ACCORD 2005-01

ACCORD DE LA BRANCHE SANITAIRE, SOCIALE ET MEDICO-SOCIALE A BUT NON LUCRATIF RELATIF A LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

PREAMBULE

Il est convenu et arrêté les dispositions suivantes :

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 et du CEP social et médico-social, l'avis du Conseil Economique 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,
- ouverture à la VAE des diplômes ou titres nationaux de la branche,
- insertion des jeunes, mobilité des seniors et des salariés les plus fragilisés au sein de la branche,
- favoriser les parcours professionnels des salariés au sein de la branche et notamment pour les salariés connaissant des difficultés.

Et, dans l'attente des préconisations de l'étude à venir sur les emplois du secteur sanitaire.

Conscientes de ces enjeux, les parties signataires ont engagé par le présent accord un calendrier et un dispositif de négociation afin de mettre en œuvre dans la Branche les dispositions découlant de la loi du 4 mai 2004 et pour tenir compte des nouvelles compétences des conseils régionaux en matière de formation, tout en renforçant la politique contractuelle de la formation professionnelle qui a fait ses preuves, dans la branche.
Elles se donnent pour objectifs une politique volontariste de formation pour la branche garantissant des interventions de qualité auprès des usagers.

Compte tenu des dispositifs existants dans la branche dans le domaine de la formation, notamment des travaux réalisés par la CPNE, et des échéances fixées par la loi du 4 mai 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie, les parties conviennent de négocier pour :

- définir les orientations, les priorités, les objectifs et les moyens de formation de la branche pour les trois ans à venir afin de permettre l'élaboration des plans de formation des entreprises adhérentes conformément à l'article L. 932-1 du code du travail,

- définir, la répartition de la contribution dite de professionnalisation (0,50% c.trav. art. L 951-1 2° du 1er alinéa et 0,15% art. L 952-1 1°) et les conditions de mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation, du DIF, de l'apprentissage, de la formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissage, de la mise en œuvre d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications de branche (article L. 934-2, 13° alinéa),

- négocier un accord sur le CIF afin d'en inscrire les dispositions dans les orientations de la branche,

- définir les conditions de mise en œuvre du DIF,

- mettre en place le passeport formation et l'entretien individuel professionnel de formation,

- mettre en œuvre le développement de la VAE au bénéfice des salariés du secteur par une communication et un accompagnement adaptés, tant pour les salariés que les jurys.

L'atteinte de ces objectifs de qualification de la branche nécessite :

- l'implication de tous les acteurs : employeurs, organisations syndicales représentatives, institutions représentatives du personnel et salariés dans le respect des rôles et attributions de chacun ;

- les moyens nécessaires, notamment un engagement des employeurs à appliquer au plus tard le 1er janvier 2008 un taux de participation à la formation continue de 2,30% de la masse salariale brute dont 1,60% au titre du Plan de Formation, 0,50% au titre des périodes et contrats de professionnalisation, du tutorat et de l'observatoire, 0,20% au titre du CIF.

Par le présent accord, les signataires expriment la volonté de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif, de soutenir l'accès à la qualification professionnelle des salariés, notamment en rendant éligibles des actions de formation conduisant à une certification ou diplôme, dans le cadre des périodes de professionnalisation (article III-3) ou du DIF (article V-3).
Ces actions de formation doivent pouvoir s'inscrire dans un parcours professionnalisant se réalisant sur un ou plusieurs exercices. Elles peuvent s'inscrire dans le plan de formation et recourir à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

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, créé par l'accord du 11 mars 1996.

Toutefois, le présent accord ne s'applique 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.

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 GENERAL : enseignement secondaire 1er 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 80.4 D.	FORMATIONS DES ADULTES ET FORMATION CONTINUE 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 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 HANDICAPES : 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 HANDICAPES :
- 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.

85.3J ACTIVITES DES SERVICES DE SOINS A DOMICILE

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 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.

Le champ territorial concerne la France métropolitaine et les DOM.

CHAPITRE I : LE PLAN DE FORMATION

Les employeurs de la branche s'engagent à appliquer un taux de participation au titre du plan de formation à hauteur de 1,60% de la masse salariale brute au plus tard le 1er janvier 2008.

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 désormais 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

Les contrats de professionnalisation s'adressent :

- aux jeunes de moins de 26 ans :
  - en vue de favoriser l'acquisition d'une première qualification professionnelle ;
  - en vue de compléter leur formation initiale quel qu'en soit le niveau pour pouvoir accéder au métier souhaité.
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus en vue d'acquérir un titre ou un diplôme afin de favoriser leur insertion ou leur réinsertion professionnelle.

Article II-2
Pour chacun des publics concernés à l'article II-1, les parties signataires définissent, pour une durée de trois ans, les actions de formation donnant lieu à une participation financière prioritaire par le fonds d'assurance formation de la branche.

Article II-3
En application de l'article II-2, pour la période d'octobre 2004 à septembre 2007, sont prioritaires les actions de formation qualifiantes en vue de l'obtention d'un diplôme ou titre national :

- de niveau V pour les filières éducatives, de l'animation, du soin, de l'aide et de l'accompagnement de la personne ;
- de niveau IV pour les filières éducatives, de l'animation et de l'accompagnement et de l'aide à la personne ;
- de 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
Afin de mettre en œuvre ces actions de formation qualifiantes, en prenant en considération la spécificité de la branche professionnelle pour les dites formations qui obéissent à une réglementation particulière, les signataires décident que :

- la durée du contrat de professionnalisation pourra être portée, si nécessaire, jusqu'à 24 mois ;
- la durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignements généraux, professionnels et technologiques pourra être portée 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 allégements de formation.

Article II-5
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 figurant sur la liste établie par la CPNE et/ou inscrits au RNCP:

- salariés âgés de moins de 21 ans : 60% du SMIC ;
- 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 figurant sur la liste établie par la CPNE et/ou inscrits au RNCP:

- 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
Les dispositions du présent chapitre seront prises en charge au titre des 3/5ème de la contribution dite de professionnalisation.

Article II-7
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 :
PERIODES DE PROFESSIONNALISATION

Article III-1
Les périodes de professionnalisation ont pour objet de viser prioritairement :

- pour les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'emploi occupé, ou au regard d'un emploi de qualification supérieure, sous condition que l'employeur s'engage à le classer dans cet emploi après obtention du diplôme ou du titre, des actions de formation conduisant à un diplôme ou titre national à finalité professionnelle inscrit sur la liste établie par la CPNE de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif ;

- les salariés ne justifiant pas de la qualification requise au regard de l'emploi occupé ;

- pour les salariés comptant 20 années d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 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, des actions de formation visant une qualification supérieure attestée par un diplôme ou titre national à finalité professionnelle inscrit sur la liste de la CPNE de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif ;

- pour les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité et pour les hommes et les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé parental d'éducation, des actions de formation adaptées et personnalisées visant une actualisation des compétences indispensable à la reprise d'activité professionnelle ;

- pour les salariés reprenant leur activité professionnelle après une absence pour maladie ou pour accident du travail d'une durée supérieure à 6 mois consécutifs, des actions de formation adaptées et personnalisées visant une actualisation des compétences;

- pour les salariés reprenant leur activité professionnelle après une absence pour l'exercice d'un mandat syndical d'une durée supérieure à 3 ans, des actions de formation adaptées et personnalisées visant une actualisation des compétences;

- pour les travailleurs handicapés (article L 323-3 du code du travail), les actions de formation visant une qualification professionnelle attestée par un diplôme ou titre national reconnus par la CPNE de la branche ou une actualisation des compétences.

Article III-2
Pour chacun des publics concernés à l'article III-1, les parties signataires définissent, pour une durée de trois ans, les actions de formation donnant lieu à une participation financière prioritaire par le fonds d'assurance formation de la branche.

Article III-3
En application de l'article III-2, pour la période de 3 ans à compter du premier jour du mois qui suit la décision d'agrément, sont prioritaires les actions de formation qualifiantes en vue de l'obtention d'un diplôme ou titre national :

- de niveau V pour les filières éducative et du soin ;
- de niveau IV pour la filière éducative ;
- de 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 ;
- De 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 ;
- De niveau II et I pour les emplois d'encadrement figurant sur la liste de la CPNE.

Article III-4
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.

Article III-5
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 rémunération selon les textes réglementaires en vigueur.

Article III-6
Les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail peuvent excéder de 60 heures au maximum sur une même année civile le montant des droits ouverts par le salarié au titre du DIF.

Article III-7
Les dispositions du présent chapitre seront prises en charge au titre des 3/5ème 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
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.

NR MF MN

CHAPITRE IV: TUTORAT

Article IV-1
Pour chaque titulaire des contrats mentionnés au chapitre II, pour les salariés en période de professionnalisation mentionnés au chapitre III et les salariés en apprentissage, l'employeur peut choisir un tuteur parmi les salariés qualifiés de la structure.

Article IV-2
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
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 pour exercer ses fonctions et, se former. Cette action de formation devra démarrer au plus tard dans le mois qui suit l'exercice de la mission tutorale.
La branche confie à la CPNE le soin d'établir un référentiel professionnel et de formation pour la fonction de tuteur.

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 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.

Article IV-4
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.
A l'exception des salariés relevant de la convention collective nationale des Centres de Lutte Contre le Cancer du 1er 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 50 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%.

Article IV- 5

Les actions de tutorat pour les contrats et périodes de professionnalisation sont prises en charge au titre des 3/5ème de la contribution dite de professionnalisation.

Les actions de tutorat pour l'apprentissage sont prises en charge au titre des 1/5 de la contribution dite de professionnalisation.

CHAPITRE V : DISPOSITIONS RELATIVES AU DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION

Article V-1

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. Les partenaires sociaux s'engagent à réexaminer cette durée après la clôture de l'exercice 2006.
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 1er 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

Les actions de formation éligibles 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.

Les autres actions de formation également éligibles 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.

ArticleV-3

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein qui ne justifient pas d'un an d'ancienneté au 1er janvier de l'année N, mais en cours d'année, bénéficieront au 1er janvier de l'année N+1 d'un droit individuel à la formation calculé au prorata temporis.

Article V-4
Compte tenu de la date de parution de la loi créant le droit individuel à la formation, 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, bénéficient au 1er janvier 2005 d'un droit individuel à la formation de 239/366e de 20 heures arrondi à 14 heures.

Les salariés qui acquièrent une année d'ancienneté entre le 7 mai 2004 et le 31 décembre 2004 bénéficient au 1er janvier 2005 du DIF calculé au prorata temporis.

Article V-5
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-6
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.
La suspension de l'exécution du contrat de travail du salarié (congé parental d'éducation, congé sans solde ...) ne réduit pas le volume du DIF acquis au titre de son ancienneté.

ArticleV-7
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 notamment se dérouler pour partie pendant le temps de travail selon des modalités fixées par accord d'entreprise ou d'établissement et en l'absence de délégués syndicaux, par accord individuel.

Article V-8
La mise en œuvre du droit individuel à la formation est à l'initiative du salarié.
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-9
Lorsque durant deux années civiles consécutives, le salarié et l'employeur ne parviennent pas à un accord, le salarié peut adresser sa demande à l'organisme collecteur paritaire agrée 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-10
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-11
Les partenaires sociaux s'engagent à étudier les moyens techniques de transférabilité du DIF d'un employeur vers un autre employeur de la branche avant le 31 décembre 2005.

Les partenaires sociaux demanderont à la CPNE et à l'OPCA de branche de faire un état annuel quant à l'application du DIF dans la branche.

Article V-12
Les frais de transport, les frais de repas et frais annexes engagés au titre du DIF sont imputables sur la contribution dite de professionnalisation.

CHAPITRE VI : OBSERVATOIRE

Article VI-1
Les parties signataires décident, dans le cadre de la loi n°2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie, de créer un observatoire prospectif des métiers et des qualifications pour la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.

La diversification des activités, la modernisation des structures, les évolutions technologiques et démographiques, le développement des besoins et donc des services, entraîne une transformation continuelle des métiers que la branche doit être en mesure d'anticiper. Par ailleurs comme l'a démontré le CEP du social et médico-social la branche va se trouver confrontée à des enjeux important de qualification des personnels en poste et de renouvellement des personnels qualifiés.

En conséquence, les parties signataires du présent accord décident de mettre en place, au sein de la branche, et, par délégation, au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi, un observatoire prospectif des métiers et des qualifications. Il est destiné à assurer 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.

La mise en place opérationnelle de l'observatoire devra être effectuée dans l'année qui suit la publication au journal officiel de l'arrêté d'agrément du présent texte.

Article VI-2
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
Un comité paritaire de pilotage de l'observatoire est créé.
Il 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. Ce comité pourra s'adjoindre des représentants de la direction d'UNIFAF et de ses services techniques.
Le secrétariat est assuré par un représentant technique d'UNIFAF.

Le comité paritaire de pilotage 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.

Article VI-4
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
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
Pour la mise en œuvre de l'observatoire des métiers et des qualifications les parties signataires décident d'affecter à son financement un montant qui ne saurait dépasser 1% de la collecte due au titre de la contribution dite de professionnalisation.

Article VI-7
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 PASSEPORT FORMATION

Article VII-1 : Entretien professionnel

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.

Pour s'y préparer, le salarié devra être 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.

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 du fait de ses expériences professionnelles.

A 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.

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 tutorat, l'observatoire et l'apprentissage.

Article VIII-2 : CIF
Les partenaires sociaux s'engagent à négocier un accord relatif au congé individuel de formation et notamment à définir les actions de formation prioritaires.

Article VIII-3 : Durée
Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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.

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 VIII-6 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.

Article VIII-7 : 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-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 L314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Article VIII-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.

Fait à Paris, le 07 janvier 2005

UNIFED
Monsieur Gilles DUCROT : Président

Les organisations syndicales de salariés

CFDT
47 avenue Simon Bolivar – 75019 Paris

Madame Maryvonne NICOLLE

CFTC
10 rue de Leibnitz – 75018 Paris

Monsieur Denis LAVAT

Fédération Française Santé et Action Sociale CFE/CGC
39 rue Victor Massé – 75009 Paris

Madame Noëlle RAYNIER

C.G.T.
263 rue de Paris – Case 538 - 93515
Montreuil cedex

Madame Joëlle LOUSSOUARN-PERON

Force Ouvrière – Santé Privée
153/155 rue de Rome – 75017 Paris

Mademoiselle Marie-France GUTHEY

Force Ouvrière – Action Sociale
7 Passage Tenaille – 75014 Paris