap au sein de ces entreprises au cœur de leurs priorités. C'est pour elles la condition sine qua non de l'efficacité des mesures individuelles d'insertion et de maintien. Elles conviennent pour cela de développer un maillage d'acteurs - du niveau national au niveau local - susceptible de soutenir ces efforts de structuration, d'accompagner la montée en compétences et l'entraide de ce réseau.

Article 3 **Les actions**

Article 3.1 **La mobilisation des acteurs de l'entreprise**

- La mise en mouvement de la gouvernance.

La mise en œuvre d'une politique d'entreprise favorisant l'emploi des travailleurs handicapés s'inscrit nécessairement dans une volonté forte portée par la gouvernance des entreprises du secteur. Ce sont ces gouvernances qui initient et pilotent cette politique, expriment leur volonté d'agir et rendent lisibles les enjeux et engagements de l'accord. Les organisations représentatives s'engagent à porter au niveau des organes dirigeants ces enjeux et à favoriser leur intégration dans les projets d'entreprise.

À cette fin, l'association porteuse de l'accord développe des actions de mobilisation des organes dirigeants et des CSE à travers la diffusion d'informations, l'organisation ou la participation à des séminaires, temps d'échanges, actions de sensibilisation ou de formation en articulation et complémentarité des actions entreprises par les organisations d'employeurs et différentes fédérations sectorielles.

- L'implication des parties-prenantes et le dialogue social.

La mise en œuvre d'une politique favorisant l'emploi des travailleurs handicapés repose sur la mobilisation de l'ensemble des parties-prenantes de l'entreprise. Ainsi, chacun des acteurs doit pouvoir, au regard de ses missions dans l'entreprise, avoir tous les éléments de connaissance nécessaires pour favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi d'un travailleur handicapé.

L'accord contribue par exemple au financement d'actions de sensibilisation de ces parties prenantes.

L'association porteuse de l'accord accompagne ces initiatives à travers des actions de conseil.

- La construction d'une démarche concertée.

La mise en œuvre d'une politique concertée favorisant l'emploi des travailleurs handicapés se traduit par l'élaboration de mesures suivies dans le dialogue social. Elle passe par une analyse partagée des besoins, la construction de liens avec les partenaires externes et internes, la définition des actions-cibles et de l'organisation nécessaire à leur mise en œuvre.

Les organisations représentatives soulignent la pertinence d'articuler ces actions aux autres orientations des politiques de ressources humaines.

L'association porteuse de l'accord soutient autant que nécessaire l'élaboration et le suivi des actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés à travers son activité de conseil.

Article 3.2 **L'organisation d'une politique handicap : Les référents handicap de l'accord et leurs relais terrain**

3.2.1 **La mise en place d'une organisation adaptée**

Les organisations représentatives considèrent que la mise en œuvre d'une politique favorisant l'emploi des travailleurs handicapés nécessite de mettre en place une organisation efficace permettant de :

- Informer/orienter/accompagner les salariés en situation de handicap ou susceptibles de l'être,
- Organiser la prise en compte du handicap dans l'ensemble des processus RH et coordonner les acteurs internes sur ce sujet,
- Anticiper les démarches à effectuer au cours des arrêts de travail et dès la restriction d'aptitude, veiller à la rapidité d'action,
- Favoriser la recherche de solutions face aux situations d'inaptitude,
- Sensibiliser et outiller les acteurs internes au recours aux entreprises adaptées, établissements et services d'aide par le travail/Travailleurs indépendants handicapés,
- Organiser des actions d'information et de sensibilisation internes,
- Assurer un lien étroit avec l'association porteuse de l'Accord pour relayer les informations, repérer les ressources utiles et faire remonter les besoins et expériences,
- Développer et entretenir les relations de partenariat externes nécessaires,
- Piloter et animer le dialogue social interne autour du plan d'action handicap.

Les entreprises du secteur sont trop diverses dans leur taille, leur organisation (mono/multi-établissements, mono/multi filières, mono/multi régions) et leur gouvernance (centralisée/ décentralisée) pour que les organisations représentatives définissent un modèle type d'organisation. Ils reconnaissent la pluralité des modèles.

3.2.2

Le référent handicap de l'accord

La désignation d'un référent handicap est obligatoire pour les entreprises de 250 salariés et plus.

La désignation d'un «référent handicap correspondant de l'accord» est souhaitée pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, de préférence sur la base du volontariat. Ce référent est l'interlocuteur privilégié de l'association porteuse de l'accord. Il en est le relais d'informations et coordonne l'ensemble des interventions favorisant l'emploi des travailleurs handicapés. Il s'assure que l'ensemble des activités listées ci-dessus sont bien prises en charge. Selon les organisations, il réalise lui-même tout ou partie de ces activités. Il doit être formé à son rôle spécifique par l'association porteuse de l'accord

L'association porteuse de l'accord a pour mission la formation, l'entretien des compétences et des connaissances et l'animation des référents handicap correspondants de l'accord à travers l'organisation de webinaires, de rencontres territoriales, d'accueil téléphonique et l'animation d'espaces numériques de discussion. Elle favorise l'échange de pratiques et la pair-émulation, met à disposition les supports et informations qu'elle produit, désigne une personne ressource sur chaque région, interlocutrice privilégiée des référents handicap correspondants de l'Accord dans leur action quotidienne.

Au terme de l'accord, l'objectif est de constituer un réseau actif de 500 référents handicap correspondants.

3.2.3

Les référents handicap relais

Dans toutes les entreprises où cela apparaît pertinent, et dès lors que leur action est coordonnée étroitement à celle du référent handicap correspondant de l'accord, peuvent être désignés des «référents handicap relais» de terrain. Quelle que soit leur fonction, ils se situent au plus près des lieux de travail. Leur rôle prioritaire de «généralistes» du handicap au travail est l'information et l'orientation des salariés en situation de handicap ou susceptibles de le devenir et le relais des informations concernant le plan d'action pour l'emploi des travailleurs handicapés.

L'accord contribue au financement de la formation et de l'information de ces relais.

3.2.4

Moyens

Les référents handicap disposent des moyens en temps, nécessaires à leur mission au sein de l'entreprise.

Article 3.3

Des dynamiques de territoire

3.3.1

Les correspondants territoriaux des organisations représentatives

Au regard de l'implantation des entreprises du secteur sur tout le territoire national, les organisations représentatives de l'accord s'accordent sur l'utilité de relais territoriaux permettant le développement des liens inter-entreprises et des dynamiques de territoire, mais aussi la facilitation des échanges d'informations et de connaissances entre le niveau national et celui de chaque entreprise.

Pour cela, chaque organisation représentative ou entreprise à dimension nationale, dès lors qu'elle en a les ressources, identifie et désigne des correspondants territoriaux (au niveau le plus pertinent). Ces correspondants animent leur propre réseau interne, relaient les informations relatives à l'accord, programment des temps collectifs avec leurs adhérents sur la question du handicap au travail et peuvent y inviter l'association porteuse de l'accord.

Ces correspondants de l'accord bénéficient d'une formation spécifique assurée et financée par l'association porteuse de l'accord.

3.3.2

Une relation privilégiée avec les entreprises les plus avancées

Les organisations représentatives entendent également s'appuyer sur les entreprises de l'accord qui mettent en œuvre de longue date et avec succès des actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés. Elles souhaitent pour cela que puissent s'établir entre ces entreprises et l'association porteuse de l'accord une relation privilégiée. Cette relation privilégiée pourra s'inscrire dans un cadre formalisé (de type convention, charte, label, etc.).

Chapitre II

Plan d'embauche

Article 4

Objectifs généraux

Article 4.1

Le contexte et les spécificités du secteur

Pour parvenir à déclencher une réelle dynamique d'intégration de travailleurs handicapés, le présent accord doit prendre en considération les particularités des entreprises :

- Les deux tiers des emplois du secteur sont des métiers du soin et de l'intervention sociale. L'exercice de ces métiers est très largement conditionné à l'obtention d'un diplôme d'État ou d'une certification. La majorité des écoles préparant aux diplômes de l'intervention sociale relèvent de l'accord, de même qu'un nombre significatif d'instituts de formation aux métiers du soin,*
- Ces métiers du soin et de l'intervention sociale sont pour une large part d'entre eux très exigeants physiquement et psychologiquement. Les identités de métier se sont parfois construites sur l'idée que la pratique professionnelle est peu compatible avec le fait d'être soi-même en situation de handicap. Près de 40 % des professionnels du secteur travaillent aux côtés de personnes en situation de handicap. Accepter que le handicap ne soit pas seulement celui de la personne accompagnée mais qu'il puisse aussi concerner les professionnels constitue un défi supplémentaire,*
- La construction des certifications du secteur - axées sur la pratique professionnelle - a dès leur origine fait des établissements des lieux d'accueil, de formation et d'apprentissage : des entreprises apprenantes au plein sens du terme,*
- Les entreprises relevant de l'accord emploient environ 650 000 salariés. Mais elles gèrent également plusieurs dizaines de Cap Emploi, des entreprises adaptées et leurs effectifs de salariés handicapés, elles accueillent plus de 100 000 travailleurs d'établissements et services d'aide par le travail, plusieurs milliers de jeunes gens scolarisés en Instituts médico-éducatifs / Instituts médico-professionnels, plusieurs milliers de personnes accueillies en centre de rééducation professionnelle. Elles réunissent en leur sein des expertises très poussées sur les différentes catégories de handicap.*

Article 4.2

Les orientations

Les organisations représentatives font de l'accès de travailleurs handicapés à l'emploi dans le secteur une des principales priorités de l'accord. Elles considèrent que le secteur sanitaire, social et médico-social associatif, par son projet et son engagement citoyen pour la non-discrimination, se doit de montrer l'exemple en tant qu'employeur et de faire tous les efforts pour rendre les emplois de son champ accessibles à des professionnels en situation de handicap. Elles sont convaincues qu'à travers ces efforts, les entreprises du secteur peuvent contribuer à améliorer leurs processus de recrutement, développer l'attractivité du secteur, attirer de nouveaux profils et favoriser la fidélisation des professionnels.

Elles se fixent pour objectif le recrutement annuel de 1 200 nouveaux travailleurs handicapés en CDI ou en CDD de plus de six mois.

Elles souhaitent favoriser au maximum les occasions de mise en relation entre des employeurs du secteur et des personnes en situation de handicap susceptibles d'exercer en milieu ordinaire. Si l'emploi en contrat à durée indéterminée demeure la finalité recherchée, toutes les formes possibles de mise en relation d'une personne en situation de handicap et d'une entreprise sont encouragées. Afin de garantir une insertion durable, les organisations représentatives insistent pour que la préoccupation et les outils du maintien en emploi soient actionnés dès le recrutement.

Article 5

Les actions

Article 5.1

Multiplier les mises en relation

Les organisations représentatives s'engagent à diversifier les occasions de mise en relation entre travailleurs handicapés et entreprises et à favoriser l'engagement de ces dernières dans ces opérations : journées et stages de découverte (sur le modèle du DuoDay), mises en situation professionnelles, accueil de stagiaires sur des périodes de confirmation de projet dans le cadre de formation préqualifiantes, participation à des salons de recrutement spécialisés...

Les entreprises valorisent l'accueil des stagiaires à travers leur DOETH, conformément aux dispositions de la Loi du 5 septembre 2018. De plus, elles peuvent être soutenues dans cet effort par les mesures de l'accord.

L'association porteuse de l'accord est chargée d'assurer l'organisation et la promotion de nouvelles opérations permettant ces mises en relation. Elle facilite les liens avec les partenaires qui en pilotent la mise en œuvre (Pole Emploi pour les mises en situation par exemple).

Elle appuie les entreprises, en lien avec le service public de l'emploi et/ou tout autre organisme pour identifier des candidats en situation de handicap aux compétences adaptées et améliorer la visibilité des annonces accessibles à ces profils.

Article 5.2

Développer les formations en alternance

À travers le dispositif Oasis Handicap depuis 2014 et OASanté depuis 2018, les organisations représentatives ont pu vérifier que l'accès à l'emploi dans le secteur via la conclusion d'un contrat en alternance était une stratégie gagnante. Elles souscrivent donc aux objectifs gouvernementaux de développement de l'alternance pour les personnes en situation de handicap et s'engagent à soutenir massivement le recrutement par ce biais. Elles le font en parfaite articulation avec les partenaires sociaux en charge de la négociation et du suivi des accords formation du secteur, avec la CPNE-FP du secteur en charge du pilotage de l'apprentissage.

Les mesures de l'accord encouragent l'embauche d'apprentis (sans limitation d'âge) et de contrats de professionnalisation en situation de handicap. Les organisations représentatives se donnent pour objectif la conclusion annuelle de 250 contrats en alternance.

L'association porteuse de l'accord contribue à la promotion de l'alternance auprès des entreprises. Elle développe des partenariats sur les territoires avec les centres de formation d'apprentis (CFA) spécialisés sur les cœurs de métier du secteur afin notamment de former le référent handicap du CFA aux spécificités de l'accord et des entreprises adhérentes.

Article 5.3

Travailler en amont avec l'offre de formation du secteur

Au regard des spécificités des métiers, l'accès des personnes en situation de handicap aux professions de l'intervention sociale et du soin nécessite d'œuvrer à leur faciliter l'accès aux formations certifiantes. Les organisations représentatives entendent donc développer un partenariat étroit avec les organismes de formation préparant aux diplômes et certifications du secteur - et en particulier ceux gérés par des entreprises relevant de l'accord - afin de faciliter l'accès de ces formations aux étudiants en situation de handicap et de promouvoir chez les futurs professionnels et encadrants une culture de l'inclusion.

L'accord s'appuie sur la capacité de ces organismes à travailler en réseau avec les entreprises du secteur, sur leur expertise et leur légitimité à valider la faisabilité de projets d'insertion professionnelle pour co-construire des dispositifs spécifiques d'insertion ou de reconversion dans le secteur (formations préqualifiantes, prestations de bilans/positionnement, etc.).

L'accord vise à améliorer l'accessibilité totale des centres de formation, à développer une culture professionnelle et managériale inclusive chez les futurs professionnels et cadres dirigeants en formation.

L'association porteuse de l'accord veille au développement et au suivi de ces partenariats stratégiques et contribue à former les référents handicap de ces organismes aux spécificités de l'accord.

Article 5.4

Développer les synergies avec les établissements et services d'aide par le travail, Entreprises adaptées et associations accompagnant des personnes en situation de handicap

Les organisations représentatives s'engagent à travailler à l'insertion durable dans les entreprises relevant de l'accord des travailleurs handicapés du secteur protégé et adapté.

Pour cela, l'association porteuse de l'accord contribue au repérage des emplois pour lesquels des passerelles entre secteur protégé et adapté et entreprises du secteur pourraient être construites. Elle facilite la construction de parcours au plus près du territoire permettant l'insertion progressive au sein du secteur, en articulation avec les partenaires concernés.

Les organisations représentatives souhaitent également se saisir des opportunités offertes par la réforme des entreprises adaptées et des formes expérimentales testées dans ce cadre (CDD tremplin, entreprise adaptée d'intérim, etc.). Elles désirent contribuer à l'émergence d'entreprises adaptées spécialisées dans les emplois cœurs de métier du secteur et soutenir leur développement auprès des entreprises.

L'association porteuse de l'accord mène auprès des entreprises, une action de promotion de l'action de ses établissements adhérents agissant dans le champ de l'insertion professionnelle des personnes handicapées (centres de rééducation professionnelle, Instituts Médico-Éducatifs, etc.) et facilite la mise en relation entre les entreprises adhérentes et les personnes accompagnées susceptibles d'occuper un emploi dans le secteur.

Elle soutient la promotion du dispositif de l'emploi accompagné auprès des entreprises de l'accord. Les organisa-

tions représentatives se donnent la possibilité d'abonder le financement de l'emploi accompagné avec le budget de l'accord.

Le recours au secteur protégé et adapté - sous forme d'achats de prestations - constitue également une modalité de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. L'achat de prestations auprès du secteur protégé et adapté doit être encouragé. Il permet la valorisation de dispositifs d'accès progressif à l'emploi ordinaire ou l'exercice d'une activité professionnelle dans des conditions aménagées avec un soutien médico-social.

Les organisations représentatives s'engagent à promouvoir davantage l'offre de services de ces établissements. L'association porteuse de l'accord y contribue notamment en favorisant les partenariats entre entreprises du secteur et groupements d'établissements et services d'aide par le travail et d'entreprises adaptées. Dans l'organisation de ses propres événements, elle développe une politique d'achat orientée vers ce secteur.

Article 5.5

Accompagner les expériences de pair-aidance

Depuis plusieurs années, le secteur sanitaire et social accorde une place accrue à la parole des personnes accompagnées et soignées. Afin d'en faire pleinement les auteurs de leur parcours, dans le souci qu'elles exercent leur libre arbitre et développent leur pouvoir d'agir, les professionnels reconnaissent l'importance de prendre en compte l'expérience vécue des personnes accompagnées et soignées. Ce processus de reconnaissance de «l'expertise d'usage» se traduit dans certains établissements ou services par l'embauche de «pairs». Ils sont recrutés pour leur capacité à partager avec les personnes accompagnées ou soignées leur propre expérience, à comprendre plus facilement les réactions et questionnements de ces personnes et à stimuler leur capacité d'action.

Les organisations représentatives soutiennent ces initiatives visant à reconnaître la valeur de l'expérience vécue dans la relation d'aide ou de soin. Elles sont susceptibles de contribuer à modifier les représentations du handicap et d'atténuer les préventions quant à l'accès des travailleurs handicapés aux métiers du secteur, notamment ceux souffrant de troubles psychiques. Elles engagent les entreprises du secteur à développer ces nouvelles formes d'emplois à condition que les personnes concernées puissent accéder à des parcours certifiants. Dès lors que les personnes ainsi recrutées sont bénéficiaires de la loi de 2005, l'accord soutient financièrement leur insertion durable à travers des actions de compensation et de renforcement.

Article 5.6

Assurer un accueil de qualité et une insertion professionnelle durable

Quelles que soient les modalités et la durée de leur insertion dans les entreprises du secteur, les organisations représentatives accordent une importance toute particulière à la qualité de l'accueil, de l'intégration et du suivi des travailleurs handicapés.

Afin de garantir cette qualité, elles s'accordent sur un certain nombre de mesures :

- L'accord assure le financement des aménagements de poste nécessaires, et les différentes prestations nécessaires à l'accueil (formation de l'encadrant, sensibilisation de l'équipe accueillante, étude organisationnelle, etc.). Il peut ainsi contribuer au financement du parcours d'intégration du travailleur handicapé recruté. Dans les douze mois suivant l'embauche, l'entreprise met en place, avec le travailleur handicapé et la hiérarchie un bilan de suivi de l'intégration,

- Lorsque cet accueil concerne un salarié nouvellement embauché ou un stagiaire, l'association porteuse de l'accord met à disposition des ressources pédagogiques permettant de sensibiliser le tuteur volontaire éventuellement désigné avec l'accord du salarié,

- Lorsque cet accueil est réalisé dans le cadre d'un stage prévu au référentiel d'un diplôme ou d'un contrat en alternance, le tuteur est prévu par les dispositifs légaux ou conventionnels.

L'association porteuse de l'accord promeut le développement de modules de sensibilisation au handicap, en complémentarité des formations existantes.

Afin de réunir les conditions d'une insertion durable, les entreprises assurent un suivi des personnes recrutées en situation de handicap. Dès l'embauche, elles entrent - avec le soutien des mesures de l'accord - dans une dynamique de maintien en emploi.

Chapitre III

Plan de maintien dans l'emploi

Article 6 **Objectifs généraux**

Article 6.1 **Le contexte et les spécificités du secteur**

Pour atteindre ses objectifs, la mise en œuvre au sein du secteur d'une dynamique de maintien en emploi des travailleurs handicapés doit prendre en considération les particularités de ses organisations et surtout de ses métiers :

- Le secteur sanitaire et social a depuis plusieurs années des indicateurs de santé au travail très dégradés : niveau d'absentéisme et taux d'accidents du travail et de maladies professionnelles trop importants (la fréquence des accidents du travail dans le secteur de l'aide et du soin à la personne poursuit sa hausse selon le rapport 2017 de la branche Accidents du travail/ Maladies Professionnelles de l'Assurance maladie), taux de licenciements pour inaptitude en augmentation à un niveau élevé pour des salariés de plus en plus jeunes, etc. Les troubles musculo-squelettiques et risques psycho-sociaux sont les deux risques les plus élevés,*
- Ces indicateurs font de la problématique du maintien en emploi une problématique majeure du secteur. Dans ce contexte, un nombre important de travailleurs handicapés du secteur voient leur handicap reconnu plusieurs années après leur recrutement,*
- Certains métiers et catégories d'établissements apparaissent particulièrement exposés à ces risques. Les établissements accueillant des personnes âgées et/ou handicapées dépendantes apparaissent en première ligne. Dans la catégorie des «cœurs de métier» du secteur, les emplois en charge de l'accompagnement de ces personnes dans les actes de la vie quotidienne sont très fortement impactés : c'est notamment le cas des aides-soignants, ou des accompagnants éducatifs et sociaux (ex-auxiliaires de vie sociale, ex-aides médico-psychologiques). Dans la catégorie des emplois techniques, les lingères et personnels d'entretien sont aussi des emplois sensibles.*

Article 6.2 **Les orientations**

Dans ce contexte, le plan de maintien dans l'emploi doit chercher à accompagner le plus en amont possible les parcours professionnels des salariés en situation de handicap ou les plus fragilisés par l'emploi qu'ils occupent. Les organisations représentatives entendent concentrer leurs efforts d'innovation et d'intervention sur les situations les plus spécifiques au secteur et sur les catégories d'emploi les plus menacées afin d'anticiper au maximum les risques d'inaptitude et d'éviter le plus possible les ruptures de parcours.

Elles se donnent pour objectif de contribuer au maintien en emploi de 4 000 travailleurs handicapés pendant la durée de l'accord.

Article 7 **Maintenir au poste de travail : les actions**

Article 7.1 **Pour les métiers sensibles, agir précocement sur les situations à risques**

Les organisations représentatives sont conscientes du déficit de lisibilité des services existant en matière de prévention et de santé au travail. Elles constatent la difficulté des entreprises à repérer précisément la nature de leur besoin compte tenu de la forte imbrication des thématiques entre-elles. L'association porteuse de l'accord accorde une attention particulière au repérage de ces offres, à leur promotion conjointe grâce au développement des relations avec les acteurs qui les proposent au sein du secteur.

Concernant les métiers les plus sensibles du secteur, les organisations représentatives entendent intervenir le plus précocement possible. Ils sont convaincus que la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé constitue un levier précieux pour agir sur le maintien en emploi des salariés fragilisés. Pour ce faire, il est indispensable que l'accord et son association porteuse contribuent à la libération de la parole des salariés sur la santé au travail. C'est en encourageant la levée des tabous sur l'expression des problèmes de santé que les liens avec les acteurs de la santé au travail pourront être le plus utilement noués et se traduire par une démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. L'obtention de cette reconnaissance, en tant que porte ouverte à une démarche de maintien, doit faire l'objet d'encouragements dans le cadre de l'accord.

L'association porteuse de l'accord intervient par des actions de conseil et la diffusion de bonnes pratiques pour promouvoir une intervention précoce permettant d'agir plus qualitativement sur les situations individuelles dès les premières restrictions d'aptitude émises par les services de prévention et de santé au travail.

Les organisations représentatives s'engagent quant à elles à veiller à ce que les dispositions de l'accord formation

de la Branche associative sanitaire et sociale intègrent des mesures favorisant l'accès des travailleurs handicapés aux dispositifs de formation continue et notamment au plan de développement des compétences de l'entreprise.

Article 7.2

Mettre en place un cadre de veille et d'action sur le maintien en emploi

Les organisations représentatives incitent à la mise en place, au sein des entreprises, de «cellules de prévention des risques professionnels et de maintien en emploi». L'association porteuse de l'accord encourage par son activité de conseil la mise en place de ces cellules et accompagne leur lancement en les outillant autant que de besoin.

Article 7.3

Faciliter l'intégration des entreprises dans le réseau des acteurs du maintien en emploi

Dans une majorité des situations individuelles de maintien en emploi, les besoins d'aménagement ou d'accompagnement ne présentent pas de spécificité liée au secteur d'activité. Les acteurs du maintien en emploi (services de prévention et de santé au travail, Cap Emploi et leurs prestataires, etc.) ont toute compétence et légitimité pour intervenir dans les entreprises du secteur. L'association porteuse de l'Accord contribue par un travail d'animation territoriale à la bonne connaissance mutuelle des entreprises du secteur et des acteurs du maintien.

L'accord contribue au financement des aménagements et accompagnements.

Article 7.4

Renforcer les solutions de maintien les plus adaptées aux situations spécifiques

Les organisations représentatives considèrent que la plus-value de l'accord tient à sa capacité à concevoir les solutions de maintien en emploi les plus adaptées aux besoins ou contraintes spécifiques des métiers les plus exposés au risque d'inaptitude. L'accord prend notamment en compte les formes émergentes d'aménagement liées à la digitalisation du travail : télétravail, espaces de travail partagé à proximité du domicile, etc.

En lien étroit avec les entreprises et les partenaires du secteur, l'association porteuse de l'accord porte l'effort d'innovation en la matière et développe au cas par cas les prestations les plus adaptées aux situations spécifiques du secteur.

Afin de mieux prendre en compte les représentations et valeurs des professionnels du secteur, elle tend à rendre indissociables qualité de l'accompagnement et des soins et prévention des situations d'inaptitude des salariés. L'accord inscrit de ce point de vue clairement l'amélioration des conditions d'intégration et de maintien des travailleurs handicapés comme un élément constitutif de la performance des établissements.

Article 7.5

Prévenir les licenciements pour inaptitude avant la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

Plusieurs études sur les inaptitudes dans le secteur sanitaire et social ont montré le difficile chaînage des acteurs et la temporalité très contrainte dans laquelle s'inscrivaient les actions entreprises. Dans ce contexte, la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé apparaît comme un levier indispensable pour mobiliser un certain nombre d'aides et d'acteurs. Lorsqu'elle n'a pas été sollicitée précocement, et au regard des délais d'instruction, son absence peut constituer un facteur majeur de blocage ou de ralentissement des démarches indispensables au maintien en emploi.

En conséquence, les organisations représentatives souhaitent ouvrir à titre expérimental, sur les ressources non issues des contributions, l'accès à l'ensemble de ses interventions en matière de maintien aux salariés en risque immédiat d'inaptitude, y compris s'ils ne sont pas bénéficiaires de la loi de 2005. Dans ce dernier cas, le salarié bénéficiaire de l'aide se voit proposer une sensibilisation à l'intérêt de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et un accompagnement dans ses démarches.

Article 7.6

Observer le maintien en emploi des aidants familiaux

Le gouvernement a mis en place depuis 2017 une stratégie nationale de soutien aux aidants de personnes malades ou handicapées. Elle vise notamment à faciliter l'articulation entre la vie professionnelle et l'engagement personnel lié à cette charge. Les organisations représentatives soutiennent ces orientations et considèrent qu'elles s'inscrivent dans l'ambition portée par l'Accord d'accorder attention et soutien aux salariés ayant des besoins spécifiques.

À ce titre, elles souhaitent à titre expérimental, sur les ressources non issues des contributions, que l'association porteuse de l'accord recense les initiatives et accords d'entreprise conclus sur le secteur, en assure un suivi et la promotion.

Article 8

Accompagner la mobilité professionnelle chez les bénéficiaires de l'obligation d'emploi en risque d'inaptitude

Lorsque le maintien sur le poste de travail au sein de l'entreprise semble durablement compromis par l'état de santé

du travailleur handicapé, l'accord doit soutenir toute initiative permettant aux salariés concernés de rester en situation d'emploi, si possible dans leur entreprise ou dans le secteur, ou accompagner leur reconversion professionnelle dans le souci de la continuité des parcours et en lien avec les services de prévention et de santé au travail interentreprises et les cellules de maintien en emploi quand elles existent (cf article 7.2).

Dans cette perspective, la mobilisation des dispositifs de la formation continue (Bilan de compétences et Conseil en évolution professionnelle notamment) et la coordination avec l'Opérateur de compétences (OPCO) du secteur sont une priorité majeure des organisations représentatives. L'accord abonde ces dispositifs et financements (hors primes et compléments de salaire) pour compenser les surcoûts liés au handicap mais plus largement pour les rendre plus incitatifs.

L'association porteuse de l'accord intervient le plus précocement possible, y compris pendant les arrêts de travail, en entretenant la coopération avec les services sociaux et les cellules de prévention de la désinsertion professionnelle des Caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT).

Article 8.1

Promouvoir les évolutions professionnelles au sein du secteur

L'impossibilité de continuer à exercer sur son poste de travail ne signifie pas nécessairement le renoncement à son métier.

Les organisations représentatives entendent donc œuvrer pour que l'accord contribue à la continuité des parcours dans le secteur.

Pour cela, l'accord finance des prestations de bilan et d'accompagnement spécifiques en vue d'identifier les contextes de travail permettant aux salariés en risque d'incapacité de continuer à exercer leur métier, et de leur proposer un accompagnement au reclassement externe auprès des entreprises du territoire.

L'association porteuse de l'accord œuvre dans ce cadre à faciliter localement le repérage des offres d'emploi accessibles aux travailleurs handicapés en risque d'incapacité.

L'accord finance plus largement tout dispositif permettant aux travailleurs handicapés du secteur en risque d'incapacité d'engager une évolution ou une reconversion professionnelle dans les métiers et entreprises du champ de l'accord.

D'autres initiatives ou expérimentations visant à mobiliser les compétences des travailleurs handicapés en situation d'incapacité dans un cadre de travail adapté au profit des entreprises du secteur sont encouragées.

Dans la limite de ses compétences, l'Association porteuse de l'accord pourra nourrir et soutenir tout travail prospectif visant à identifier des nouvelles fonctions ou nouveaux métiers du secteur accessibles aux salariés exerçant un métier à risque et menacés d'incapacité.

Article 8.2

Accompagner la reconversion professionnelle quand elle est nécessaire

L'évolution de la santé des travailleurs handicapés en situation d'incapacité peut nécessiter d'engager un processus de reconversion professionnelle, y compris en dehors du secteur. Dès lors que le médecin du travail donne un avis d'incapacité ou formule, lors d'un arrêt de travail, une incapacité prévisible au retour au poste, l'accord contribue au financement de ces parcours de reconversion en complément des dispositifs de droit commun (hors primes et compléments de salaire). Il finance également des prestations d'accompagnement du projet des personnes concernées. Afin d'éviter les ruptures de parcours et d'assurer le chaînage des acteurs, ces prestations peuvent être financées après le licenciement du travailleur handicapé inapte, dès lors que le projet a été engagé lorsqu'il était salarié.

Chapitre IV

Gestion et pilotage de l'accord

Article 9

Financement du plan pluriannuel

Article 9.1

Versement de la contribution

Toutes les entreprises du champ d'application du présent accord qui ne satisfont pas à l'obligation d'emploi définie par le Code du travail sont libérées de leur obligation de verser une contribution aux organismes sociaux. Elles versent cependant la somme équivalente à l'association porteuse de l'accord pour mettre en œuvre le plan pluriannuel en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, décrit dans le présent accord.

À compter de 2020, l'assujettissement à l'obligation d'emploi se fait au niveau de l'entreprise (SIREN). Toute entreprise relevant de l'accord y adhère en principe pour l'ensemble de ses établissements, même en cas d'activités mul-

tiples.

Les entreprises de moins de vingt salariés non assujetties à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés bénéficient des actions de l'accord.

Article 9.2

Budget de l'accord

Le budget annuel de l'accord est au moins égal au montant des contributions financières versées par les entreprises au titre de l'obligation d'emploi et reçues dans l'année correspondante. Ce fonds est entièrement mutualisé.

Le budget est révisé annuellement. Pour la première année de l'accord, il est éventuellement augmenté du solde de l'accord précédent, si celui-ci est positif.

Le budget prévisionnel est fongible d'une année sur l'autre pendant la durée de l'accord. Cette fongibilité s'exerce également entre les différents plans afin de permettre des interventions financières adaptées.

Article 10

Pilotage de l'accord

Article 10.1

L'association porteuse de l'accord

La mise en œuvre et le pilotage de l'accord s'appuient sur une association porteuse. Cette association est nommée OETH à la date de signature de l'accord. Ce nom peut être modifié dans le cadre d'une révision des statuts.

L'association porteuse assure le pilotage et le suivi de l'accord à travers les instances décrites ci-dessous. Elle mène également une mission d'animation territoriale - en s'appuyant notamment sur le réseau des référents handicap correspondants de l'accord - de mobilisation des acteurs de l'entreprise, de mise en relation avec les partenaires. Elle dispense des actions de conseil sur les situations individuelles et d'accompagnement des entreprises dans la structuration et l'organisation des politiques d'emploi des travailleurs handicapés. Elle développe des services et prestations adaptés aux besoins des entreprises, instruit les demandes de financement et assure leur suivi, soutient les innovations et expérimentations dans les entreprises.

Les organisations représentatives, soucieuses d'optimiser ses services et d'accroître les synergies avec d'autres composantes du secteur sanitaire et social souhaitent développer des coopérations avec des entreprises ou des branches qui décideraient de conclure un accord agréé. Elles sont prêtes dans ce cadre à mutualiser des ressources de l'Association porteuse dans le cadre de groupements ou de conventions de coopération.

La mise en œuvre des actions de l'accord est suivie et contrôlée par le Conseil d'Administration Paritaire, qui est le garant de ce dispositif et prend toutes décisions relatives aux modalités d'application. La composition du Conseil d'Administration Paritaire est prévue dans les statuts de l'association OETH. Le Conseil d'Administration Paritaire est composé des organisations représentatives sur le champ défini par l'accord. Les statuts de l'OETH fixeront les modalités de fonctionnement du Conseil d'Administration Paritaire.

Le Conseil d'Administration Paritaire met en place un Comité de Gestion des Interventions dont la composition et les missions sont définies dans les statuts de l'association.

Article 10.2

Rôle des organisations représentatives pour la promotion de l'accord au niveau national

Les organisations représentatives sont parties prenantes de l'élaboration, du suivi et de la mise en œuvre des engagements du présent accord. Afin de leur permettre de promouvoir l'accord au sein de leur organisation au niveau national, le Conseil d'administration paritaire détermine les moyens nécessaires et notamment le financement forfaitaire accordé à chaque organisation représentative. Ce financement annuel est précisé dans le règlement intérieur des instances de l'OETH.

Les organisations représentatives s'engagent notamment à assurer la promotion de l'accord par les moyens suivants :

- Diffusion, sur les sites Internet et les supports de communication dématérialisés ou imprimés :

m de l'accord,

m des mesures liées,

m des événements, manifestations et rencontres organisés par l'association de gestion,

m des dossiers techniques relatifs à l'emploi des personnes handicapées dans l'accord,

- Promotion et valorisation de l'accord et de son association porteuse dans les supports et événements organisés sur la question de l'emploi des travailleurs handicapés (Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, DuoDay, etc.),

- Présentation de l'accord et des mesures lors des réunions de réseaux internes,

- Sensibilisation des entreprises nouvellement adhérentes,

-
- Incitation des entreprises adhérentes à la nomination d'un référent handicap correspondant de l'accord,
 - Etc.

Le montant financier forfaitaire est versé sur présentation de justificatifs.

Les organisations représentatives s'engagent à inclure l'accord et ses résultats dans les négociations obligatoires de la branche et de l'entreprise pour mieux l'appliquer, le faire connaître et favoriser son extension.

Article 10.3 **Bilans d'activité**

Dans l'objectif de faire évoluer l'accord afin de répondre aux besoins des entreprises, le Conseil d'Administration Paritaire sollicite des bilans d'activité et des expertises afin d'évaluer les mesures de l'accord. Il interroge régulièrement les entreprises adhérentes.

Les engagements précis, mesurables, pris dans le présent accord donnent lieu à une évaluation permanente.

Les bilans annuels d'activité élaborés par l'association porteuse sont transmis aux membres du Conseil d'Administration Paritaire et à la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP).

Article 10.4 **Déplacement et temps de réunion**

Les modalités de participation aux instances paritaires de l'OETH sont identiques à celles définies à l'article 5.3 de l'accord de branche visant à mettre en place une CPPNI et une association paritaire pour assurer la gestion du financement des instances paritaires du 29 octobre 2019.

Le remboursement des salaires des participants à ces réunions paritaires OETH sont identiques à ceux définis par le règlement intérieur de l'AFIP.

Les frais de déplacement (transport, hébergement, repas) des membres des instances sont pris en charge, a minima, selon les modalités définies par le règlement intérieur de l'AFIP.

Le financement de l'ensemble de ces frais de déplacement ainsi que le remboursement des salaires des participants aux instances paritaires OETH sont à la charge de l'association OETH.

Chapitre V **Clauses juridiques**

Article 11 **Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans, du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2025.

Article 12 **Conditions de validité**

L'entrée en vigueur de l'accord est subordonnée à son agrément par l'autorité administrative compétente, la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), conformément au décret n° 2019-521.

À défaut d'agrément, le présent accord est réputé nul et non avenu.

Article 13 **Modalités de compte-rendu aux services de l'État**

Chaque année, un bilan est établi par l'association de gestion. Il permet d'évaluer le niveau de réalisation des projets et de mesurer les indicateurs. Il fixe les objectifs et les projets de l'année suivante. Il est transmis au Conseil d'Administration Paritaire, puis à la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP).

Article 14 **Révision**

Les organisations représentatives 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 maximal de trois 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. Pour prendre effet, l'avenant de révision doit être préalablement agréé par l'autorité compétente.

Article 15

Formalités de 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 est déposé en double exemplaire, dont une version sur support papier signée par les parties et une version sur support électronique, auprès de la DGEFP. Un exemplaire de ce texte est également remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Conformément à l'article L. 314-6 du Code de l'action sociale et des familles, le présent accord devra être soumis à l'agrément du Ministère chargé de la cohésion sociale.

TEMPS PARTIEL

Accord du 22 novembre 2013

[Agréé par arr. 18 avr. 2014, JO 22 mai et étendu par arr. 19 juin 2014, JO 28 juin, applicable au premier jour du mois civil qui suivra la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIFED ;

NEXEM (adhésion par lettre du 16 décembre 2016) ;

FEHAP(adhésion par lettre du 24 juin 2019) ;

FNCLCC(adhésion par lettre du 17 juillet 2019).

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC Santé et Sociaux ;

CFE CGC.

Préambule

Suite à la promulgation de la loi sur la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 issue de l'accord national inter-professionnel du 11 janvier 2013, les partenaires sociaux ont fait le choix d'entamer une négociation sur les modalités de mise en œuvre des dispositions prévues pour les salariés à temps partiel, notamment du fait de la nécessité pour les entreprises de la branche de recourir au travail à temps partiel.

L'enquête emploi 2012, menée par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche, indique que 23 % des salariés de la branche occupent un emploi à temps partiel. Ce taux est en baisse dans tous les secteurs et emplois de la branche.

Cette amélioration de la situation ne saurait masquer le fait que compte tenu de la nature des activités exercées, de l'activité économique de la branche, des besoins spécifiques des entreprises de la branche et des modalités de financement qui se réfèrent à des pourcentages d'équivalents temps plein, les entreprises ont la nécessité de recourir à des emplois à temps partiel.

Le travail à temps partiel est particulièrement présent de par la nature des actes réalisés, la forte spécialisation de certaines activités et la disponibilité de certaines professions dans les secteurs concernés.

C'est pourquoi les signataires du présent accord proposent une réponse pragmatique à la question du travail à temps partiel, alliant respect des conditions d'emploi des salariés et qualité des services rendus par les entreprises de la branche.

Par ailleurs, les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir des négociations sur l'année 2014 visant à la réduction du temps partiel subi. La création du «complément d'heures» prévue par le présent accord en constitue un premier outil. Les partenaires sociaux s'engagent également à ouvrir sur l'année 2014 des négociations sur la mise en œuvre du dispositif de «mobilité volontaire sécurisée», prévu par la loi de sécurisation de l'emploi, et permettant d'accroître l'employabilité des salariés de la branche.

Ces négociations intégreront prioritairement la thématique de la mutualisation des emplois sur les territoires au travers de la GPEC.

L'ouverture de ces négociations vise à réduire de façon conséquente la précarité de certains salariés, notamment ceux dont l'activité partielle est subie.

Le présent accord fera l'objet d'une réunion d'une Commission de suivi avant juin 2015 afin d'évaluer le dispositif et le modifier éventuellement avant la fin de cette même année par avenant présenté en Commission Paritaire de

Branche, notamment pour adapter les durées minimales qu'il prévoit ainsi que les emplois concernés par ces durées.

Article 1

Objet

Le présent accord a pour objet de fixer les conditions d'exercice du travail à temps partiel au sein des entreprises de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif, telles que définies par l'accord 2005-03, modifiées, à la suite de l'entrée en vigueur de la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

Article 2

Durée minimale d'activité

Article 2.1

Durée minimale prévue par la loi

L'article L. 3123-14-1 du Code du travail prévoit qu'à compter du 1^{er} janvier 2014, la durée minimale de travail des salariés à temps partiel est fixée à 24 heures hebdomadaires ou l'équivalent mensuel ou calculé sur une période d'aménagement du temps de travail prévue par un accord collectif.

Pour les contrats de travail en cours à cette date, et jusqu'au 1^{er} janvier 2016, la durée minimale prévue à l'article L. 3123-14-1 est applicable au salarié qui en fait la demande, sauf refus de l'employeur justifié par l'impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique de l'entreprise.

Article 2.2

Dérogation à la durée minimale

Article 2.2.1

Compte tenu des contraintes, notamment budgétaires et organisationnelles, inhérentes aux entreprises de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif, la durée minimale d'activité est fixée à :

• 2 heures hebdomadaires ou l'équivalent mensuel ou calculé sur la période d'aménagement du temps de travail prévue par accord collectif pour :

- i) tous les personnels médicaux ;
- ii) les masseurs-kinésithérapeutes, pédicures-podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, orthophonistes, orthoptistes, prothésistes-orthésistes, diététiciens ;
- iii) les psychologues, neuropsychologues, sages-femmes, certains infirmiers et manipulateurs radio titulaires d'une formation qualifiante portant sur une spécialité (consultations, tabacologie, pansements, hygiène, douleurs ...) ;
- iv) les intervenants en formation, enseignants.

En ce qui concerne les pharmaciens, la durée minimale est de 17 heures 30 minutes dans les établissements sanitaires et de 7 heures dans les établissements médico-sociaux, en cohérence avec les dispositions de l'article Art. R. 5126-42, du Code de la santé publique.

• 14 heures hebdomadaires ou l'équivalent mensuel ou calculé sur la période d'aménagement du temps de travail prévue par accord collectif pour les catégories de personnel pour lesquelles les exigences du poste le justifient.

Dans le cadre des modalités de recensement prévues à l'article 4.4 du présent accord, les entreprises, après avoir recensé les souhaits d'augmentation du temps travail des salariés à temps partiel, informent et consultent le comité d'entreprise, ou à défaut, les délégués du personnel sur les motifs du recours aux dérogations. Cette information et consultation portent également sur la proposition faite aux salariés d'augmenter leur durée du travail.

Article 2.2.2

La durée minimale d'activité des employés de la vie associative de la Croix rouge française est fixée à 10 heures 30 minutes hebdomadaires ou l'équivalent mensuel ou calculé sur la période d'aménagement du temps de travail prévue par accord collectif. Cette disposition s'applique pendant un délai de 2 ans à compter de la date d'entrée en application du présent accord.

Article 2.2.3

La dérogation à la durée minimale légale ne fait pas obstacle à celles prévues aux articles L. 3123-14-2 et L. 3123-14-5 du Code du travail, dont les termes applicables à la date de signature du présent accord sont, pour rappel, les suivants :

L. 3123-14-2 : Une durée de travail inférieure à celle prévue à l'article L. 3123-14-1 peut être fixée à la demande du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée au même article. Cette demande est écrite et motivée. L'employeur informe chaque année le

comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de demandes de dérogation individuelle définies au présent article à la durée du temps de travail prévue à l'article L. 3123-14-1.

L. 3123-14-4 : Dans les cas prévus aux articles L. 3123-14-2 et L. 3123-14-3, il ne peut être dérogé à la durée minimale de travail mentionnée à l'article L. 3123-14-1 qu'à la condition de regrouper les horaires de travail du salarié sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes. Un accord de branche étendu ou d'entreprise peut déterminer les modalités selon lesquelles s'opère ce regroupement.

L. 3123-14-5 : Par dérogation à l'article L. 3123-14-4, une durée de travail inférieure, compatible avec ses études, est fixée de droit au salarié âgé de moins de vingt-six ans poursuivant ses études.

Article 2.3

Garanties pour les salariés à temps partiel en cas de dérogation

En contrepartie de la dérogation à la durée minimale, le salarié à temps partiel, concerné par cette dernière, bénéficie d'horaires de travail réguliers lui permettant de cumuler plusieurs activités à temps partiel afin d'atteindre une durée globale d'activité égale à un temps complet ou au moins égale à la durée minimale d'activité prévue par la loi.

L'entreprise organise alors la planification du temps de travail en journées complètes ou demi-journées. Cette répartition du temps de travail est prévue par le contrat de travail ou un avenant à celui-ci.

Article 3

Heures complémentaires

Les heures complémentaires effectuées au-delà de la durée contractuelle, dans la limite de 1/10^{ème} de cette durée sont majorées au taux prévu par la loi, soit 10 %.

Au titre de l'article L. 3123-18 du Code du travail, le nombre d'heures complémentaires peut être porté au-delà de 1/10^{ème} de la durée contractuelle de travail et ce, dans la limite du 1/3 de cette même durée. Les heures réalisées dans ce cadre sont majorées à un taux de 25 %.

Article 4

Complément d'heures par avenant

Article 4.1

Possibilité d'augmenter temporairement la durée du travail

Un avenant au contrat de travail peut augmenter, temporairement, la durée contractuelle de travail du salarié à temps partiel. Le refus du salarié d'augmenter sa durée de travail par avenant n'est pas considéré comme une faute et ne saurait entraîner de sanction disciplinaire.

Article 4.2

Rémunération

Les heures de travail réalisées dans le cadre de cet avenant sont rémunérées au taux horaire normal. Les heures complémentaires éventuellement accomplies au-delà de la durée fixée par cet avenant donnent lieu à une majoration de 25 %.

Article 4.3

Nombre d'avenants maximum par an et par salarié

Le nombre maximum d'avenants «compléments d'heures» par an par salarié est fixé à cinq, hors cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné, pour lequel le nombre d'avenants n'est pas limité.

Article 4.4

Modalité d'accès aux avenants «compléments d'heures»

L'employeur met en œuvre les outils pour savoir quels salariés à temps partiel souhaitent bénéficier d'avenants de «compléments d'heures». Cela peut prendre la forme d'un recensement annuel des demandes des salariés à temps partiel.

Les salariés à temps partiel volontaires se verront proposer un avenant de complément d'heures en fonction des besoins du service, pour occuper des emplois ressortissant ou ne ressortissant pas de leur catégorie professionnelle à condition de remplir les conditions de qualification ou de compétences requises.

Lorsque plusieurs salariés sont demandeurs d'un avenant de complément d'heures, le choix de l'un ou de l'autre est déterminé en fonction de critères objectifs.

L'employeur s'engage à garantir l'équité entre les salariés potentiellement intéressés par une augmentation de leur temps de travail par avenant et à informer des critères retenus, ceux qui n'auraient pu en bénéficier.

L'employeur informe le comité d'entreprise et, à défaut, les délégués du personnel, des critères objectifs retenus, du nombre d'avenants signés, du nombre d'heures correspondant et du motif de recours, deux fois par an, notamment

lors de la consultation sur le projet de bilan social.

Article 5

Priorité des salariés à temps partiel pour occuper un emploi à temps complet

Dans le cadre du droit de priorité des salariés à temps partiel pour occuper un emploi à temps complet, tel que défini à l'article L. 3123-8 du Code du travail, l'employeur peut proposer au salarié à temps partiel un emploi à temps complet, un ou des complément(s) d'activité ressortissant ou ne ressortissant pas de sa catégorie professionnelle ou un emploi à temps complet non équivalent, à condition que le salarié remplisse les conditions de qualification ou de compétences requises.

L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants avant que ceux-ci ne soient ouverts à candidature externe.

Article 6

Dispositions diverses

Article 6.1

Commission de suivi

Il est constitué une Commission de suivi du présent accord, composée des signataires. Cette commission se réunira au moins 2 fois par an. Elle sera en charge d'examiner l'application de l'accord et, plus particulièrement, l'article 2.2 du présent accord.

La Commission de suivi élaborera un cahier des charges permettant d'avoir des données chiffrées annuelles sur l'ensemble des dispositions prévues dans le présent accord.

Article 6.2

Sécurisation juridique de l'accord

Les accords d'entreprise relatifs à la mise en œuvre de cet accord de branche ne peuvent déroger dans un sens moins favorable aux dispositions contenues dans le présent texte.

Article 6.3

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6.4

Révision

Le présent accord pourra être révisé notamment à la suite de chaque évaluation sur son application, prévue au préambule et ce, 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) article(s) soumis à révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé 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 du 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 6.5

Dénonciation

L'accord peut être à tout moment dénoncé totalement avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation totale, par l'une des parties signataires, est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé 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 continue à produire ses effets sont définies à l'article D. 2231-8 du code du travail.

Article 6.6

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 6.7

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 6.8 Extension

Les parties conviennent qu'elles demanderont extension du présent accord et des avenants qui viendraient à le modifier en vue de les rendre accessibles à toutes les entreprises, établissements et services concernés par le champ d'application.

Article 6.9 Date d'effet

Le présent accord a vocation à entrer en vigueur au 1^{er} janvier 2014. Il est toutefois 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 de l'article L 314-6 du Code de l'Action Sociale et des Familles et de son extension. Il prendra effet au premier jour du mois civil qui suivra la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION (CPPNI)

Accord du 29 octobre 2019

[Agréé par arr. 24 févr. 2020, JO 22 mars, et étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 16 juill., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'agrément et de l'arrêté d'extension]

Accord 4 juin 2024, étendu par arr. 24 sept. 2024, JO 8 oct. et agréé par arr. 25 juin 2024, JO 26 juin, entrée en vigueur voir l'art. 5.2⁽¹⁾

(1) Signataires :

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AXESS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT ;

FO ;

Sud Santé Sociaux.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération des employeurs du secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT Fédération de la Santé et de l'Action Sociale.

Préambule

Le secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif tend à se structurer afin, notamment, de favoriser sa représentation et favoriser le dialogue social.

Conformément à la loi, les partenaires sociaux ont entamé des négociations pour mettre en place la nouvelle instance de négociation et d'interprétation.

Le présent accord a pour objet de supprimer et remplacer les dispositions de l'accord relatif à la CPB du 11 mars 1996 modifié par avenant n° 1 en date du 6 mai 2014, au regard de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels qui instaure une Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI).

Il supprime également le règlement intérieur de la CPB en date du 28 avril 2004 modifié par avenant n° 1 du 6 mai 2014.

Dans le même temps, les organisations d'employeurs ont mis en place une représentation patronale unique, à travers la création d'une Confédération du secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif.

Au regard de ce qui précède, les parties signataires du présent accord prennent les dispositions suivantes.

Article 1 **Objet de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI)**

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation exerce les missions d'intérêt général définies par l'article L. 2232-9 du code du travail.

Elle exerce également les missions d'observation de la négociation collective.

Article 2 **Négociations**

2.1 **Rôle**

La CPPNI a pour mission de négocier des accords ayant vocation à être étendus couvrant l'intégralité des entreprises de son champ d'application tel que défini par l'accord 2005-03 du 18 février 2005 et de ses avenants.

2.2 **Composition**

La CPPNI est composée de 4 membres dûment mandatés par organisation syndicale représentative de salariés conformément à l'arrêté de représentativité en vigueur sur le secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif et autant de représentants pour les organisations professionnelles d'employeurs représentatives que de représentants pour l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

2.3 **Fonctionnement**

La CPPNI se réunit au moins 4 fois par an.

Le calendrier des réunions est fixé paritaire conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Un programme annuel de travail est établi en tenant compte des propositions de chaque organisation syndicale représentative de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives.

L'ordre du jour de chaque réunion est élaboré lors de la séance de négociation précédente, en tenant compte des propositions de chaque organisation syndicale représentative de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives.

Les convocations sont adressées aux organisations syndicales représentatives de salariés immédiatement après la fixation du calendrier des réunions de la Commission. Les documents nécessaires à la négociation, notamment les projets d'accord, sont adressés préalablement à la réunion au moins 10 jours calendaires avant la date prévue pour la négociation.

La Présidence est assurée par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives qui en assurent le secrétariat, dont la rédaction du projet de Procès-Verbal présenté lors de la réunion suivante pour amendements et validation.

Article 3 **Interprétation**

3.1 **Rôle**

La CPPNI dans sa configuration d'interprétation a pour mission d'interpréter les accords qu'elle a conclus lorsqu'elle est saisie à cette fin.

3.2 **Composition**

La CPPNI dans sa configuration d'interprétation est composée de 2 membres dûment mandatés par organisation syndicale représentative de salariés conformément à l'arrêté de représentativité en vigueur sur le secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif et autant de représentants pour les organisations professionnelles d'employeurs représentatives que de représentants pour l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

3.3 **Fonctionnement**

La CPPNI peut être saisie par une organisation professionnelle d'employeurs représentative ou par l'une des organisations syndicales représentatives de salariés.

Elle peut également être saisie par une juridiction judiciaire française en interprétation d'un accord qu'elle a conclu.

Après réception de la saisine, la Commission se réunit dans un délai de deux mois maximum déduction faite des périodes de congés scolaires d'été.

Elle est présidée de manière alternée à chaque commission par un représentant employeur ou un représentant salarié. Le secrétariat est assuré par un représentant employeur.

Les avis de la Commission sont pris à l'unanimité.

Un procès-verbal des avis est rédigé et approuvé en séance par les membres présents. Les avis sont adressés aux membres de la CPPNI.

Article 4

Observatoire de la négociation collective

4.1

Rôle

La CPPNI dans sa configuration d'observatoire assure les missions d'observatoire de la négociation collective conformément à l'article L. 2232-9 du code de travail.

Par ailleurs, conformément à l'article L. 2232-9 3° du code du travail, elle établit un rapport annuel d'activité comprenant un bilan de l'action du secteur «en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes».

4.2

Composition

La CPPNI dans sa configuration d'observatoire est composée de 2 membres dûment mandatés par organisation syndicale représentative de salariés conformément à l'arrêté de représentativité en vigueur sur le secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif et autant de représentants pour les organisations professionnelles d'employeurs représentatives que de représentants pour l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

4.3

Fonctionnement

La commission se réunit au moins deux fois par an.

Pour exercer sa mission d'observation, la CPPNI est destinataire de tous les accords des entreprises du secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif et des accords d'entreprise de la Croix-Rouge française. Elle est également destinataire des accords de branches composant le secteur d'activités.

Les modalités de consultation et de travail de cet observatoire seront précisées par le règlement intérieur prévu à l'article 5.5 du présent accord.

Article 5

Modalités de fonctionnement de la CPPNI

Accord 4 juin 2024, étendu par arr. 24 sept. 2024, JO 8 oct. et agréé par arr. 25 juin 2024, JO 26 juin, entrée en vigueur voir l'art. 5.2⁽¹⁾

(1) Signataires :

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AXESS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT ;

FO ;

Sud Santé Sociaux.

5.1

Modalités de prise de décision

Les décisions sont prises paritairemment à la majorité qualifiée de 150 mandats, sachant que les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives disposent respectivement de 100 mandats. Chaque organisation syndicale représentative de salariés dispose d'un nombre de mandats correspondant à son pourcentage de représentativité, fixé par l'arrêté de représentativité en cours de validité.

En cas d'absence d'une ou 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 150 mandats, mais à la majorité qualifiée représentant 75 % de l'ensemble des mandats détenus par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives et les organisations syndicales représentatives de salariés présentes ou représentées en séance.

5.2

Mise en place d'une association paritaire de financement des instances paritaires du secteur

5.2.1

Création d'une association paritaire

Il sera créé une association paritaire de financement des instances paritaires du secteur.

Les statuts détermineront la gouvernance, dont un conseil d'administration auquel participe de droit chaque organisation syndicale représentative de salariés conformément à l'arrêté de représentativité en vigueur sur le secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif et chaque organisation professionnelle d'employeurs représentative du secteur.

L'association mettra en place un règlement intérieur qui déterminera notamment les modalités de collecte des contributions et de remboursement des frais.

5.2.2

Finalité de l'association paritaire

Les fonds collectés sont destinés à rembourser, pour les représentants salariés et employeurs, sur justificatifs et dans les limites fixées par le règlement intérieur :

- Les temps d'instances,
- Les temps de préparation,
- Les temps de transport,
- Les frais de repas, transports et d'hébergement,
- Ainsi que les salaires des participants aux préparations et réunions paritaires.

- (Accord 4 juin 2024, étendu) Les fonds collectés sont également destinés à des actions de soutien à la négociation ou au fonctionnement du paritarisme, de communication de la Branche et la formation des mandats.

Les frais de collecte et les frais de fonctionnement de l'association paritaire visée à l'article 5.2.1 seront également à la charge du fonds de financement des instances paritaires du secteur.

Les fonds non consommés seront reportés à la clôture des comptes sur l'exercice suivant.

5.2.3

Montant de la contribution et modalités de recouvrement

La contribution financière instaurée par le présent accord est fixée à 0,0035 % de la masse salariale brute déclarée dans la DSN au 31 décembre de l'année N-1.

Elle est appelée, chaque année, dès le 1^{er} euro.

Elle est obligatoire pour tous les employeurs entrant dans le champ d'application défini dans l'accord de branche 2005-03 étendu, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Le règlement intérieur déterminera l'organisme en charge de la collecte des fonds.

5.3

Autorisations d'absences

Toute participation à une réunion d'instance ou groupe de travail paritaire du secteur est assimilée à du temps de travail effectif. Elle ouvre droit au maintien de la rémunération ainsi qu'à autorisations d'absences qui couvrent les temps de déplacements ainsi que les temps de préparation aux réunions.

Lorsque cette participation se déroule sur un jour de congé ou de repos planifié, elle ouvre droit à rémunération ou à report de ce jour de congé ou de repos.

Pour préparer leur participation aux réunions d'instances ou groupes de travail, les membres bénéficient d'un temps de préparation égal au temps de la réunion. Il ne peut être octroyé un temps inférieur à une journée. Par ailleurs, pour se rendre aux différentes réunions d'instances ou groupes de travail, les membres disposent d'une demi-journée par trajet pour un temps de déplacement égal ou inférieur à 3 heures sur la base SNCF ou d'une journée par trajet pour un temps de déplacement supérieur à 3 heures sur la base SNCF.

5.4

Mise en place de groupes de travail paritaires

La CPPNI décidera, selon les modalités de prises de décisions visées à l'article 5.1 du présent accord, de la mise en place de groupes de travail paritaires.

La CPPNI en définira les missions et objectifs.

5.5

Règlement intérieur

Un règlement intérieur déterminera les autres modalités de fonctionnement de la CPPNI.

Article 6

Rôle de la CPNE-FP et des DR CPNE-FP

6.1

CPNE-FP

6.1.1

Missions

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle exerce les missions suivantes en matière de formation professionnelle :

- La définition des orientations du secteur en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- La fixation des coûts de prise en charge des contrats d'apprentissage, de professionnalisation et de la professionnalisation en alternance conformément aux dispositions légales et du présent accord ;
- La création de certifications professionnelles de branches qui pourront être inscrites au RNCP ou au Répertoire spécifique des habilitations et certifications ;
- La définition des actions de formation prioritaires qui pourront faire l'objet d'un financement au titre de l'abondement du CPF ;
- La recherche de partenariats pour favoriser le développement de la formation professionnelle ;
- Le suivi de la mise en application des accords conclus dans le secteur en matière de formation professionnelle ;
- La communication via l'OPCO Santé d'une trame d'entretien professionnel ;
- Toute action de promotion et de développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

Elle exerce les missions suivantes en matière d'emploi :

- L'examen périodique de l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications dans le secteur 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 CPPNI ;
- La production d'un rapport d'analyse intermédiaire annuel sur l'emploi et d'un rapport triennal de synthèse.

La CPNE-FP peut décider de la réalisation d'études et d'enquêtes dans le champ de l'emploi et de la formation.

6.1.2

Composition

La CPNE-FP est composée de deux représentants dûment mandatés par organisation syndicale représentative de salariés conformément à l'arrêté de représentativité en vigueur sur le secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif et autant de représentants pour les organisations professionnelles d'employeurs représentatives que de représentants pour l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Chaque organisation syndicale représentative de salariés au niveau du secteur 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 employeur, pouvant siéger pour un nombre égal à celui des représentants suppléants du collège salariés.

6.1.3

Réunions plénières

Le nombre de réunions plénières est fixé à cinq par an.

En cas de saisine par une organisation professionnelle représentative ou par une organisation syndicale de salariés

représentative au niveau du secteur, 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.

6.1.4 Bureau

Chaque collège désigne, pour un mandat de deux ans, un Bureau constitué d'un Président, d'un Président adjoint et de deux membres, un pour chaque collège. Le Président et le Président-adjoint ne peuvent appartenir au même collège.

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 du secteur (CPPNI, bureau de l'OPCO Santé, commission de coordination des politiques emploi formation), en vue d'assurer une cohérence dans la prise des décisions sur des sujets communs aux différentes instances.

6.1.5 Groupes paritaires de travail

La CPNE-FP ou son Bureau, sur décision paritaire, peut mettre en place des groupes de travail paritaires restreints (1 représentant par organisation syndicale représentative au niveau du secteur, et autant de représentants employeurs que de représentants pour l'ensemble des organisations syndicales représentatives) pour mener divers travaux et réflexions, commandés en réunion plénière.

6.1.6 Missions de représentation

Le Président et le Président adjoint représentent la CPNE-FP auprès des pouvoirs publics, des organismes du secteur ou des organismes hors secteur 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 8 missions de représentation.

6.1.7 Secrétariat administratif et technique

La Confédération, 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 courriers adressés à la CPNE-FP ;
- Élaboration des certificats de qualification professionnelle du secteur ;
- Élaboration des attestations de réussite aux formations dont notamment celles de «Surveillant(e) de nuit qualifié(e)», «Maître(sse) de maison», et «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'OPCO Santé sur les chantiers en cours ;
- Mise en place d'outils (tableaux de bord...) ;
- Assistance technique de la Présidence paritaire ;
- 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 du secteur avec les organismes de formation labellisés (DSB-VAE...).

6.1.8 Modalités de prise de décision

Les décisions de la CPNE-FP sont prises conformément à l'article 5.1 du présent accord.

Ces décisions sont formalisées dans le compte rendu rédigé à l'issue de chaque réunion plénière par le Secrétariat administratif et technique.

6.2 DR CPNE-FP

6.2.1 Rôle des délégations régionales

Est mise en place une délégation régionale par région 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 du secteur ;
- Informe la CPNE-FP des évolutions des activités des associations du secteur 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 du secteur en région et en fait la promotion auprès des partenaires institutionnels ;
- Assure la promotion régionale en matière d'apprentissage, au regard des besoins régionaux ;
- Assure des délégations spécifiques attribuées par la CPNE-FP ;
- Relais 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 instances 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.

6.2.2 Composition de chaque délégation régionale

Chaque délégation régionale de la CPNE-FP est composée comme suit :

- Deux représentants titulaires dûment mandaté par organisation syndicale représentative de salariés conformément à l'arrêté de représentativité en vigueur sur le secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif qui peuvent, en cas d'empêchement, se faire remplacer par un suppléant ;
- Et autant de représentants pour les organisations professionnelles d'employeurs représentatives que de représentants pour l'ensemble des organisations syndicales représentatives. Les titulaires peuvent, en cas d'empêchement, se faire remplacer par des suppléants.

Chaque organisation syndicale représentative de salariés au niveau du secteur désigne deux délégués titulaires et deux délégués suppléants. Chaque titulaire peut, en cas d'empêchement, se faire remplacer par un suppléant.

Les représentants de chaque organisation sont désignés 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 deux ans un Président et un Président adjoint.

La Présidence est exercée de manière alternée par le Président et le Président adjoint, une année chacun.

6.2.3 Fonctionnement

A. Organisation des réunions plénières régionales

Le nombre de réunions plénières régionales est fixé à cinq par an d'une 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.

B. Modalités de prise de décisions

Les décisions des DR CPNE-FP sont prises conformément à l'article 5.1 du présent accord.

C. Missions de représentation

Le Président et le Président-adjoint représentent la DR CPNE-FP auprès des pouvoirs publics, des organismes du secteur ou des organismes hors secteur chaque fois que sa représentation est requise et justifiée. Ils rendent compte de cette activité à chaque séance plénière de la DR CPNE-FP.

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 4 missions de représentation.

6.2.4 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.

Le bilan intégrera également des éléments quantitatifs sur le déroulé de chaque réunion (nombre de présents, annulation de réunions, etc.).

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.

La CPNE-FP établit un rapport annuel compilant les informations transmises dans tous les comptes-rendus régionaux.

Article 7 Dispositions diverses

7.1 Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de son entrée en vigueur.

7.2 Révision et dénonciation

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du Travail. Toute demande de révision est accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction concernant le ou les articles soumis à révision, et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres organisations syndicales représentatives de salariés ainsi qu'aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives. Les discussions portant sur la révision devront s'engager dans les trois mois suivant la date de réception de la demande. Le présent accord restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant ou d'un nouvel accord.

La dénonciation du présent accord par une ou plusieurs des parties signataires peut intervenir à tout moment et devra être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. La dénonciation devra être motivée. Elle respectera un préavis de trois mois pendant lequel le texte continuera de s'appliquer. À l'issue du délai de préavis, le texte continuera de produire ses effets pendant un an.

7.3 Formalités de dépôt et de publicité

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité légales conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

7.4 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.

7.5 Extension

Les parties signataires 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.

7.6 Date d'effet

Le présent accord entrera en vigueur à la condition de l'obtention de son agrément ministériel conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du Code de l'Action Sociale et des Familles.

Il prendra effet au 1^{er} jour du mois suivant la réalisation des conditions cumulatives suivantes :

— la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'agrément ;

— la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension.

Les partenaires sociaux considèrent, par souci de cohérence et d'unicité, que la condition suspensive liée à l'agrément ministériel s'appliquera à toutes les entreprises et tous les établissements du secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif, indépendamment de l'activité concernée.

Il n'apparaît, en effet, pas envisageable aux partenaires sociaux de permettre que l'accord puisse s'appliquer dans les différentes entreprises et établissements relevant du même secteur de manière différente ou décalée dans le temps, voire ne s'appliquer que dans certaines entreprises ou dans certains établissements en cas de refus définitif d'agrément.

INDEMNITÉ AU PERSONNEL SOIGNANT (MESURE LAFORCADE)

Recommandation patronale de AXESS du 21 décembre 2021

[Agréée par arr. 6 janv. 2022, JO 18 janv., applicable à compter du 1^{er} nov. 2021]

Préambule

Du fait de la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19, le gouvernement a décidé de revaloriser le traitement des personnels de la fonction publique hospitalière dans le cadre des accords du Ségur de la santé de juillet 2020. Des négociations se sont ouvertes pour mettre en œuvre ces accords au sein du secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif et notamment au bénéfice des salariés des EHPAD et des établissements de santé. S'agissant des autres structures du champ social et médico-social, un accord de méthode avec les pouvoirs publics a été conclu le 28 mai 2021.

Aux termes de cet accord de méthode, afin de répondre aux logiques concurrentielles d'ores et déjà constatées entre les établissements des secteurs privés et publics, il a été convenu de revaloriser les professionnels soignants des établissements et services pour personnes handicapées et des services de soins infirmier à domicile (SSIAD).

À ces personnels soignants s'ajoutent les aides médico-psychologiques, les auxiliaires de vie sociale et les accompagnants éducatifs et sociaux mentionnés dans le décret n° 2016-74 du 29 janvier 2016.

Le Gouvernement s'est ainsi engagé à financer, à compter du 1^{er} janvier 2022, la revalorisation de ces personnels par la mise en œuvre d'un complément de rémunération de 183 euros nets par mois.

Le Premier Ministre a annoncé, le 8 novembre 2021, une anticipation de cette mesure au 1^{er} novembre 2021 et son extension aux structures financées par les départements.

Des amendements gouvernementaux ont par la suite été déposés dans le cadre de l'examen du Projet de Loi de Financement de la Sécurité Sociale pour 2022. Une nouvelle extension de la mesure aux résidences autonomie, accueils de jours sans hébergement et dispositifs expérimentaux pour personnes âgées a ainsi été décidée par les pouvoirs publics.

Un accord a été conclu le 16 novembre 2021 afin de se conformer à l'accord de méthode du 28 mai 2021 et à la Loi de Financement de la Sécurité Sociale pour 2022, qui en prévoira le financement de manière pérenne pour les années à venir.

Cet accord a fait l'objet d'une opposition majoritaire de la part des organisations syndicales non signataires.

AXESS prend en conséquence la Recommandation patronale suivante.

Article 1 ***Champ d'application***

La présente recommandation patronale s'applique aux établissements relevant du champ d'application professionnel défini par l'avenant n° 3 à l'accord 2005-03 du 18 février 2005 et conformément au champ fixé par l'accord de méthode du 28 mai 2021, complété par l'annonce du Premier Ministre du 8 novembre.

Sont concernés :

- les établissements et services pour personnes handicapées ou qui assurent l'accueil et l'accompagnement de personnes confrontées à des difficultés spécifiques, quel que soit leur mode de financement visés par les 2°, 3°, 5°, 7°, 9° et 12° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles,*
- les services de soins et d'intervention à domicile (SSIAD) visés par l'article D 312-0-2, 3° du code de l'action sociale et des familles,*
- les établissements organisant un accueil de jour sans hébergement dans les conditions prévues au dernier alinéa du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles,*
- les établissements et services pour personnes âgées mentionnés au III de l'article L. 313-12 du code de l'action*

sociale et des familles qu'ils perçoivent ou non le forfait de soins mentionnés au IV du même article.

- Les établissements et services à caractère expérimental accueillant des personnes âgées relevant du 12° du I de l'article L. 312-1 du même code,

Les établissements relevant du secteur sanitaire, et, notamment, les Centres de Lutte Contre le Cancer n'entrent pas dans le champ d'application de la présente recommandation patronale.

Article 2

Application aux petites et moyennes entreprises

Les garanties prévues dans le cadre de cette recommandation s'appliquent aux entreprises indépendamment de l'effectif de l'entreprise. Il n'y a donc pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre d'accord type.

Article 3

Objet

La présente recommandation a pour objet de mettre en place le complément de rémunération prévu par l'accord de méthode du 28 mai 2021, dite indemnité mensuelle «Laforcade», au bénéfice exclusif de certains salariés des établissements et services entrant dans le champ d'application de la présente recommandation.

Ainsi, tout salarié n'exerçant pas ou plus son activité dans un établissement ou service visé à l'article 1^{er} de la présente recommandation, perd immédiatement le bénéfice de l'indemnité mensuelle «Laforcade».

L'indemnité mensuelle «Laforcade» a pour objet de pallier les problématiques d'attractivité des métiers rencontrées par les établissements concernés. De ce fait, elle n'est pas à prendre en compte dans la comparaison au SMIC.

Article 4

Condition d'éligibilité

Sont éligibles à l'indemnité mensuelle «Laforcade», les salariés exerçant dans un des établissements ou services visés à l'article 1^{er} et qui exercent l'un des métiers suivants :

- Les aides-soignant-e-s ;
- Les infirmiers-ères (toutes catégories) ;
- Les cadres infirmiers-ères et cadres infirmiers-ères psychiatriques ;
- Les masseurs-ses-kinésithérapeutes ;
- Les orthophonistes ;
- Les orthoptistes ;
- Les ergothérapeutes ;
- Les audio-prothésistes ;
- Les psychomotriciens-nes ;
- Les auxiliaires de puériculture ;
- Les diététiciens-nes ;

Ces métiers sont listés aux articles L. 4321-1, L. 4322-1, L. 4331-1, L. 4332-1, L. 4341-1, L. 4342-1, L. 4371-1, L. 4391-1 et L. 4392-1 du Code de la santé publique.

- Les aides médico-psychologiques, les auxiliaires de vie sociale, les accompagnants éducatifs et sociaux cités dans le décret n° 201 6-74 du 29 janvier 2016.

Article 5

Indemnité mensuelle «Laforcade»

5.1

Montant de l'indemnité mensuelle «Laforcade»

L'indemnité «Laforcade» est une indemnité mensuelle, dont le montant est de 238 € brut par mois.

Le montant ci-dessus de l'indemnité mensuelle «Laforcade» s'entend pour un salarié à temps plein, sur la base de la durée légale de travail.

Pour les salariés à temps partiel, le montant de l'indemnité mensuelle «Laforcade» est proratisé à hauteur du temps de travail prévu contractuellement.

Pour les salariés dont le temps de travail est partagé entre plusieurs établissements, dont seule une partie d'entre eux est visée par le champ d'application du présent accord, l'indemnité mensuelle «Laforcade» sera versée au prorata du temps de travail contractuel ou, à défaut, si le contrat ne le prévoit pas, au prorata du temps de travail réalisé dans les établissements concernés.

En cas d'entrée ou sortie en cours de mois d'un salarié entrant dans le champ d'application du présent accord, le montant de l'indemnité mensuelle «Laforcade» lui sera versée au prorata de la durée de son contrat de travail au cours de ce mois.

5.2

Versement de l'indemnité mensuelle «Laforcade»

Cette indemnité est versée mensuellement aux salariés concernés. Elle est identifiée sur le bulletin de paye sur une ligne dédiée.

5.3

Modalités de prise en compte de l'indemnité mensuelle «Laforcade»

L'indemnité mensuelle «Laforcade» est prise en compte, le cas échéant, pour l'appréciation du salaire de référence servant de base de calcul :

- au maintien de salaire incombant à l'employeur chaque fois qu'il est prévu en cas de suspension du contrat de travail, notamment en cas de maladie professionnelle ou non et d'accident du travail
- à l'indemnité de congés payés ;
- aux indemnités de rupture (notamment indemnité de licenciement, indemnité spécifique de rupture conventionnelle, indemnité de départ ou de mise à la retraite).

L'indemnité mensuelle «Laforcade» n'est pas prise en compte dans l'assiette de calcul de toutes les primes et indemnités versées par ailleurs aux salariés visés à l'article 4 en vertu des accords de branche, d'entreprise, d'établissement et des décisions unilatérales d'employeur ou recommandations patronales.

Article 6

Conditionnement du versement de l'indemnité mensuelle «Laforcade» au versement du financement correspondant

Le versement de l'indemnité mensuelle «Laforcade» est conditionnée, pour chaque établissement concerné, à l'octroi du financement spécifique correspondant par les pouvoirs publics financeurs de la structure. À défaut de bénéficier des financements supplémentaires nécessaires, l'établissement concerné ne sera pas tenu de verser ladite indemnité.

De la même façon, dans l'hypothèse où les financements nécessaires cesseraient d'être octroyés, l'employeur concerné ne sera plus tenu de verser ladite indemnité dès lors que les moyens ne sont plus existants.

Ces dispositions constituent des conditions essentielles de la présente recommandation patronale, dans le but de ne pas créer de charges supplémentaires pour les établissements, sans la contrepartie de la recette correspondante.

Article 7

Durée de la recommandation patronale et entrée en vigueur

La présente recommandation patronale est conclue pour une durée indéterminée.

Conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du Code de l'action sociale et des familles, les dispositions de la présente recommandation entreront en vigueur, sous réserve de leur agrément, au 1^{er} novembre 2021.

La présente recommandation fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Par exception, les établissements et services qui recevraient des crédits non reconductibles de la part des pouvoirs publics ou décideraient de mobiliser leurs excédents à fin 2020 afin d'anticiper la mesure au 1^{er} octobre 2021 pourront verser le montant correspondant aux salariés concernés.

INDEMNITÉ DES MÉDECINS COORDINATEURS EN EHPAD ET MÉDECINS DES ÉTABLISSEMENTS SOCIAUX ET MÉDICO-SOCIAUX À BUT NON LUCRATIF

Recommandation patronale de AXESS du 27 juin 2022

[Agréée par arr. 19 août 2022, JO 22 août, applicable à compter du 1^{er} avr. 2022, sous réserve de son agrément]

Préambule

Parmi les mesures de revalorisations salariales annoncées lors de la Conférence des métiers du 18 février 2022, le Premier ministre s'était engagé à revaloriser les personnels médicaux non concernés par les accords dits «Ségur

de la santé».

C'est ainsi que, pour le secteur public, un décret n° 2022-717 du 27 avril 2022 a permis la création d'une prime de revalorisation pour les médecins coordonnateurs exerçant en établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes public ainsi qu'un décret n° 2022-738 du 28 avril 2022 a acté le versement d'une prime de revalorisation à certains personnels relevant de la fonction publique hospitalière exerçant au sein des établissements et services sociaux et médico-sociaux dont les médecins salariés.

Une négociation a été menée à compter du 2 mai 2022. Un accord a été signé et a fait l'objet d'une opposition majoritaire de la part des organisations syndicales non signataires.

Afin de rendre la mesure effective, AXESS prend en conséquence la Recommandation patronale suivante.

Article 1

Champ d'application

La présente recommandation patronale s'applique aux établissements relevant du champ d'application professionnel défini par l'avenant n° 3 à l'accord 2005-03 du 18 février 2005 et conformément au champ fixé suite à la Conférence des métiers du 18 février 2022, à savoir «les secteurs visés à l'article L 312-1 du Code de l'action sociale et des familles, ainsi qu'aux secteurs proches relevant du milieu ordinaire pour prendre en compte les solutions inclusives dans le parcours des personnes vulnérables».

Sont ainsi concernés :

1° les EHPAD ;

2° les établissements, services, résidences et structures autorisées, déclarées, habilitées ou agréées accompagnant les publics vulnérables des secteurs suivants :

- accompagnement des personnes âgées ;
- accompagnement des personnes handicapées (y compris les habitats inclusifs destinés aux personnes handicapées et aux personnes âgées de l'article L 281-1 du CASF) ;
- protection et aide sociale à l'enfance ;
- protection judiciaire de la jeunesse ;
- protection juridique des majeurs ;
- accompagnement des publics en difficultés spécifiques ;
- accompagnement des adultes et jeunes adultes en difficulté sociale (champ des structures d'accueil et hébergement des personnes sans domicile, y compris les accueils de jour, des équipes mobiles chargées d'aller au contact des personnes sans abri visées au 2° de l'article D 345-8 du CASF ; des foyers de jeune travailleurs et du logement accompagné ou intermédiaire au sens du code de la construction et de l'habitation visés aux articles L 312-1 du CASF et aux articles L 631-11, L 633-1 et L. 365-4 du CCH, de l'accueil et de l'accompagnement des demandeurs d'asile relevant du CASF et du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile).

Article 2

Montant et modalités d'application de la revalorisation

2.1

Montant de la revalorisation

Une indemnité mensuelle de 517 euros bruts mensuels est attribuée, de façon automatique, aux médecins coordonnateurs.trices en EHPAD et aux médecins salarié.e.s des établissements et services sociaux et médico-sociaux privés à but non lucratif en CDI ou en CDD, à temps complet ou à temps partiel.

Cette indemnité est proratisée pour les salariés à temps partiel, à hauteur du temps de travail prévu contractuellement.

Pour les salariés dont le temps de travail est partagé entre plusieurs établissements, dont seule une partie d'entre eux est visée par le champ d'application de la présente recommandation, cette indemnité sera versée au prorata du temps de travail contractuel ou, à défaut, si le contrat ne le prévoit pas, au prorata du temps de travail réalisé dans les établissements concernés.

En cas d'entrée ou sortie en cours de mois d'un salarié entrant dans le champ d'application de la présente recommandation, le montant de l'indemnité lui sera versé au prorata de la durée de son contrat de travail au cours de ce mois.

2.2

Versement de la revalorisation

Cette indemnité mise en place par la présente recommandation patronale est versée mensuellement aux salariés

concernés. Elle est identifiée sur le bulletin de paye sur une ligne dédiée.

2.3

Modalités de prise en compte de l'indemnité

Cette indemnité est prise en compte, le cas échéant, pour l'appréciation du salaire de référence servant de base de calcul :

- au maintien de salaire incombant à l'employeur chaque fois qu'il est prévu en cas de suspension du contrat de travail, notamment en cas de maladie professionnelle ou non et d'accident du travail ;
- à l'indemnité de congés payés ;
- aux indemnités de rupture (indemnité de licenciement, indemnité spécifique de rupture conventionnelle, indemnité de départ ou de mise à la retraite).

Cette prime n'est pas prise en compte dans l'assiette de calcul de toutes les primes et indemnités versées par ailleurs aux salariés visés ci-dessus en vertu des accords de branche, d'entreprise, d'établissement et des décisions unilatérales d'employeur ou recommandations patronales.

Elle ne peut en aucun cas se cumuler avec tout autre avantage, notamment prime ou indemnité ayant le même objet.

Article 3

Durée de la présente recommandation patronale

La présente recommandation patronale est mise en place pour une durée indéterminée.

Article 4

Agrément et entrée en vigueur

Conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du Code de l'action sociale et des familles, les dispositions de la présente recommandation patronale entreront en vigueur, sous réserve de leur agrément, au 1^{er} avril 2022.

La présente recommandation patronale fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

COMPLÉMENT DE RÉMUNÉRATION AUX PERSONNELS SOCIO-ÉDUCATIFS

Accord du 2 mai 2022

[Agréé par arr. 17 juin 2022, JO 23 juin, étendu par arr. 12 juill. 2022, JO 30 juill., applicable à compter du 1^{er} avr. 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AXESS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT.

Préambule

Lors de la conférence des métiers du 18 février 2022, le Premier ministre a annoncé avec le président de l'Assemblée des départements de France une revalorisation des métiers de la filière socio-éducative du secteur sanitaire, médico-social et social, et un vaste plan de mobilisation pour l'attractivité du travail social.

Dans le prolongement des accords dits «Laforcade» conclus en mai 2021, l'État et les Départements de France ont indiqué mettre en place le financement de ces revalorisations salariales au bénéfice des professionnels de l'accompagnement de la filière socioéducative du secteur privé non lucratif.

Ces mesures de revalorisation salariales doivent néanmoins être mises en œuvre à l'issue d'une négociation des partenaires sociaux dans le cadre d'un accord sur le périmètre de la branche des activités sanitaires, sociales et médico-sociales à but non lucratif (BASSMS).

En conséquence, les partenaires sociaux se sont réunis et sont convenus de ce qui suit.

Article 1

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux établissements relevant du champ d'application professionnel défini par l'avenant n° 3 à l'accord 2005-03 du 18 février 2005 et conformément au champ fixé suite à la Conférence des métiers du 18 février 2022.

Sont concernés les établissements, services, résidences et structures autorisées, déclarées, habilitées ou agréées accompagnant les publics vulnérables des secteurs suivants :

- accompagnement des personnes âgées (y compris les établissements ou services à caractère expérimental visés au 12° du I. de l'article L. 312-1 du CASF).
- accompagnement des personnes handicapées; (y compris les habitats inclusifs destinés aux personnes handicapées et aux personnes âgées de l'article L 281-1 du CASF, y compris les établissements ou services à caractère expérimental visés au 12° du I. de l'article L. 312-1 du CASF).
- protection et aide sociale à l'enfance ;
- protection judiciaire de la jeunesse ;
- protection juridique des majeurs ;
- accompagnement des publics en difficultés spécifiques ;
- accompagnement des adultes et jeunes adultes en difficulté sociale (champ des structures d'accueil et hébergement des personnes sans domicile, y compris les accueils de jour, des équipes mobiles chargées d'aller au contact des personnes sans abri visées au 2° de l'article D 345-8 du CASF ; des foyers de jeune travailleurs et du logement accompagné ou intermédié au sens du code de la construction et de l'habitation visés aux articles L 312-1 du CASF et aux articles L 631-11, L 633-1 et L. 365-4 du CCH, de l'accueil et de l'accompagnement des demandeurs d'asile relevant du CASF et du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile).

Article 2

Application aux petites et moyennes entreprises

Les garanties prévues dans le cadre de cet accord s'appliquent aux entreprises indépendamment de l'effectif de l'entreprise. Il n'y a donc pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre d'accord type.

Article 3

Objet

Le présent accord a pour objet de mettre en place un complément de rémunération, dit indemnité mensuelle «métiers socio-éducatifs», au bénéfice exclusif de certains salariés des établissements et services entrant dans le champ d'application du présent accord.

Ainsi, tout salarié n'exerçant pas ou plus son activité dans un établissement ou service visé à l'article 1^{er} du présent accord, perd immédiatement le bénéfice de ladite indemnité mensuelle.

Cette indemnité mensuelle a pour objet de pallier les problématiques d'attractivité des métiers rencontrées par les établissements concernés. De ce fait, elle n'est pas à prendre en compte dans la comparaison au SMIC.

Article 4

Condition d'éligibilité

Fonctions socio-éducatives

Sont éligibles à l'indemnité mensuelle «métiers socio-éducatifs», les salariés exerçant à titre principal, dans un des établissements, services, résidences et structures visés à l'article 1^{er}, l'une des fonctions suivantes :

- Éducateur spécialisé ou technique (ou autre éducateur dès lors qu'il exerce cette fonction) ;
- Encadrant éducatif de nuit, dont surveillant de nuit qualifié ;
- Maître et maîtresse de maison, assurant une fonction éducative
- Éducateur de jeunes enfants ;
- Moniteur éducateur ;
- Moniteur d'atelier ;
- Chef d'atelier; responsable ou encadrant technique d'atelier ;
- Moniteur d'enseignement ménager ;
- Assistant de service social; assistant social spécialisé ;
- Technicien de l'intervention sociale et familiale ;

-
- Conseiller en économie sociale et familiale ;
 - Psychologue; neuropsychologue ;
 - Cadre de service éducatif et social, paramédical; responsable et coordonnateur de secteur ;
 - Chef de service éducatif, pédagogique et social, paramédical ;
 - Mandataire judiciaire; délégué aux prestations sociales ou délégué aux prestations familiales
 - animateur et moniteur exerçant une fonction éducative au bénéfice des personnes vulnérables ;
 - Technicien en compensation sensorielle (notamment les interprètes en langue des signes, les instructeurs de locomotion, les avéjistés, les codeurs LPC).

Soignants, paramédicaux et AMP, AES, AVS

Par ailleurs, les personnels soignants exerçant également dans un des établissements, services, résidences et structures visés à l'article 1^{er} sont concernés par cette mesure.

À savoir:

- Les aides-soignant-e-s ;
- Les infirmiers-ères (toutes catégories) ;
- Les cadres infirmiers-ères et cadres infirmiers-ères psychiatriques ;
- Les masseurs-ses-kinésithérapeutes ;
- Les orthophonistes ;
- Les orthoptistes ;
- Les ergothérapeutes ;
- Les audio-prothésistes ;
- Les psychomotriciens-nes ;
- Les auxiliaires de puériculture ;
- Les diététiciens-nes

Ces métiers sont listés aux articles L. 4321-1, L. 4322-1, L. 4331-1, L. 4332-1, L. 4341-1, L. 4342-1, L. 4371-1, L. 4391-1 et L. 4392-1 du Code de la santé publique.

• Les aides médico-psychologiques, les auxiliaires de vie sociale, les accompagnants éducatifs et sociaux cités dans le décret n° 2016-74 du 29 janvier 2016.

Cette mesure ne peut se cumuler avec la recommandation patronale du 21 décembre 2021 relative à la mesure «Laforcade 1».

Article 5

Indemnité mensuelle «métiers socio-éducatifs»

5.1

Montant de l'indemnité mensuelle métiers socio-éducatifs

L'indemnité est une indemnité mensuelle, dont le montant est de 238 € brut par mois.

Le montant ci-dessus de l'indemnité mensuelle s'entend pour un salarié à temps plein, sur la base de la durée légale de travail.

Pour les salariés à temps partiel, le montant de l'indemnité mensuelle est proratisé à hauteur du temps de travail prévu contractuellement.

Pour les salariés dont le temps de travail est partagé entre plusieurs établissements, dont seule une partie d'entre eux est visée par le champ d'application du présent accord, l'indemnité mensuelle sera versée au prorata du temps de travail contractuel ou, à défaut, si le contrat ne le prévoit pas, au prorata du temps de travail réalisé dans les établissements concernés.

En cas d'entrée ou sortie en cours de mois d'un salarié entrant dans le champ d'application du présent accord, le montant de l'indemnité mensuelle lui sera versée au prorata de la durée de son contrat de travail au cours de ce mois.

5.2

Versement de l'indemnité mensuelle «métiers socio-éducatifs»

Cette indemnité est versée mensuellement aux salariés concernés. Elle est identifiée sur le bulletin de paye sur une ligne dédiée.

5.3

Modalités de prise en compte de l'indemnité mensuelle «métiers socio-éducatifs»

L'indemnité mensuelle est prise en compte, le cas échéant, pour l'appréciation du salaire de référence servant de base de calcul :

- au maintien de salaire incombant à l'employeur chaque fois qu'il est prévu en cas de suspension du contrat de travail, notamment en cas de maladie professionnelle ou non et d'accident du travail
- à l'indemnité de congés payés ;
- aux indemnités de rupture (notamment indemnité de licenciement, indemnité spécifique de rupture conventionnelle, indemnité de départ ou de mise à la retraite).

L'indemnité mensuelle n'est pas prise en compte dans l'assiette de calcul de toutes les primes et indemnités versées par ailleurs aux salariés visés à l'article 4 en vertu des accords de branche, d'entreprise, d'établissement et des décisions unilatérales d'employeur ou recommandations patronales.

Article 6

Durée de l'accord et entrée en vigueur

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, les dispositions du présent accord entreront en vigueur, sous réserve de leur agrément, au 1^{er} avril 2022.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 7

Extension

La partie la plus diligente demandera l'extension du présent accord.

Annexe : Intitulés conventionnels sous lesquels peuvent être regroupés les fonctions socio-éducatives visées par le présent accord

Il est rappelé que c'est la fonction exercée à titre principal (en l'occurrence, la fonction socio-éducative) qui doit être prise en compte.

Le tableau ci-après est donc conçu comme une aide illustrative pour faciliter l'identification des professionnels éligibles, selon la CCN appliquée par les établissements.

Clé de lecture du tableau : les salarié.e.s dont l'intitulé conventionnel est recensé dans le tableau sont éligibles si les fonctions occupées correspondent à l'intitulé générique de la 1^{ère} colonne

En dehors des intitulés mentionnés ci-dessous, les professionnels qui exercent, à titre principal, des fonctions socio-éducatives dans le cadre de l'accompagnement global des personnes accueillies sont visés par cette mesure.

Intitulés génériques retenus par les pouvoirs publics	Intitulés conventionnels CCN 51	Intitulés conventionnels CCN 66	Intitulés conventionnels accords CHRS	Intitulés accord CRF
Éducateur spécialisé ou technique (ou autre éducateur dès lors qu'il exerce cette fonction)	<ul style="list-style-type: none"> • éducateur spécialisé • éducateur technique • éducateur technique spécialisé • éducateur sportif • chargé d'insertion en ESRP (ex-CRP) • formateur en ESRP ('ex-CRP) niveau 1/niveau 1bis/niveau 2 	Personnels éducatif, pédagogique et social non cadre de l'annexe 3 à la CCN 66 (à l'exception des AMP, AES et AVS qui, pour les revalorisations, sont assimilés aux métiers soignants & paramédicaux) animateur de 1 ^{ère} et 2 ^{ème} catégorie (annexe 10) Éducateur spécialisé- éducateur technique spécialisé (annexe 10) Moniteur d'atelier de 1 ^{ère} et 2 ^{ème} classe; moniteur principal d'atelier (annexe 10) Conseiller en insertion professionnelle	Animateur, moniteur, éducateur (groupes 2, 3, 4, 5)	Éducateurs spécialisés ou technique ; moniteur éducation physique adaptée
Éducateur de jeunes enfants	éducateur petite enfance		Éducateur de jeunes enfants, jardinière d'enfants, jardinière d'enfants spécialisée éducateur (groupes 2, 3, 4, 5)	Éducateurs de jeunes enfants
Moniteur-éducateur	moniteur éducateur		Moniteur-éducateur Moniteur (groupes 2, 3, 4)	Moniteur-éducateur
Moniteur d'atelier	moniteur d'atelier		Moniteur d'atelier Moniteur (groupes 2, 3, 4)	Moniteur d'atelier
Moniteur d'enseignement ménager			Monitrice d'enseignement ménager	
Assistant de service social ou assistant social spécialisé	assistant social		Assistante sociale	Assistant de service social ou assistant social spécialisé ;
Technicien de l'intervention sociale et familiale	technicien en économie sociale et familiale		Technicien de l'intervention sociale et familiale	Technicien de l'intervention sociale et familiale; technicien d'intervention de l'urgence sociale; moniteur interprète
Conseiller en économie sociale et familiale	conseiller en économie sociale et familiale		Conseiller en économie sociale et familiale	Conseiller en économie sociale et familiale
Chef d'atelier, responsable ou encadrant technique d'atelier	<ul style="list-style-type: none"> • responsable de production • moniteur d'atelier-cadre 	Moniteur principal d'atelier ; responsable de production ; agent des méthodes/ chef de fabrication	Chef d'atelier ou éducateur technique spécialisé	Chef d'atelier, responsable ou encadrant technique d'atelier
Encadrant éducatif de nuit (y compris les maîtres et maîtresses de maison, surveillants de nuit qualifiés exerçant les fonctions d'encadrant éducatif de nuit)	maîtres et maîtresses de maison et surveillants de nuit qualifiés exerçant les fonctions d'encadrants éducatifs de nuit	Surveillant de nuit, Surveillant de nuit qualifié Maître et maîtresse de maison avec fonction éducative	Surveillant de nuit Maître.sse de maison	Encadrant éducatif (y compris les maîtres et maîtresses de maison, exerçant les fonctions d'encadrant éducatif) ; agents d'accueil de nuit
Psychologue ou neuropsychologue	Psychologue ou neuropsychologue	Psychologue ou neuropsychologue (annexe 6 - classe 3)	psychologue	Psychologue ou neuropsychologue

Intitulés génériques retenus par les pouvoirs publics	Intitulés conventionnels CCN 51	Intitulés conventionnels CCN 66	Intitulés conventionnels accords CHRS	Intitulés accord CRF
Cadre de service éducatif et social, paramédical	<ul style="list-style-type: none"> • cadre petite enfance, • cadre social, • cadre éducatif, cadre pédagogique • encadrant unité de rééducation • cadre de rééducation • coordonnateur de secteur • gestionnaire de cas 	Cadre de service éducatif et social, paramédical; cadre classe 2 avec fonction socioéducative; cadre classe 3 avec fonction socioéducative	Chef de projet avec fonction socioéducative Chef de service avec fonction socioéducative	responsable de services éducatifs et/ ou sociaux, responsable de projets sociaux, responsable d'équipe au sein d'un service socio-éducatif
Responsable et coordonnateur de secteur		Responsable et coordonnateur de secteur; gestionnaire de cas; cadre classe 2 avec fonction socioéducative; cadre classe 3 avec fonction socioéducative		Responsable et coordonnateur de secteur
Chef de service éducatif, pédagogique et social, paramédical		Chef de service éducatif, pédagogique et social, paramédical; cadre classe 2 avec fonction socioéducative		Chef de service éducatif, pédagogique et social, paramédical
Mandataire judiciaire ou délégué aux prestations sociales	mandataire judiciaire	Mandataire judiciaire Délégué aux prestations sociales Délégué aux prestations familiales (le plus souvent ces professionnels relèvent de l'annexe 3, citée supra)	Mandataire judiciaire ou délégué aux prestations sociales	Mandataire judiciaire ou délégué aux prestations sociales
Animateur ou moniteur exerçant une fonction éducative au bénéfice des personnes vulnérables	<ul style="list-style-type: none"> • auxiliaire socio-éducatif • auxiliaire éducatif • auxiliaire éducatif et sportif • animateur socio-éducatif niveau 1 • animateur socio-éducatif niveau 2 	Moniteur et animateur de l'annexe 3 (citée supra.) et de l'annexe 10 Animateur de formation (annexe 10)	Animateur, moniteur (groupes 2, 3, 4) Animateur socio-culturel, animateur de formation, conseiller d'insertion professionnelle	Animateur ou moniteur exerçant une fonction éducative au bénéfice des personnes vulnérables ((animateur socio-éducatif, animateur de formation; animateur de loisirs, moniteur d'éducation physique et sportive,
Techniciens en compensation sensorielle (notamment les interprètes en langue des signes, les instructeurs de locomotion, les avéjistes, les codeurs LPC)	les professionnels exerçant des fonctions de techniciens en compensation sensorielle (notamment les interprètes en langue des signes, les instructeurs de locomotion, les avéjistes, les codeurs LPC)	Personnels non cadres des établissements et services pour déficients auditifs et visuels (annexe 9 de la CCN 66)		

DEMANDE D'AGRÉMENT DES ACCORDS NATIONAUX INTERPROFESSIONNELS (ANI)

Demande unilatérale de AXESS du 21 avril 2022

[Agréée par arr. 19 août 2022, JO 22 août]

Madame la Directrice Générale,

Nous soumettons à la commission nationale d'agrément les accords nationaux interprofessionnels en vigueur.

1. Rapport explicatif

Afin de porter les intérêts du secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif, les composantes d'AXESS (Fehap, Nexem, Croix Rouge française), puis AXESS elle-même, ont fait le choix d'adhérer à la CPME en 2019.

La CPME est en effet l'une des organisations patronales reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel ; elle est ainsi amenée à négocier et signer les accords nationaux interprofessionnels (ANI) et à participer au paritarisme de gestion dans les différentes instances nationales ou locales.

L'adhésion de nos organisations à la CPME a ainsi vocation à porter la voix, les spécificités et le poids du secteur à tous les niveaux où l'«interprofession» est représentée.

Du fait de cette adhésion à la CPME et conformément à l'article L. 2262-2 du code du travail selon lequel «l'adhésion à une organisation ou à un groupement signataire emporte les conséquences de l'adhésion à la convention ou à l'accord collectif de travail lui-même», nous nous sommes interrogés sur les conséquences de cette adhésion sur l'application des ANI signés par la CPME à nos organisations et à nos adhérents.

Néanmoins, compte-tenu de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles, les normes collectives applicables dans certains établissements sociaux et médico-sociaux doivent faire l'objet d'une procédure d'agrément pour être applicables.

Ainsi, afin d'appréhender l'articulation des dispositions du code du travail et du code de l'action sociale et des familles, nous avons sollicité les services de la DGCS et de la DGT.

Selon le courrier et la position commune de la DGT et de la DGCS en date du 15 décembre 2021, dont vous trouverez copie en pièce jointe, nous comprenons que les ANI signés par la CPME et actuellement en vigueur sont immédiatement applicables aux salariés des secteurs hors champ de l'agrément en vertu de l'article L. 2262-2 du Code du travail et du principe d'égalité de traitement entre les salariés de notre secteur hors champ de l'agrément et les salariés des autres secteurs économiques concernés par ces ANI qui, de facto, ne sont pas soumis à l'agrément.

Selon nous, le nécessaire respect du principe d'égalité de traitement entre tous les salariés de notre secteur, qu'ils travaillent pour une activité relevant ou non de l'agrément, et notamment au sein des employeurs intervenant à la fois sur des champs d'activité soumis à agrément et non soumis à agrément, implique de soumettre à la procédure d'agrément l'ensemble des ANI actuellement en vigueur.

À défaut, nos établissements et services courent un risque contentieux et donc financier.

Vous trouverez ci-dessous un état des Accords Nationaux Interprofessionnels récents en vigueur.

Thème	ANI	Avenants	Signataires
Activité partielle	13 janvier 2012		CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT-FO
Personnel d'encadrement	28 février 2020		CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, CGT-FO
Égalité professionnelle	1 ^{er} mars 2004		CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT, CGT-FO
Formation professionnelle	19 mars 2019 14 octobre 2021		CFDT, CFTC, CGT-FO CFE-CGC, CFTC, FO, CFDT, CGT
Prévention des risques	13 septembre 2000 12 mars 2007		CFDT, CFTC, CGT-FO
Télétravail	26 novembre 2020		CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, CGT-FO
Senior	9 mars 2006	9 mars 2006	CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT-FO
Diversité	12 octobre 2006		CFDT, CFTC, CGT-FO, CGT
Modernisation du travail	11 janvier 2008	12 janvier 2009 24 avril 2009	CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT-FO
		18 mai 2009	CFDT, CFE-CGC
Stress au travail	2 juillet 2008		CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT-FO, CGT
Sécurisation parcours professionnel	5 octobre 2009		CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT-FO, CGT
Harcèlement violence au travail	26 mars 2010		CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT-FO, CGT
Stage	7 juin 2011		CFDT, CFTC, CFE-CGC
Accueil dans l'entreprise	11 juillet 2011	20 décembre 2013	CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT-FO
Nouveau modèle économique	11 janvier 2013		CFDT, CFTC, CFE-CGC
Assurance chômage	22 février 2018		CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT-FO
Retraite complémentaire AGIRC-ARRCO	17 novembre 2017		CFDT, CFE-CGC, CFTC

Thème	ANI	Avenants	Signataires
Prévoyance des cadres	17 novembre 2017		CFDT, CFE-CGC, CFTC, UGICT-CGT, CGT-FO
Santé au travail	9 décembre 2020		CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, CGT-FO

2. Éléments de chiffrage

Si les différents ANI ont vocation à trouver application, ils n'ont pas tous la même portée juridique.

Des accords ont plus une vocation de cadrage dans la mesure où ils n'ont pas nécessairement d'impact juridique mais plus une visée pédagogique pour les branches ou entreprises qui souhaiteraient s'emparer d'une thématique particulière, à l'instar de l'ANI du 26 novembre 2020 relatif au télétravail.

La plupart des autres ANI ont vocation à préfigurer des évolutions légales en ce qu'ils font ensuite l'objet d'un travail parlementaire pour être intégrés dans le code du travail. Ainsi, la plupart des ANI ont été «transposés» dans le code du travail, à l'instar du dernier ANI relatif à la santé au travail du 9 décembre 2020 que les parlementaires ont adopté avec des compléments.

Néanmoins, des accords, qui n'ont pas fait l'objet d'une déclinaison légale, peuvent impliquer l'application de dispositions plus favorables aux salariés, à l'instar de l'avenant du 18 mai 2009 à l'ANI relatif à la modernisation du travail de 2008. Cet avenant prévoit, pour la détermination de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, la comparaison entre les dispositions légales et les dispositions conventionnelles relatives à l'indemnité de licenciement et l'application des dispositions les plus favorables au bénéfice du salarié.

Ainsi, pour les environnements conventionnels couverts par nos fédérations, les employeurs qui adhèrent à Nexem sont concernés par cette comparaison¹

¹ L'indemnité conventionnelle de licenciement est d'1/2 mois de salaire, plafonnée à 6 mois de salaire, pour les salariés non-cadres comptant au moins deux ans d'ancienneté (article 17 CCN 66 ; article 3.15 des accords CHRS) et d'un mois de salaire, plafonnée à 12 mois de salaire ou 18 mois pour les directeurs généraux et directeurs, pour les cadres comptant au moins deux ans d'ancienneté (article 10 de l'annexe 6 CCN 66 ; article 3.15 des accords CHRS).

C'est également le cas pour les établissements et services de la Croix-Rouge française dans la mesure où l'indemnité conventionnelle de licenciement prévue par la Convention collective CRF est plus favorable que l'indemnité légale de licenciement pour tous les salariés justifiant d'au moins un an continu de travail effectif à la CRF²

² L'article 5.3.2 de la CC CRF (non-cadres) prévoit en effet que l'indemnité conventionnelle de licenciement est d'1/2 mois de salaire, plafonnée à 6 mois de salaire, pour les salariés non-cadres comptant au moins un an continu de travail effectif à la CRF (sauf faute grave ou faute lourde).

L'article 8.1.6 de la CC CRF (cadres) prévoit par ailleurs que l'indemnité conventionnelle de licenciement est d'un mois de salaire, plafonnée à 12 mois de salaire, pour les cadres comptant au moins un an continu de travail effectif à la CRF (sauf faute grave ou faute lourde).

La CCN 51 ne prévoit pas de disposition conventionnelle en matière d'indemnité de licenciement.

Cette mesure concerne donc approximativement 727 salariés par an³

³ En 2021 452.800 ruptures conventionnelles ont été conclus (DARES)

Le nombre de salariés du secteur privé est de 20 M (INSEE)

La CCN 66 représente 329.307 personnes physiques (enquête emploi)

au niveau des autres environnements conventionnels. En fonction du statut et de l'ancienneté des salariés concernés par une rupture conventionnelle, le montant de l'indemnité conventionnelle peut être plus important que celui de l'indemnité légale.

Une telle mesure est donc difficilement chiffrable au niveau national mais s'intègre pleinement au niveau local dans la gestion des ressources humaines en permettant de s'accorder avec des salariés sur une sortie des effectifs non contentieuse et de fait moins coûteuse pour les structures concernées.

De fait, si des ANI peuvent avoir un impact financier marginal, leur non-application au sein des structures concernées par l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles peut ouvrir des actions contentieuses dont l'issue serait plus coûteuse du fait du non-respect du principe d'égalité de traitement entre les salariés.

C'est en prévention de ces actions contentieuses et afin de respecter l'égalité de traitement entre l'ensemble des salariés que nous sollicitons donc l'agrément de l'ensemble des ANI actuellement en vigueur.

Nous vous prions d'agréer, Madame la Directrice Générale, l'expression de nos salutations distinguées.

Pièce jointe : courrier DGT - DGCS du 15 décembre 2021

DÉFINITION DES MÉTIERS ET ACTIVITÉS EXPOSÉS AUX RISQUES

PROFESSIONNELS

Accord n° 2023-01 du 17 octobre 2023

[Agréé par arr. 28 déc. 2023, JO 31 déc. 2023 et étendu par arr. 22 mars 2024, 3 avr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'agrément]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AXESS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT.

Préambule

Le secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif souhaite s'engager paritaire-ment dans la conduite d'une politique volontariste et globale en matière de prévention des risques professionnels. Dans cette perspective, le secteur souhaite d'ores et déjà se saisir de l'opportunité de négocier sur la liste des métiers et activités considérés comme particulièrement exposés aux risques professionnels mentionnés au 1^o du I de l'article L. 4161-1 du Code du travail créée par l'article 17 de la Loi de financement rectificative de la sécurité sociale (LFRSS) du 14 avril 2023.

Le présent accord a pour objet de créer cette liste de métiers et activités exposés à ces facteurs de risques professionnels précisément définis comme relevant des «contraintes physiques marquées» :

- Les manutentions manuelles de charges ;
- Les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;
- Les vibrations mécaniques.

Cette négociation doit permettre aux structures du secteur, dont les métiers ou activités peuvent exposer aux risques identifiés, de bénéficier des financements dédiés à la prévention de ces derniers. Les travaux paritaires sur le référentiel pénibilité ont permis de prendre en compte la spécificité des expositions dans le secteur notamment concernant la manutention manuelle de charge et les postures pénibles dans le cadre de l'accompagnement de personnes en perte d'autonomie.

Les partenaires sociaux s'engagent par ailleurs à négocier dès le quatrième trimestre 2023 pour construire une politique systémique, durable et efficiente de prévention pour le secteur.

Article 1 Champ d'application

Le présent accord est applicable dans le champ dévolu au secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif défini par l'avenant n° 3 à l'accord 2005-03 du 18 février 2005.

Article 2 Liste des métiers et activités exposés aux facteurs de risques du 1^o du I de l'article L. 4161-1 du code du travail

Les partenaires sociaux considèrent qu'à la date du présent accord, les métiers et activités particulièrement exposés, au sens des dispositions du Code de la sécurité sociale et du Code du travail, telles que résultant de l'article 17 de la LFRSS du 14 avril 2023, aux facteurs de risques suivants : manutentions manuelles de charges, postures pénibles définies comme positions forcées des articulations et vibrations mécaniques, sont intégrés dans les tableaux ci-dessous.

Au titre des activités exposant aux facteurs ci-contre	Manutention manuelle	Postures pénibles	Vibrations mécaniques
Accompagnement adultes en situation de dépendance dans les actes de la vie courante	Exposé	Exposé	Non exposé
Accompagnement d'enfants en situation de handicap moteur et/ou psychique	Exposé	Exposé	Non exposé
Toilette à domicile de personnes en situation de dépendance	Exposé	Exposé	Non exposé
Toilette au lit sans habillage	Exposé	Exposé	Non exposé
Toilette et habillage personne en perte d'autonomie	Exposé	Exposé	Non exposé

Au titre des activités exposant aux facteurs ci-contre	Manutention manuelle	Postures pénibles	Vibrations mécaniques
Accompagnement adultes en situation de dépendance dans les actes de la vie courante	Exposé	Exposé	Non exposé
Toilette et habillage personne en semie autonomie	Exposé	Exposé	Non exposé
Gestion de matériel en ergothérapie	Exposé	Exposé	Non exposé
Rééducation en ergothérapie	Exposé	Exposé	Non exposé
Réalisation de bilans ostéoarticulaires	Exposé	Exposé	Non exposé
Soins d'orthophonie	Non exposé	Exposé	Non exposé
Soins infirmiers à domicile	Exposé	Exposé	Non exposé
Soins infirmiers en établissement	Exposé	Exposé	Non exposé
Allotissement cuisine	Exposé	Exposé	Non exposé
Distribution des repas	Exposé	Exposé	Non exposé
Entretien complet chambre hospitalisation	Exposé	Exposé	Non exposé
Entretien des locaux	Exposé	Exposé	Non exposé
Entretien du linge	Exposé	Exposé	Non exposé
Entretien des locaux petite enfance	Exposé	Exposé	Non exposé
Entretien des espaces verts	Exposé	Exposé	Exposé
Gestion des déchets	Exposé	Exposé	Non exposé
Livraison de linge	Exposé	Exposé	Non exposé
Livraison des repas	Exposé	Exposé	Non exposé
Nettoyage des endoscopes	Exposé	Non exposé	Non exposé
Plonge cuisine central	Exposé	Exposé	Non exposé
Plonge	Exposé	Exposé	Non exposé
Réfection des lits	Exposé	Exposé	Non exposé
Service des repas en salle	Exposé	Exposé	Non exposé
Transport de personnes	Exposé	Exposé	Non exposé

Au titre des métiers exposés aux facteurs ci-contre	Manutention manuelle	Postures pénibles	Vibrations mécaniques
Aide soignant	Exposé	Exposé	Non exposé
Auxiliaire de puériculture de nuit	Exposé	Exposé	Non exposé
Auxiliaire de puériculture en pouponnière	Exposé	Exposé	Non exposé
Auxiliaire de puéricultures accouchement	Exposé	Exposé	Non exposé
Infirmier anesthésiste	Exposé	Exposé	Non exposé
Infirmier de bloc opératoire	Exposé	Exposé	Non exposé
Kinésithérapeute adultes	Exposé	Exposé	Non exposé
Kinésithérapeute enfants	Exposé	Exposé	Non exposé
Médecin	Exposé	Exposé	Non exposé
Psychomotricien adultes	Non exposé	Exposé	Non exposé
Psychomotricien enfants	Exposé	Exposé	Non exposé

Au titre des métiers exposés aux facteurs ci-contre	Manutention manuelle	Postures pénibles	Vibrations mécaniques
Sage femme salle d'accouchement	Exposé	Exposé	Non exposé
Magasinier cuisine	Exposé	Exposé	Non exposé
Magasinier	Exposé	Exposé	Non exposé
Agent d'amphithéâtre	Exposé	Exposé	Non exposé
Agent de blanchisserie	Exposé	Exposé	Non exposé
Agent de stérilisation	Exposé	Exposé	Non exposé
Agent de service hôtelier	Exposé	Exposé	Non exposé
Agent des services généraux	Exposé	Exposé	Non exposé
Archiviste	Exposé	Exposé	Non exposé
Brancardier	Exposé	Exposé	Non exposé
Cuisinier	Exposé	Exposé	Non exposé
Éducateur sportif	Exposé	Exposé	Non exposé
Électricien	Exposé	Exposé	Non exposé
Lingère linge preste	Exposé	Exposé	Non exposé
Manipulateur en électroradiologie	Exposé	Exposé	Non exposé
Mécanicien	Exposé	Exposé	Exposé
Menuisier	Exposé	Exposé	Exposé
Agent de maintenance	Exposé	Exposé	Non exposé
Technicien de maintenance	Exposé	Exposé	Non exposé
Peintre	Exposé	Exposé	Non exposé
Plombier	Exposé	Exposé	Non exposé
Préparateur en pharmacie	Exposé	Exposé	Non exposé
Prothésiste-orthésiste	Exposé	Exposé	Non exposé
Technicien animalier	Exposé	Exposé	Non exposé
technicien en anatomopathologie	Non exposé	Exposé	Non exposé
Technicien de laboratoire cytogénétique et génétique moléculaire	Non exposé	Non exposé	Exposé
Chef d'atelier	Exposé	Exposé	Non exposé
Moniteur d'atelier	Exposé	Exposé	Non exposé
Éducateur technique spécialisé	Exposé	Exposé	Non exposé
Animateur	Exposé	Exposé	Non exposé
Accompagnant éducatif et social	Exposé	Exposé	Non exposé
Moniteur éducateur	Exposé	Exposé	Non exposé
Éducateur spécialisé	Exposé	Exposé	Non exposé

L'absence d'un métier ou d'une activité dans la présente liste n'emporte pas l'absence d'exposition pour l'activité ou le métier au sein de la structure. L'identification des risques et leur évaluation devant être menées pour chaque structure dans les conditions légales et réglementaires applicables.

Comme l'ensemble des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés, ces risques doivent être intégrés dans les démarches globales de prévention mises en place dans les structures et faire l'objet d'actions de prévention dédiées dans les conditions prévues au code du travail.

Article 3

Application aux petites et moyennes entreprises

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises indépendamment de l'effectif de l'entreprise. Il n'y a donc pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre d'accord type.

Article 4

Dispositions diverses

4.1

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu à durée indéterminée à compter de son entrée en vigueur.

4.2

Révision et dénonciation

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail. Toute demande de révision est accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction concernant le ou les articles soumis à révision, et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres organisations syndicales représentatives de salariés ainsi qu'aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives. Les discussions portant sur la révision devront s'engager dans les trois mois suivant la date de réception de la demande. Le présent accord restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant ou d'un nouvel accord.

La dénonciation du présent accord par une ou plusieurs des parties signataires peut intervenir à tout moment et devra être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. La dénonciation devra être motivée. Elle respectera un préavis de trois mois pendant lequel le texte continuera de s'appliquer. À l'issue du délai de préavis, le texte continuera de produire ses effets pendant un an.

4.3

Formalités de dépôt et de publicité

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

4.4

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.

4.5

Extension

Les parties signataires 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.

4.6

Date d'effet

Le présent accord entrera en vigueur à la condition de l'obtention de son agrément ministériel conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du Code de l'Action Sociale et des Familles.

Il prendra effet au 1^{er} jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'agrément.

Les partenaires sociaux considèrent, par souci de cohérence et d'unicité, que la condition suspensive liée à l'agrément ministériel s'appliquera à toutes les entreprises et tous les établissements du secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif, indépendamment de l'activité concernée.

Il n'apparaît, en effet, pas envisageable aux partenaires sociaux de permettre que l'accord puisse s'appliquer dans les différent(e)s entreprises et établissements relevant du même secteur de manière différente ou décalée dans le temps, voire ne s'appliquer que dans certaines entreprises ou dans certains établissements en cas de refus définitif d'agrément.

Annexe : extraits du référentiel pénibilité de la branche

Tableau 3 B du référentiel pénibilité de la branche concernant les facteurs de risques professionnels mentionnés 1^o du I de l'article L. 4161-1 du code du travail.

Exposition théorique effective si le salarié exerçait cette tâche pendant 100 % de son temps de travail sans mesures de prévention

REFERENTIEL ENTREPRISE		CONTRAINTES PHYSIQUES MARQUEES				
ACTIVITÉS	Fiches	MANUTENTIONS MANUELLES DE CHARGES		POSTURES PENIBLES	VIBRATIONS MECANIQUES	
	Num	Poids Quotidien	Durée manipulation annuelle		Mesures <0,5m/s²	Mesures >= 0,5m/s²
ACCOMPAGNEMENT ADULTES EN SITUATION DE DEPENDANCE	1	400 kg	18 h	438 h		
ACCOMPAGNEMENT ENFANTS EN SITUATION DE HANDICAP MOTEUR	2	400 kg	18 h	630 h		
TOILETTE A DOMICILE PERSONNE EN SITUATION DE DEPENDANCE	3	1 280 kg	105 h	735 h		
TOILETTE AU LIT SANS HABILLAGE	4	5 040 kg	210 h	473 h		
TOILETTE ET HABILLAGE PERSONNE EN SITUATION DE DEPENDANCE	5	2 352 kg	53 h	788 h		
TOILETTE ET HABILLAGE PERSONNE SEMI AUTONOME	6	800 kg	18 h	455 h		
ACTIVITES DE PREPARATION DES PATIENTS HEMODIALYSES	7	2 200 kg	53 h	84 h		
ACTIVITES DE L'INFIRMIER ANESTHESISTE	8	132 kg	11 h	21 h		
ACTIVITES DE L'INFIRMIER DE BLOC	9	720 kg	7 h	140 h		
SOINS INFIRMIERS A DOMICILE	10	120 kg	7 h	630 h		
SOINS INFIRMIERS EN ETABLISSEMENT	11	500 kg	35 h	350 h		
ACTIVITES DE MAÏEUTIQUE EN SALLE D'ACCOUCHEMENT	12	350 kg	14 h	42 h		
ACTIVITES D'AUXILIAIRE DE PUERICULTURE DE NUIT	13	480 kg	140 h	147 h		
ACTIVITES D'AUXILIAIRE DE PUERICULTURE EN POUPONNIERE	14	940 kg	630 h	1 050 h		
ACTIVITES D'AUXILIAIRE DE PUERICULTURE LORS d'ACCOUCHEMENTS	15	50 kg		224 h		
GESTION DU MATERIEL d'ERGOTHERAPIE	16	1 380 kg		525 h		
ACTIVITES DE REEDUCATION EN ERGOTHERAPIE	17	730 kg	11 h	630 h		
KINESITHERAPIE POUR ADULTES	18	500 kg	18 h	350 h		

