

Convention collective

FORMATION (Organismes de)



N° de brochure : 3249

N° IDCC : 1516

Date de dernière mise à jour : 2020-10-27

Sommaire

Convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988	1
Préambule	1
Champ d'application	1
Durée. Dénonciation. Révision. Adhésion	2
Droit syndical. Représentants du personnel	2
Embauchage	3
Etablissement du contrat de travail	3
Contrat de travail à durée indéterminée intermittent	5
Période d'essai	6
Modification du contrat de travail pour motif économique	6
Rupture du contrat de travail à durée indéterminée	6
Durée et travail et aménagement du travail	6
Formation professionnelle	10
Congés payés	11
Jours fériés et congés	11
Absence pour maladie et indemnisation	11
Maternité. Adoption	12
Prévoyance complémentaire	12
Appel à la préparation. Réserve militaire	12
Commissions paritaires	13
Politique d'emploi catégoriel	14
Classification conventionnelle	14
Rémunérations minimales conventionnelles	19
Compétences des emplois de formateur	19
Textes Attachés	20
Accord du 20 décembre 1991 relatif aux retraites complémentaires ARRCO	20
Champ d'application	20
Calendrier des cotisations	20
Répartition du taux supplémentaire	20
Reconstitution de carrière	21
Condition d'application	21
Demande d'extension	21
Accord du 3 juillet 1992 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance	21
1. Objet	21
2. Champ d'application : bénéficiaires	21
3. Décès	21
4. Invalidité totale et définitive	22
5. Rente éducation	23
6. Incapacité-invalidité temporaire totale	23
7. Invalidité permanente totale ou partielle	23
8. Situations particulières	24
9. Salaire de référence	24
10. Revalorisation des prestations	24
11. Gestion du régime de prévoyance	24
12. Commission paritaire de prévoyance et santé	26
13. Information des participants du régime	27
14. Fonds d'action sociale	27
15. Modification, résiliation, dénonciation	27
16. Date d'effet	27
17. Dépôt, demande d'extension	27
Annexe : Cotisations	27
Accord du 6 décembre 1999 relatif à la mise en place de la réduction du temps de travail dans les organismes de formation (1)	28
TITRE Ier : Durée du travail et contingent d'heures supplémentaires	28
TITRE II : Réduction du temps de travail pour les salariés de la branche	29
TITRE III : Autres dispositions relatives à l'aménagement et à la réduction du temps de travail	30
TITRE IV : Dispositions spécifiques aux formateurs D et E	31
TITRE V : Dispositions relatives au CDD d'usage	32
TITRE XII : Dispositions spécifiques aux jours fériés	32
TITRE XIII (1) : Durée de l'accord et application	33
Avenant du 25 novembre 2002 portant modification à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la prévoyance	33
Accord du 3 juillet 2003 portant modifications à l'accord 'Prévoyance' du 3 juillet 1992	33
Préambule	33
Adhésion par lettre de la FIECI CFE-CGC à la convention du 9 novembre 2004	34
Avenant du 13 septembre 2005 à l'accord prévoyance du 3 juillet 1992 relatif au réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation du régime et choix des organismes assureurs	35
Accord du 21 avril 2006 relatif à la création et à la mise en oeuvre des CQP	35
Accord du 21 avril 2006 relatif à la création du CQP « Formateur consultant »	36
Annexes	37
Accord du 30 mars 2007 relatif à l'amélioration de l'accès des travailleurs handicapés	55
Préambule	55
Accord du 24 mai 2007 relatif au temps de travail des formateurs D et E	56
Accord du 14 février 2008 relatif à la modernisation des conditions d'emploi des salariés de la branche formation	56
Annexe	58
Accord du 13 octobre 2008 relatif à la prévoyance	59
Accord du 16 septembre 2008 portant modification de l'accord prévoyance du 3 juillet 1992	59
Accord du 24 mars 2009 relatif à la politique de développement de l'emploi des personnes handicapées	61
Article unique	61
Annexe I	63
Avenant du 20 octobre 2009 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la prévoyance	63
Avenant du 14 décembre 2009 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la prévoyance	64
Avenant n° 11 du 11 décembre 2009 relatif au paritarisme et aux commissions paritaires	67

Adhésion par lettre du 17 janvier 2011 du SNPF CGT à la convention	69
Accord du 27 mars 2012 relatif à la recodification de la convention	70
Accord du 27 mars 2012 relatif à l'emploi des seniors	76
Préambule	76
Annexe	78
Avenant du 27 mars 2012 relatif aux commissions paritaires	78
Accord du 27 mars 2012 relatif au CQP « Formateur consultant »	80
Préambule	80
Avenant du 14 novembre 2013 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la prévoyance	81
Préambule	81
Avenant du 19 juin 2014 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la prévoyance	83
Préambule	83
Avenant du 23 octobre 2014 modifiant l'article 18.2 relatif aux commissions paritaires	83
Accord du 17 décembre 2014 relatif au temps partiel	84
Préambule	84
Avenant du 22 janvier 2015 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la prévoyance	85
Avenant du 15 juin 2015 relatif au CQP « Assistant de formation »	86
Préambule	86
Annexe	88
Accord du 19 novembre 2015 relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé	90
Préambule	90
Annexes	95
Annexe I Prestations	95
Annexe II Taux de cotisation auprès des organismes assureurs recommandés	95
Annexe III Dispenses d'adhésion	96
Avenant du 19 novembre 2015 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la prévoyance	96
Avenant du 28 juin 2016 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance	101
Avenant du 28 juin 2016 à l'accord du 19 novembre 2015 relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé	102
Avenant du 21 octobre 2016 à l'accord du 19 novembre 2015 relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé	102
Avenant du 21 octobre 2016 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la prévoyance	103
Accord du 16 janvier 2017 relatif à la classification des emplois et des métiers	103
Titre Ier Refonte de la classification conventionnelle	104
Titre II Impact de la nouvelle classification sur les autres dispositions de la convention collective	109
Titre III Entrée en vigueur, mise en oeuvre, suivi	109
Annexe	110
Avenant du 7 juin 2017 portant modification de l'accord prévoyance du 3 juillet 1992	110
Adhésion par lettre du 4 décembre 2017 du SYNOFDES à la convention	110
Accord du 14 septembre 2017 relatif à la création du CQP « Conseiller commercial en formation »	110
Préambule	110
Avenant du 22 novembre 2017 à l'accord du 19 novembre 2015 relatif au régime obligatoire frais de santé	112
Préambule	112
Annexe	113
Avenant du 1er décembre 2017 portant modification des articles 18.1 et 18.2 de la convention collective	114
Avenant du 30 janvier 2018 portant modification de l'accord de prévoyance du 3 juillet 1992	114
Préambule	114
Avenant du 4 avril 2018 portant prorogation de l'accord du 17 décembre 2014 relatif au temps partiel	114
Préambule	115
Avenant du 12 juin 2018 modifiant les dispositions relatives à la commission paritaire nationale	115
Préambule	115
Avenant du 3 juillet 2018 à l'accord du 19 novembre 2015 relatif au régime obligatoire de frais de santé à effet du 1er janvier 2016	117
Préambule	117
Annexe	117
Avenant du 11 décembre 2018 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif au degré élevé de solidarité	118
Préambule	118
Annexe	119
Avenant du 11 décembre 2018 à l'accord du 19 novembre 2015 relatif au régime obligatoire des frais de santé	119
Préambule	119
Annexe	120
Avenant du 13 décembre 2018 portant modification de l'article 6 de la convention collective	121
Préambule	121
Avenant du 5 février 2019 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif au régime obligatoire de prévoyance	122
Préambule	122
Avenant du 13 septembre 2019 à l'accord du 17 décembre 2014 relatif au temps partiel	123
Préambule	123
Avenant du 15 octobre 2019 à l'accord du 19 novembre 2015 relatif au régime obligatoire frais de santé	123
Préambule	124
Annexe	124
Accord de méthode du 9 avril 2020 relatif à l'organisation du dialogue social suite à l'épidémie de Covid-19	124
Préambule	124
Annexe	125
Accord du 23 avril 2020 relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes	125
Préambule	125
Textes Salaires	129
Avenant du 15 décembre 2005 relatif aux salaires	129
Avenant du 18 décembre 2006 relatif aux salaires	130
Annexe	131
Avenant du 27 avril 2009 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2009	131
Annexe	131
Accord du 5 juillet 2011 relatif aux salaires minima au 1er septembre 2011	132
Accord du 27 mars 2012 relatif aux salaires minima au 1er septembre 2012	133
Annexe	133
Accord du 23 janvier 2013 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013	134

Accord du 18 décembre 2013 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2014	135
Annexe	135
Avenant du 10 mars 2016 relatif aux salaires minima au 1er mars 2016	135
Annexe	136
Avenant du 12 juin 2018 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2018	136
Préambule	137
Avenant du 12 septembre 2019 relatif aux salaires minima conventionnels	137
Préambule	137
Accord professionnel du 14 mars 2019 relatif à l'OPCO des entreprises à forte intensité de main-d'oeuvre	138
<i>Préambule</i>	139
<i>Annexe</i>	145
Textes parus au JORF	JO-1
Nouveautés	NV-1
<i>Avenant jours mobiles (12 juin 2020)</i>	NV-1
<i>Accord interressement (12 juin 2020)</i>	NV-1
Liste des sigles	SIG-1
Liste thématique	THEM-1
Liste chronologique	CHRO-1
Index alphabétique	ALPHA-1

Convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988

Signataires	
Organisations patronales	Chambre syndicale nationale des organismes de formation CSNFOR ; Union nationale des organismes de formation UNORF.
Organisations de salariés	SNEPL CFTC ; Syndicat national de la formation professionnelle CFE-CGC ; SNEPAT FO.
Organisations adhérentes	Syndicat national de l'enseignement de la conduite et de l'éducation routière, fédération de l'éducation nationale (SNECER FEN), par lettre du 24 octobre 1990 ; Union nationale des organismes de développement social, sportif et culturel (UNODESC), par lettre du 19 février 1991 ; Syndicat national de l'enseignement et de la formation privé (SNPEFP) CGT, par lettre du 22 juillet 1991 ; FEP CFDT, par lettre du 9 août 1994 (BO n° 94-34) ; Fédération nationale du personnel de l'encadrement des sociétés de service informatique, des études, du conseil et de l'ingénierie (FIECI) CFE-CGC, par lettre du 9 novembre 2004 (BO n° 2004-49) ; Le syndicat national des personnels de la formation CGT (SNPF CGT), 24, rue de Paris, 93100 Montreuil, par lettre du 17 janvier 2011 (BO n°2011-38) SYNOFDES (Syndicat des organismes de formation de l'économie sociale), par lettre du 4 décembre 2017 (BO n°2018-1)

Préambule

En vigueur étendu

Les parties signataires à la présente convention collective conviennent de la nécessité d'apporter aux salariés du secteur privé de la formation une couverture conventionnelle par des garanties collectives non exclusives des dispositions existantes dans les entreprises du secteur.

Elles conviennent que cette clarification du statut du formateur et du personnel des organismes de formation, de nature à influencer positivement sur la qualité des prestations offertes aux bénéficiaires de la formation, doit s'accompagner d'un accès de l'ensemble des catégories d'entreprises composant ce secteur privé à tous les financements composant la demande de formation, quelle que soit leur nature.

Les conditions favorables à la mise en oeuvre d'une politique conventionnelle dans le secteur privé de la formation professionnelle prendront tout leur sens avec la reconnaissance de sa qualité d'acteur à part entière aux côtés des autres offreurs de formation.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Modifié par avenant 1 du 9-11-1988 en vigueur le 1-7-1989 étendu par arrêté du 16-3-1989 JORF 29-3-1989

La présente convention collective règle, sur l'ensemble du territoire national, les rapports entre les employeurs et les salariés des organismes privés de formation.

Sont concernés par cette convention les organismes assurant, à titre principal, l'activité de formation de :

- personnes au travail souhaitant actualiser, élargir leurs connaissances ou augmenter leurs possibilités de promotion (conformément aux lois, règlements et conventions relatifs à la formation professionnelle continue) ;
- personnes à la recherche d'un emploi pour augmenter leurs chances de trouver ou de retrouver une activité professionnelle.

Ces organismes peuvent relever notamment de l'un des codes APE suivants : 8202, 8203, 9218, 9221, 9723.

Toutefois, les dispositions qu'elle contient ne s'étendent pas aux intervenants occasionnels tirant l'essentiel de leurs revenus d'une activité professionnelle autre que celle exercée pour le compte des organismes de formation qui les emploient.

Enfin, l'existence de la présente convention ne fait pas obstacle au recours, par les organismes de formation à des interventions effectuées par des personnes physiques ou morales agissant en tant que prestataires indépendants.

Sont exclus du champ d'application de la présente convention :

- les associations de formation (ASFO) créées à l'initiative d'organisations professionnelles d'employeurs, liées à celles-ci par l'accord-cadre prévu à l'article R. 950-8, alinéa 2, du code du travail, et appliquant la convention collective de la branche que représentent ces organisations ;
- les associations de formation (ASFO) créées à l'initiative d'organisations interprofessionnelles d'employeurs ou de plusieurs organisations professionnelles d'employeurs, liées à celles-ci par l'accord-cadre prévu à l'article R. 950-8, alinéa 2, du code du travail, et appliquant une convention collective de branche ou leur propre statut conventionnel ;
- les organismes dispensateurs de formation effectivement contrôlés par, ou liés statutairement à, une entreprise qu'ils comptent pour principale cliente et appliquant le statut conventionnel ou réglementaire de ladite entreprise.
- les centres de formation d'apprentis.

Par lettre du 24 octobre 1990 le syndicat S.N.E.C.E.R. - F.E.N. déclare applicable la présente convention collective nationale à leurs entreprises relevant du code A.P.E. 82-06.

Article 1er

En vigueur non étendu

Modifié par accord du 16-6-1998 BOCC 98-31.

La présente convention collective règle, sur l'ensemble du territoire national, les rapports entre les employeurs et les salariés des organismes privés de formation.

Sont concernés par cette convention les organismes assurant, à titre principal, l'activité de formation de :

- personnes au travail souhaitant actualiser, élargir leurs connaissances ou augmenter leurs possibilités de promotion (conformément aux lois, règlements et conventions relatifs à la formation professionnelle continue) ;
- personnes à la recherche d'un emploi pour augmenter leurs chances de trouver ou de retrouver une activité professionnelle.

Ces organismes peuvent relever notamment de l'un des codes NAF suivants : 80.4C, 80.4D, 91.3E, à l'exception des organismes de formation dépendant d'établissements scolaires ou supérieurs relevant des dispositions de la loi Astier ou de la loi de 1875 relative à l'enseignement supérieur (codes NAF, 80.2C et 80.3Z sauf si leur activité principale relève de la formation professionnelle continue).

Toutefois, les dispositions qu'elle contient ne s'étendent pas aux intervenants occasionnels tirant l'essentiel de leurs revenus d'une activité professionnelle autre que celle exercée pour le compte des organismes de formation qui les emploient.

Enfin, l'existence de la présente convention ne fait pas obstacle au recours, par les organismes de formation, à des interventions effectuées par des personnes physiques ou morales agissant en tant que prestataires indépendants.

Sont exclus du champ d'application de la présente convention :

- les associations de formation (ASFO) créées à l'initiative d'organisations professionnelles d'employeurs, liées à celles-ci par l'accord-cadre prévu à l'article R. 950-8, alinéa 2, du code du travail, et appliquant la convention collective de la branche que représentent ces organisations ;
- les associations de formation (ASFO) créées à l'initiative d'organisations interprofessionnelles d'employeurs ou de plusieurs organisations professionnelles d'employeurs, liées à celles-ci par l'accord-cadre prévu à l'article R. 950-8, alinéa 2, du code du travail, et appliquant une convention collective de branche ou leur propre statut conventionnel ;

- les organismes dispensateurs de formation effectivement contrôlés par, ou liés statutairement à, une entreprise qu'ils comptent pour principale cliente et appliquant le statut conventionnel ou réglementaire de ladite entreprise.

- les centres de formation d'apprentis.

Par lettre du 24 octobre 1990 le syndicat SNECER - FEN déclare applicable la présente convention collective nationale à leurs entreprises relevant du code APE 82-06.

Durée. Dénonciation. Révision. Adhésion

Article 2

En vigueur étendu

2.1. Durée-Dénonciation

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée, chacune des organisations signataires ayant la possibilité de la dénoncer à la fin de chaque année civile, avec un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation ne peut porter que sur l'ensemble de la convention collective conformément aux dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail.

La présente convention restera en vigueur jusqu'à la signature d'un nouvel accord ou, à défaut d'accord, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

2.2. Révision

La présente convention est révisable à tout moment par accord des parties, et notamment à l'issue des négociations rendues obligatoires par des dispositions légales ou réglementaires. Toute demande de révision de l'un ou plusieurs des membres de l'une des parties contractantes doit être accompagnée d'un projet de texte et examinée dans les 2 mois suivant la notification de cette demande.

2.3. Adhésion

Toute organisation syndicale salariale ou patronale représentative, dans le champ d'application défini à l'article 1er, peut adhérer au présent accord dans les conditions fixées par l'article L. 2261-3 du code du travail. L'adhésion prend effet au terme de l'accomplissement par l'organisation concernée des formalités légales de dépôt et de publicité.

2.4. Avantages acquis

La présente convention ne peut en aucun cas donner lieu à la réduction d'avantages individuels ou collectifs acquis antérieurement à la date de signature de la présente convention par un salarié dans l'établissement qui l'emploie.

Les dispositions de la présente convention s'imposent aux rapports nés des contrats individuels ou collectifs existants, chaque fois qu'elles sont plus avantageuses pour les salariés. En aucun cas elles ne peuvent être interprétées comme réduisant les situations acquises, par usage, contrat individuel ou accord collectif sur le plan des régions, localités ou établissements.

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant à ceux déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises à la suite d'usage ou de convention ; sera adoptée la disposition globalement la plus favorable de la présente convention ou des dispositions appliquées antérieurement.

Les difficultés d'application résultant de la mise en oeuvre de la convention collective qui n'auront pu être résolues par accord au sein de l'entreprise seront soumises à la commission paritaire prévue à l'article 18.

Droit syndical. Représentants du personnel

Article 3

En vigueur étendu

3.1 Liberté d'opinion. Exercice du droit syndical

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement à un syndicat professionnel constitué en application de la deuxième partie, livre I^{er}, titre III, du code du travail.

Elles s'engagent à ne pas tenir compte de l'appartenance ou de la non-appartenance à un syndicat, des fonctions représentatives syndicales ou autres, des opinions politiques, philosophiques ou religieuses, de l'origine sociale ou raciale, du sexe ou de l'âge pour arrêter leurs décisions, de quelque nature qu'elles soient, intéressant le fonctionnement de l'entreprise, et notamment en ce qui concerne les employeurs, l'embauchage, les conditions de travail, la rémunération et l'avancement, la formation professionnelle, l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et le licenciement.

L'exercice du droit syndical est régi par les articles L. 2141-4 et suivants du code du travail et les dispositions particulières prises au niveau de chaque entreprise pour leur application (panneaux d'affichage, emploi de crédit d'heures, etc.).

Dans les entreprises ou établissements de moins de 200 salariés, les sections syndicales pourront avoir accès à une salle pour se réunir. L'attribution de cette salle, qui ne leur est pas exclusivement réservée, peut être différée si aucune salle n'est disponible. Les modalités sur la fréquence, le moment et la durée de l'accès éventuel à une salle feront l'objet d'un accord avec l'employeur. En cas de désaccord persistant, la commission paritaire prévue à l'article 18 pourra être saisie, pour avis, du litige.

Tout salarié des entreprises relevant de la présente convention peut être désigné par son organisation syndicale pour la représenter aux négociations et aux commissions paritaires de la branche et bénéficie du droit de s'absenter sous réserve d'informer son employeur dans les 48 heures de la réception de la convocation. Il conservera le maintien de sa rémunération dont les modalités de versement seront définies par le règlement de la commission paritaire.

3.2 Les heures de délégation des représentants du personnel sont celles prévues par la réglementation en vigueur et s'exercent dans ce contexte.

Pour les formateurs non cadres, les heures de délégation s'imputeront sur le temps dans les mêmes proportions que celles retenues pour la durée du travail spécifique des formateurs de ces catégories.

3.3 L'ensemble du personnel d'un établissement bénéficiera, dans les conditions de droit commun, d'une heure par mois pour participer à des réunions d'information organisées par les sections syndicales, dans l'enceinte de l'établissement, selon des modalités fixées par accord avec la direction.

Toutefois, chaque salarié, à raison de 1 heure par an, pourra, pendant les heures de travail et avec maintien de sa rémunération, participer à une réunion organisée par la section syndicale de son choix. Les modalités de cette réunion organisée sur le temps de travail seront également arrêtées pour chaque section syndicale, par accord avec l'employeur.

3.4 Les réunions de délégués du personnel ou avec les délégués syndicaux lorsqu'elles correspondent à la réunion mensuelle pour les délégués du personnel ou lorsqu'elles sont convoquées à l'initiative de l'employeur, dès lors qu'elles entraînent un déplacement dépassant le déplacement domicile-lieu de travail, donnent lieu à remboursement des frais de transport. Cette disposition ne joue pas lorsque les frais de déplacement sont couverts par d'autres moyens et notamment par la prise en charge par l'employeur, dans les conditions fixées par la réglementation, des titres de transport utilisables par les représentants du personnel pour se rendre aux dites réunions.

Le temps de trajet, pour les mêmes réunions et dans les mêmes conditions, ne s'impute pas sur le crédit d'heures mensuel dont bénéficie éventuellement le représentant du personnel pour la partie de temps compris dans les heures de travail et n'entraîne pas de réduction de la rémunération.

3.5 Sauf dispositions légales plus favorables, le salarié appelé à une fonction syndicale ou électorale nécessitant la suspension de ses activités professionnelles peut, sur sa demande, bénéficier d'une mise en disponibilité. Son contrat de travail sera suspendu et reprendra son plein effet au moment de sa réintégration dans son emploi ou dans un emploi de même niveau de qualification avec le maintien des avantages antérieurement acquis.

Cette possibilité sera ouverte pour une durée maximale d'un an renouvelable une fois ou plus par accord entre les parties. Elle pourra être refusée dès lors que le départ d'un salarié demandeur porterait à deux le nombre de salariés simultanément absents pour ce même motif dans les organismes dont l'effectif est inférieur à 100 et à trois dans les entreprises excédant ce seuil d'effectif.

3.6 Les congés de formation économique, sociale et syndicale tels qu'ils sont prévus par l'article L. 3142-7 du code du travail s'exercent dans le cadre prévu par ce texte.

Toutefois, le financement prévu à l'article R. 3142-8 du code du travail est porté à 0,25 %.

3.7 Attributions des instances de représentation du personnel

Les instances de représentation du personnel disposent de l'ensemble des prérogatives prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Les parties à la présente convention rappellent plus particulièrement la nécessité d'assurer une concertation réelle sur le plan économique avec le comité d'entreprise en s'appuyant sur les attributions qui lui sont reconnues dans ce domaine par l'article L. 2323-1 du code du travail.

Par ailleurs, et sans préjudice des dispositions des articles L. 2323-7 et suivants du code du travail, pour éviter un recours systématique dans la profession aux contrats à durée déterminée, le comité d'entreprise et les délégués du personnel dans les entreprises non assujetties à la législation sur le comité d'entreprise seront annuellement informés et consultés sur les conditions de recours à ces contrats. A cet effet, ils recevront un bilan chiffré par écrit sur le nombre de salariés sous contrat à durée déterminée ou à temps partiel ainsi que sur le nombre de salariés intermittents. Ils seront également informés et consultés sur les perspectives dans ce domaine.

3.8 Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Les dispositions relatives au CHSCT sont celles prévues par la législation et la réglementation en vigueur. Pour l'application de ces textes visant la formation des membres du CHSCT dans les entreprises de moins de 300 salariés, les points suivants sont adoptés :

A raison d'un membre du CHSCT par année civile et dans la limite de 5 jours de formation, le coût de la formation et la prise en charge des salaires sont à la charge de l'organisme. Le coût de la formation prise en charge est toutefois limité aux montants fixés par voie réglementaire pour les entreprises de plus de 300 salariés. Par ailleurs, un même représentant du personnel en CHSCT ne peut voir s'ouvrir le droit à une nouvelle formation au titre du présent article lorsqu'il a bénéficié d'une telle formation au cours des 8 dernières années.

3.9 Calcul de l'effectif

Pour la détermination des seuils d'effectif prévus par le code du travail relatifs au droit syndical et aux institutions représentatives du personnel, le personnel à temps partiel travaillant à mi-temps ou plus sera décompté pour une unité dans l'effectif, les autres salariés à temps partiel étant décomptés dans les conditions de droit commun.

3.10 Les dispositions qui précèdent sont prises au niveau national dans le cadre de la présente convention et ne font pas obstacle à ce qu'au sein des organismes certaines modalités de l'exercice de la représentation du personnel puissent être aménagées plus favorablement.

Il en est ainsi notamment en matière de crédit d'heures, de répartition des crédits d'heures entre titulaires et suppléants, de frais de déplacement pour les organismes caractérisés par une dispersion géographique importante, de mise à disposition de locaux.

La commission paritaire compétente visée à l'article 18 de la présente convention pourra être saisie, pour avis, de tout litige relatif à l'exercice du droit syndical.

Embauchage

Article 4

En vigueur étendu

L'embauchage est soumis à la législation et à la réglementation en vigueur, en particulier en ce qui concerne la visite médicale.

Dans le cas d'embauchage de jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans, leurs conditions de travail sont déterminées conformément aux dispositions légales ou réglementaires en vigueur.

Etablissement du contrat de travail

Article 5

REPLACE

5.1. L'engagement se fait obligatoirement par écrit, en français, en 2 exemplaires dont l'un est remis au salarié et l'autre conservé par l'employeur.

Lorsque le salarié est étranger, une traduction de son contrat de travail est établie, à sa demande, dans sa langue maternelle (art. L. 12161 du code du travail).

L'absence de contrat écrit qualifie un contrat à durée indéterminée.

5.2. Le contrat devra obligatoirement spécifier :

- la date d'entrée en fonctions ;
- la nature du contrat de travail ;
- la durée du travail et sa répartition s'il y a lieu ;
- le lieu de travail (ou de rattachement s'il y a lieu) et la zone géographique d'activité ;
- le salaire de base et tous les éléments de la rémunération ;
- la définition de fonction, la catégorie professionnelle et son coefficient ;
- la durée de la période d'essai ;
- l'existence de la présente convention collective.

Il est recommandé d'annexer au contrat de travail un profil de poste, se référant aux compétences citées dans le présent accord et mises en oeuvre dans les emplois des organismes, notamment pour faciliter l'application de la classification prévue aux articles 20 et 21.

5.3. Un exemplaire de la convention collective sera tenu à la disposition de tout nouvel embauché et lui sera remis dès lors que la durée prévue au contrat est supérieure à 6 mois.

5.4. (1) Les différents types de contrats sont conclus selon les dispositions du code du travail : ils sont à durée indéterminée ou à durée déterminée.

5.4.1 Les contrats sont de façon générale conclus pour une durée indéterminée.

5.4.2. Toutefois, conformément aux dispositions du code du travail (art. L. 122-1 et L. 122-2 ou toute nouvelle modification de recours aux contrats à durée déterminée), des contrats à durée déterminée peuvent être conclus.

5.4.3. Les formateurs peuvent être embauchés sous contrat à durée déterminée (art. L. 122-1-1-3° du code du travail) pour des opérations de formation et d'animation, dès lors qu'il s'agit d'actions limitées dans le temps requérant des intervenants dont les qualifications ne sont pas normalement mises en oeuvre dans les activités de formation de l'organisme, sans préjudice de l'application de l'article 5.7.

5.4.4. Les contrats à durée déterminée (art. L. 122-1-1-3°) peuvent en outre être conclus dans le cas d'activités réputées permanentes si la dispersion géographique des stages, leur caractère occasionnel ou l'accumulation de stages sur une même période ne permet pas à l'effectif habituel permanent, à temps plein ou à temps partiel, d'y faire face.

5.4.5. Les conditions de conclusion des contrats à durée indéterminée intermittents sont prévues à l'article 6 de la présente convention.

5.5. Les contrats à durée déterminée ou indéterminée, lorsqu'ils sont conclus dans le cadre des dispositions législatives strictement applicables au travail à temps partiel, devront spécifier les indications légales prévues pour ce type de contrat. En outre, ils sont régis par les dispositions suivantes.

Le personnel employé en contrat à durée déterminée ou indéterminée amené à travailler à temps partiel bénéficiera de tous les droits et avantages reconnus aux salariés employés à temps plein, au prorata de son temps de travail.

Par ailleurs, l'organisme de formation doit garantir aux salariés à temps partiel un traitement équivalant aux autres salariés de même qualification professionnelle en ce qui concerne les possibilités de promotion, d'accès à la formation et de déroulement de carrière.

Enfin, dans le cadre de l'entretien professionnel biennal prévu visé à l'article 1.1 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès

des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, le salarié pourra faire le point sur l'évolution souhaitée de son emploi.

Sous réserve de la protection des intérêts légitimes de chaque organisme, l'emploi à temps partiel ne doit pas mettre en cause la capacité pour le salarié qui le souhaite d'exercer en parallèle une autre activité professionnelle sans déroger, du fait du cumul, à la durée maximale hebdomadaire de travail.

Le salarié à temps partiel bénéficie d'une priorité pour l'attribution de tout emploi à temps plein qui viendrait à être créé ou à devenir vacant ou d'une augmentation de sa durée de travail.

Dans le cadre des textes qui régissent strictement le temps partiel, des heures de travail en dépassement du volume contractuel prévu au contrat de travail peuvent être effectuées si la direction en informe au préalable les salariés concernés et précise le volume, les conditions et la période sur laquelle les heures complémentaires seront réalisées.

Ces heures, dites « complémentaires », correspondent aux heures de travail accomplies par un salarié à temps partiel, à l'initiative de la direction, au-delà de la durée de travail prévue dans son contrat. Les salariés employés à temps partiel peuvent donc être amenés à effectuer des heures complémentaires si les conditions de recours aux heures complémentaires et les éventuelles circonstances prévisibles de surcroît d'activité sont prévues soit conventionnellement, soit contractuellement.

Le refus d'effectuer des heures complémentaires par le salarié qui n'aurait pas été informé selon les dispositions conventionnelles du présent paragraphe n'est pas constitutif d'une faute.

Les heures complémentaires au-delà du 1/10 du volume contractuel, et dans la limite du tiers dudit volume, ouvrent droit à une majoration de salaire telle que définie par les textes en vigueur.

La modification de la répartition de la durée du travail donne lieu à un délai de prévenance de 7 jours ouvrés.

Il est rappelé que l'employeur doit régulièrement enregistrer l'horaire pratiqué par le salarié à temps partiel afin de prendre en compte les éventuels dépassements et les conséquences induites prévues par le code du travail.

A défaut d'accord relatif à la modulation du temps partiel (ou d'annualisation du temps de travail), conclu dans les conditions de droit commun, la durée du travail à temps partiel s'apprécie dans le cadre de la semaine ou du mois.

5.6. Pour la conclusion de contrats à durée déterminée ou le recours au travail à temps partiel, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel seront informés et consultés sur les modalités et les principes retenus dans leur entreprise.

Les diverses informations prévues par les dispositions du code du travail dans ce domaine leur seront transmises trimestriellement.

Ces éléments d'information ou de consultation ne font pas obstacle aux possibilités ouvertes aux salariés concernés de saisir la commission paritaire (dans les conditions prévues à l'article 18 de la présente convention collective) ou les juridictions compétentes.

5.7. Avant toute conclusion d'un contrat à durée déterminée, l'employeur fera appel de préférence aux salariés à temps partiel de l'établissement volontaires et possédant les qualités requises.

Lorsque les délais entre le recrutement éventuel et le début des stages le permettront, une information sur le recrutement envisagé se fera par voie d'affichage.

5.8. Les modifications aux contrats en cours, à la demande de l'une ou l'autre partie, lorsqu'elles visent à modifier l'une des dispositions précisées au paragraphe 5.2. ci-dessus, ne peuvent être apportées que par accord réciproque écrit.

(1) Voir également l'accord sur la réduction du temps de travail du 6 décembre 1999.

Article 5

En vigueur étendu

5.1. L'engagement se fait obligatoirement par écrit, en français, en deux exemplaires, dont l'un est remis au salarié et l'autre conservé par l'employeur.

Lorsque le salarié est étranger, une traduction de son contrat de travail est établie, à sa demande, dans sa langue maternelle (art. L. 1221-3 du code du travail).

L'absence de contrat écrit qualifie un contrat à durée indéterminée.

5.2. Le contrat devra obligatoirement spécifier :

- la date d'entrée en fonctions ;
- la nature du contrat de travail ;
- a durée du travail et sa répartition s'il y a lieu ;
- le lieu de travail (ou de rattachement s'il y a lieu) et la zone géographique d'activité ;
- le salaire de base et tous les éléments de la rémunération ;
- la définition de fonction, la catégorie professionnelle et son coefficient ;
- la durée de la période d'essai ;
- l'existence de la présente convention collective.

Il est recommandé d'annexer au contrat de travail un profil de poste, se référant aux compétences citées dans le présent accord et mises en oeuvre dans les emplois des organismes, notamment pour faciliter l'application de la classification prévue aux articles 20 et 21.

Les modifications aux contrats en cours, à la demande de l'une ou l'autre partie, lorsqu'elles visent à modifier l'une des dispositions précisées ci-dessus, ne peuvent être apportées que par accord réciproque écrit.

5.3. Un exemplaire de la convention collective sera tenu à la disposition de tout nouvel embauché et lui sera remis dès lors que la durée prévue au contrat est supérieure à 6 mois.

5.4. Les différents types de contrats sont conclus selon les dispositions du code du travail : ils sont à durée indéterminée ou à durée déterminée.

5.4.1. Les contrats sont en principe conclus pour une durée indéterminée.

5.4.2. Recours au contrat de travail à durée déterminée

Conformément aux dispositions du code du travail (art. L. 1241-1 et suivants du code du travail), des contrats à durée déterminée peuvent être conclus.

5.4.3. Cas particulier

Contrat de travail à durée déterminée d'usage pour les formateurs

En raison de la nature de l'activité des organismes de formation et de l'usage constant dans ce secteur d'activité de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée pour certains emplois ayant un caractère temporaire, il est possible de faire appel au contrat de travail à durée déterminée de l'article L. 1242-2-3 du code du travail :

- pour des actions limitées dans le temps requérant des intervenants dont les qualifications ne sont pas normalement mises en oeuvre dans les activités de formation de l'organisme ;

- pour des missions temporaires pour lesquelles il est fait appel au contrat à durée déterminée en raison de la dispersion géographique des stages, de leur caractère occasionnel ou de l'accumulation des stages sur une même période ne permettant pas de recourir à l'effectif permanent habituel.

Les hypothèses visées ci-dessus concernent des emplois temporaires correspondant à une tâche déterminée qui, du fait de leur répétition, ne peuvent avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

A l'issue du CDD d'usage, le salarié percevra une indemnité dite ' d'usage ' égale à 6 % de la rémunération brute versée au salarié au titre du contrat dès lors

que le contrat n'est pas poursuivi par un contrat à durée indéterminée.

5.5. Contrat de travail à durée indéterminée intermittent

Les conditions de conclusion des contrats à durée indéterminée intermittents sont prévues à l'article 6 de la présente convention.

5.6. Contrat de travail à temps partiel

5.6.1. Principes et modalités

Les contrats à durée déterminée ou indéterminée, lorsqu'ils sont conclus dans le cadre des dispositions législatives strictement applicables au travail à temps partiel, devront spécifier les indications légales prévues pour ce type de contrat. En outre, ils sont régis par les dispositions suivantes.

Le personnel employé en contrat à durée déterminée ou indéterminée amené à travailler à temps partiel bénéficiera de tous les droits et avantages reconnus aux salariés employés à temps plein, au prorata de son temps de travail.

Par ailleurs, l'organisme de formation doit garantir aux salariés à temps partiel un traitement équivalent aux autres salariés de même qualification professionnelle en ce qui concerne les possibilités de promotion, d'accès à la formation et de déroulement de carrière.

Enfin, dans le cadre de l'entretien professionnel biennal prévu visé à l'article 1.1 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et prévu également par l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009, le salarié pourra faire le point sur l'évolution souhaitée de son emploi.

Sous réserve de la protection des intérêts légitimes de chaque organisme, l'emploi à temps partiel ne doit pas mettre en cause la capacité pour le salarié qui le souhaite d'exercer en parallèle une autre activité professionnelle sans déroger, du fait du cumul, à la durée maximale hebdomadaire de travail.

Il est rappelé que l'employeur doit régulièrement enregistrer l'horaire pratiqué par le salarié à temps partiel afin de prendre en compte les éventuels dépassements et les conséquences induites prévues par le code du travail.

A défaut d'accord relatif à la modulation du temps partiel (ou d'annualisation du temps de travail), conclu dans les conditions de droit commun, la durée du travail à temps partiel s'apprécie dans le cadre de la semaine ou du mois.

5.6.2. Priorité

Le salarié à temps partiel bénéficie d'une priorité pour l'attribution de tout emploi à temps plein qui viendrait à être créé ou à devenir vacant ou d'une augmentation de sa durée de travail.

Avant toute conclusion d'un contrat à durée déterminée, l'employeur fera appel de préférence aux salariés à temps partiel de l'établissement volontaires et possédant les qualités requises.

Lorsque les délais entre le recrutement éventuel et le début des stages le permettront, une information sur le recrutement envisagé se fera par voie d'affichage.

5.6.3. Recours aux heures complémentaires

Dans le cadre des textes qui régissent strictement le temps partiel, des heures de travail en dépassement du volume contractuel prévu au contrat de travail peuvent être effectuées si la direction en informe au préalable les salariés concernés et précise le volume, les conditions et la période sur laquelle les heures complémentaires seront réalisées.

Ces heures, dites ' complémentaires ', correspondent aux heures de travail accomplies par un salarié à temps partiel, à l'initiative de la direction, au-delà de la durée de travail prévue dans son contrat. Les salariés employés à temps partiel peuvent donc être amenés à effectuer des heures complémentaires si les conditions de recours aux heures complémentaires et les éventuelles circonstances prévisibles de surcroît d'activité sont prévues soit conventionnellement, soit contractuellement.

Le refus d'effectuer des heures complémentaires par le salarié qui n'aurait pas été informé selon les dispositions conventionnelles du présent paragraphe n'est pas constitutif d'une faute.

Les heures complémentaires au-delà de 1/10 du volume contractuel, et dans la limite de 1/3 dudit volume, ouvrent droit à une majoration de salaire telle que définie par les textes en vigueur.

La modification de la répartition de la durée du travail donne lieu à un délai de prévenance de 7 jours ouvrés.

5.7. Information et consultation des institutions représentatives du personnel

Pour la conclusion de contrats à durée déterminée ou le recours au travail à temps partiel, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel seront informés et consultés sur les modalités et les principes retenus dans leur entreprise.

Les diverses informations prévues par les dispositions du code du travail dans ce domaine leur seront transmises trimestriellement.

Ces éléments d'information ou de consultation ne font pas obstacle aux possibilités ouvertes aux salariés concernés de saisir la commission paritaire (dans les conditions prévues à l'article 18 de la présente convention collective) ou les juridictions compétentes.

Contrat de travail à durée indéterminée intermittent

Article 6

En vigueur étendu

Dans les organismes ou parties d'organismes de formation dispensant un enseignement linguistique, et afin de tenir compte, pour certains emplois de formateurs D et E, de l'alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées, il sera possible de proposer des contrats à durée indéterminée relevant de l'article L. 212-4-8 du code du travail dans les conditions déterminées par le présent article.

Les organismes dispensant des formation d'un autre type pourront conclure de tels contrats sous réserve d'un accord d'entreprise conclu avec les organisations syndicales.

Les parties à la présente convention conviennent de faire un examen paritaire de la situation et de négocier l'extension éventuelle à d'autres types de formations ou la révision des présentes dispositions dans un délai de 24 mois après l'extension de la présente convention.

Pour les salariés titulaires de tels contrats, l'adaptation des dispositions relatives à la durée du travail spécifique des formateurs, visées à l'article 10.3, se fera par l'application d'une majoration horaire égale à 30/70 du salaire horaire de base pour chaque heure de face-à-face pédagogique (FFP). Les autres heures (PRAA) éventuellement demandées seront rémunérées par le salaire horaire de base. Sur le bulletin de paie figureront en heures de travail en sus des heures de FFP, l'équivalent de PRAA, la majoration de 2 % acquise au titre des 5 jours mobiles ainsi que les congés payés à la période où ils seront pris. Ainsi un salarié entrant dans le champ d'application du présent article qui effectuerait 100 heures de FFP verrait son bulletin de paie comporter les mentions suivantes :

-100 heures de FFP ;

-30/70 de 100 heures, soit 42,85 heures de PRAA ;

-10 % au moment où sont pris les congés payés, soit 14,28 heures ;

-2 % au titre des jours mobiles versé à la même époque, soit 2,84 heures.

Le salaire minimum pour 1 heure d'enseignement (c'est-à-dire FFP + PRAA) est au moins égal au salaire minimum conventionnel de la catégorie, majoré de 30/70 dudit taux. Pour l'application du présent article aux situations en cours, il y aura lieu de ventiler les avantages consentis dans la présente convention collective, notamment la répartition 70/30, les congés payés, l'équivalent des jours mobiles, etc., en fonction des taux horaires pratiqués.

Pour l'adaptation des dispositions conventionnelles relatives à l'indemnisation de la maladie des salariés du secteur professionnel aux salariés visés par le présent article, il est prévu ce qui suit : sous les mêmes conditions de carence que celles prévues pour les autres salariés, et après 1 an d'ancienneté sous contrat à durée indéterminée intermittent, la rémunération nette de base hors primes sera maintenue pendant 3 mois à hauteur de 75 % du salaire horaire de base. Pour le calcul de la durée d'indemnisation assimilable à 1 mois au sens du présent article, l'assiette à retenir sera la totalité des heures de travail

(tenant compte du PRAA et des congés payés des 12 mois précédant l'arrêt de travail) divisée par 12. Les heures indemnisées au titre du présent article s'imputeront sur la garantie annuelle prévue au contrat de travail.

6.1. Les contrats doivent mentionner, lorsque les périodes d'intervention sont prévisibles :

-la qualification du salarié ;

-les éléments de rémunération ;

-la durée annuelle minimale de travail du salarié ;

-les périodes pendant lesquelles celui-ci travaille ;

-la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes ;

-le rappel de la limite du quart de la garantie annuelle pouvant, au maximum, être proposée en heures complémentaires.

6.2. Pour les organismes où, en raison d'un fonctionnement spécifique, les périodes d'intervention et la répartition des heures de travail sur ces périodes ne pourraient être prévues, le contrat devra spécifier la possibilité de refuser les actions proposées. Ces refus ne pourront être envisagés comme une cause de rupture du contrat de travail que s'ils atteignent cumulativement, en nombre d'heures proposées, le quart de la garantie annuelle retenue.

Les heures proposées et refusées ne viendront en diminution de la garantie annuelle qu'à compter du moment où, cumulativement, les refus atteindront 1/20 de la garantie annuelle en nombre d'heures proposées.

En tout état de cause, les parties détermineront, dans la mesure où une telle précision ne serait pas incompatible avec le respect de la garantie convenue, les périodes de l'année, du mois, de la semaine ou de la journée, au cours desquelles les refus de propositions d'actions ne pourront être comptabilisés.

De tels contrats pourront être conclus après qu'aura été effectué le constat qu'un seuil de collaboration sous une forme irrégulière aura conduit à l'existence d'une relation contractuelle à durée indéterminée : le seuil déclenchant une requalification est de 715 heures d'intervention en FFP étalées sur 9 mois d'activité glissant sur une période de 12 mois.

Dans une telle hypothèse, le salarié pourra demander la requalification de son contrat dans le cadre retenu par l'article L. 212-4-8 du code du travail.

Un tel contrat pourra également être proposé à l'initiative de l'employeur au salarié qui garde la faculté de l'accepter ou de le refuser.

En cas de conclusion d'un contrat à durée indéterminée intermittente consécutivement à une requalification telle que visée ci-dessus ou à un accord entre les parties dans le cas d'une durée inférieure à celle retenue pour la requalification, la garantie annuelle sera au minimum égale à 70 % de l'activité de l'année précédente. Une fois déterminé, le montant de cette garantie ne pourra évoluer que par accord écrit entre les deux parties.

Si, dans les mêmes conditions de collaboration, sur une période de référence de 12 mois consécutifs, les congés payés du salarié étant neutralisés, le constat a été fait d'un volume d'activité constant ou faiblement variable chaque mois, le contrat serait requalifié en contrat à durée indéterminée à temps plein ou partiel, sur la base de la moyenne des heures de FFP travaillées sur la période de référence susvisée. Les modalités du nouveau contrat feront l'objet d'un écrit entre les parties.

6.3. Modification de la garantie annuelle minimale de travail du salarié prévue au contrat de travail

6.3.1. L'employeur qui souhaite modifier la garantie annuelle minimale de travail du salarié prévue au contrat de travail ne peut le faire qu'avec l'accord écrit de celui-ci par avenant au contrat de travail.

Le salarié qui souhaite modifier les périodes ou les heures de travail prévues à son contrat ou ses périodes d'indisponibilité contractuelles, ces changements impactant directement la garantie annuelle minimale de travail prévue au contrat, doit en informer l'employeur ou son représentant en respectant un délai de prévenance de 2 mois calendaires avant la date envisagée de mise en œuvre, sauf délai plus court indiqué au contrat. La garantie annuelle minimale de travail doit être honorée dans la période annuelle de référence contractuelle.

Dans ces deux cas, l'employeur et le salarié devront fixer une nouvelle garantie annuelle minimale de travail conformément aux critères prévus ci-dessus.

En cas d'annulation par l'employeur ou le client, moins de 48 heures ouvrées avant l'heure prévue, d'une séance inscrite à l'emploi du temps du salarié, l'employeur doit lui fournir un travail de substitution dans le cadre de la garantie annuelle minimale de travail prévue au contrat.

6.3.2. Les temps des déplacements professionnels obligatoires effectués au cours d'une même journée entre deux lieux d'exécution du contrat de travail sont assimilés à du temps de travail effectif et payés comme tel au titre des activités connexes.

Période d'essai

Article 7

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Modification du contrat de travail pour motif économique

Article 8

En vigueur étendu

Lorsque l'employeur envisage la modification d'un élément essentiel du contrat de travail justifiée par un motif économique, il en fait la proposition au salarié par lettre recommandée avec avis de réception.

La lettre de notification informe le salarié qu'il dispose de 1 mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus.

A défaut de réponse dans le délai de 1 mois, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée.

Rupture du contrat de travail à durée indéterminée

Article 9

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-13 (alinéa 2) du code du travail (arrêté du 16 mars 1989, art. 1er).

Durée et travail et aménagement du travail

Article 10

En vigueur étendu

Les partenaires signataires estiment que le secteur des organismes privés de formation doit être compétitif en s'adaptant aux besoins et aux attentes des clients par la prise en compte de leur organisation, de leurs exigences et de leur disponibilité.

Ainsi, il est essentiel que les organismes de formation disposent de l'ensemble des outils de ressources humaines et d'aménagement du temps de travail permettant d'adapter la production aux besoins, tout en prenant en compte la volonté des salariés.

La durée du travail effectif, sans préjudice des dispositions relatives au temps partiel, est fixée à 35 heures par semaine.

Le temps de déplacement professionnel est assimilé à des heures de travail effectif lorsque le salarié est à la disposition de son employeur et que le lieu de départ est son lieu de travail (organisme ou client).

Le temps de trajet pour se rendre du domicile au lieu de travail (organisme ou client) n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

Les entreprises qui le souhaitent pourront définir des modalités spécifiques par accord d'entreprise.

10.1 - Heures supplémentaires. Temps choisi. Contingent d'heures supplémentaires

10.1.1 - Heures supplémentaires

Il est rappelé que, quand bien même la réalisation obligatoire des heures supplémentaires peut être demandée par la direction, celles-ci doivent répondre à des impératifs liés à l'organisation de l'entreprise.

Sans préjudice pour les formateurs non cadres de l'application des dispositions conventionnelles qui leur sont propres et sans préjudice de la possibilité ouverte de conclure de gré à gré des conventions de forfait mensuelles ou annuelles, notamment pour les cadres F, G H et I, les commerciaux, les formateurs ou les salariés itinérants dont l'activité professionnelle rend difficile l'appréciation de la durée du travail, et qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, les heures supplémentaires sont rémunérées dans les conditions suivantes :

La rémunération des heures effectuées sur la semaine ou sur le mois à la demande de l'employeur, sauf en ce qui concerne les reports d'heures autorisés en cas d'horaire individualisé ou toute autre circonstance prévue par le code du travail, est majorée selon les textes légaux en vigueur.

Ces heures sont effectuées dans les limites fixées par la réglementation en vigueur et ouvrent droit à un repos compensateur dans les conditions légales.

Dans la limite de 145 heures par année civile et par salarié, les heures supplémentaires peuvent être effectuées après information de l'inspection du travail et, s'ils existent, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, dans le respect de la durée maximale quotidienne du travail. Le recours éventuel aux heures supplémentaires au-delà du contingent susvisé est régi par les textes en vigueur.

10.1.2 - Disposition générale relative au temps choisi

Sous réserve de l'accord exprès et formalisé du salarié concerné et de l'acceptation de l'employeur ou de son représentant, le salarié volontaire peut effectuer des heures choisies au-delà du contingent conventionnel.

Le temps choisi ne peut être imposé au salarié.

Sauf accord collectif d'entreprise conclu par les délégués syndicaux ou, à défaut, par un salarié mandaté, déterminant collectivement les conditions dans lesquelles ces heures sont effectuées et les contreparties afférentes, les heures choisies ainsi effectuées donnent lieu soit à une majoration, soit à du repos à hauteur des taux applicables pour la rémunération des heures supplémentaires.

Sauf urgence, le temps choisi donne lieu à un délai de prévenance réciproque de 3 jours ouvrés. La demande doit préciser le nombre d'heures choisies à effectuer et la période pendant laquelle ces heures seront réalisées, le type de contrepartie (majoration du salaire ou repos) ainsi que la planification correspondante.

L'accord écrit du salarié et de l'employeur doit intervenir au plus tard à la date de la réalisation des heures choisies.

Les limites prévues par les textes en vigueur en matière de durée maximale du travail (repos hebdomadaire, repos quotidien, durée hebdomadaire du travail notamment) restent applicables.

10.1.3 - Contingent d'heures supplémentaires

Les heures supplémentaires peuvent être effectuées après information de l'inspecteur du travail et, s'ils existent, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, dans la limite de 145 heures par an et par salarié. Le recours au temps choisi tel que prévu par l'article 10.1.2 de la CCNOF est possible selon les modalités prévues par cet article.

Les parties signataires conviennent que tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations afférentes peut être remplacé par un repos compensateur. Toutefois, dans le cadre ou en l'absence d'une modulation du temps de travail, le nombre d'heures donnant lieu à un repos compensateur de remplacement est limité à 90.

Les heures supplémentaires dont le paiement et les majorations afférentes auront été remplacés par un repos compensateur ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires applicable à l'entreprise.

10.2 - Spécificité de la durée du travail des formateurs

L'activité des formateurs des diverses catégories faisant l'objet de la classification définie à l'article 20 de la CCNOF est extrêmement variable en fonction notamment de l'organisme, du type de stage, du niveau de la formation, de l'utilisation de méthodes normalisées, de l'objectif de la formation ou de la population concernée.

En outre, l'exercice de cette activité dans un secteur concurrentiel implique que le formateur puisse être appelé, selon la nature et les niveaux de la formation, à une certaine diversité d'intervention, notamment dans les domaines de la conception, de la recherche, de la préparation matérielle des stages. Il peut de même être appelé à se déplacer ou à effectuer une part d'activité commerciale.

Dans le cadre de cette diversité, les parties conviennent que l'activité des formateurs comporte une part d'acte de formation, une part de préparation, de recherche liée à l'acte de formation et une part d'activités connexes.

10.3 - Durée du travail des formateurs non cadres

Pour les formateurs non cadres, titulaires de contrats à durée indéterminée ou de contrats à durée déterminée, à plein temps ou à temps partiel au sens des dispositions légales applicables, les accords d'entreprise ou le contrat de travail doivent apprécier et fixer le temps de travail qui est globalement consacré aux diverses fonctions des formateurs. Des accords d'entreprise ou les contrats individuels peuvent prévoir des dispositions analogues pour les formateurs des niveaux supérieurs.

Le temps de travail se répartit entre l'acte de formation (AF), les temps de préparation et de recherche liés à l'acte de formation (PR) et les activités connexes (AC).

Par acte de formation, il faut entendre toute action à dominante pédagogique, nécessitant un temps de préparation et de recherche, concourant à un transfert de connaissances, à l'animation de séquences de formation en présence, individuelle ou collective, directe ou médiatisée, sur place ou à distance, de stagiaire(s) ou apprenant(s).

Par PR, il faut entendre, à titre d'exemple, les activités de conception, de recherche, de préparation personnelle ou matérielle des stages, les réunions et l'ingénierie, quand ces activités sont directement liées à la mise en œuvre de l'AF.

Par activités connexes, il faut entendre, à titre d'exemple non exhaustif, selon les organisations mises en œuvre dans l'entreprise, les activités de conception, d'ingénierie, quand elles ne sont pas directement liées à la mise en œuvre de l'AF et les activités complémentaires : information, accueil, orientation, bilan, placement, réponse aux appels d'offres, suivi, relations « tutorales », réunion dont l'objet n'est pas directement lié à l'AF, permanence, commercialisation et relation avec les prescripteurs ou partenaires.

Le temps d'AF, selon la définition ci-dessus, ne peut excéder 72 % de la totalité de la durée de travail effectif consacrée à l'AF et à la PR, l'AC étant préalablement déduite de la durée de travail effectif.

La durée moyenne hebdomadaire d'AF est de 25,20 heures sur l'année pour un salarié à plein temps.

Les temps de travail consacrés à l'AF, à la PR et aux AC sont aussi modulables sur l'année.

10.3.1 - Toutefois, à la demande de l'employeur :

- une fois par an, la durée maximale d'AF peut être portée à 42 heures hebdomadaires, dans l'hypothèse d'une semaine de 6 jours. Dans ce cas, au cours de la semaine suivante, l'AF ne pourra excéder 25,20 heures.

- une fois tous les 3 mois, le formateur peut être amené à effectuer une durée moyenne hebdomadaire de 35 heures d'AF sur une période de 3 semaines maximales consécutives.

10.3.2 - Dans le cadre de l'année contractuelle, le temps d'AF se décompose de la façon suivante :

Heures maximales d'AF = (1 565 heures-heures consacrées aux activités connexes) × 0,72.

Toutefois, les heures d'AF représentent un maximum de 1 120 heures par année contractuelle. Ce volume pourra être de moindre ampleur compte tenu des heures consacrées sur une année aux activités connexes.

10.3.3 - La période de référence annuelle contractuelle partira de la date d'entrée effective du salarié dans l'organisme de formation, sauf accord sur une autre date entre les parties.

10.3.4 - À l'exception des heures de congés payés, de jours mobiles et de jours fériés, déjà prises en déduction pour la détermination du nombre annuel d'heures d'AF, les heures de « non-travail » considérées comme gelées dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de formation, telles que notamment les heures de formation et de délégation du personnel, viendront en déduction, dans un rapport 72/28 du plafond annuel, de 1 120 heures d'AF.

Par exemple, un formateur non cadre a effectué 100 heures de « non-travail ». Le ratio 72/28 sera appliqué à ces heures. Ainsi, 72 heures (100 × 72 %) sont considérées comme gelées et auront pour effet de ramener le plafond annuel d'heures AF à 1 048 heures (1 120 heures-72 heures).

10.4 - Durée du travail des formateurs cadres

Pour les formateurs cadres au sens de la classification conventionnelle, dont il est rappelé qu'ils ne sont pas visés par les dispositions ci-dessus, le contrat de travail pourra prévoir que leurs rémunérations présentent un caractère forfaitaire tenant compte des dépassements éventuels de la durée du travail. Cette disposition tient compte de la difficulté de cerner précisément cette durée en raison de leurs déplacements, de leurs interventions dans le cadre de séminaires et, le cas échéant, de leur initiative propre sur l'organisation de leur travail.

10.5 - Dispositions relatives aux cadres et à d'autres catégories du personnel

Les organismes de formation peuvent, soit par accord collectif d'entreprise, soit par accord exprès et formalisé entre les parties, mettre en œuvre le temps choisi en lieu et place d'un accord de réduction de travail et compenser la renonciation de tout ou partie des jours de repos supplémentaires (congés payés au-delà de la cinquième semaine ou acquis au titre de la mise en place de la réduction du temps de travail, appelés JRJT) par du temps travaillé selon les modalités financières définies par les textes en vigueur. Ces dispositions concernent les salariés dont le temps de travail est défini sous forme de forfait annuel d'heures (1 607 heures) ou en forfait en jours annuel de 215 jours, jour de solidarité en sus.

Les partenaires sociaux rappellent les trois catégories de cadres existantes : les cadres dirigeants, d'une part, les cadres occupés selon l'horaire collectif dits « intégrés », d'autre part, les cadres définis conventionnellement et certains salariés autonomes qui ne relèvent d'aucune des autres catégories.

Dispositions relatives aux cadres dirigeants

Compte tenu de leurs initiatives et responsabilités particulières, dont l'importance implique une large indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, de leur habilitation à prendre des décisions de façon largement autonome et de leur niveau de rémunération, les personnels d'encadrement dirigeant H et I ne sont pas soumis à un décompte du temps de travail.

Les cadres G pourraient relever de cette modalité lorsqu'ils disposent d'une large indépendance dans leur organisation du temps de travail, compte tenu de leurs initiatives et responsabilités, et d'une habilitation à prendre des décisions de façon largement autonome.

En outre, leur rémunération doit être supérieure d'au moins 15 % au minimum conventionnel de leur catégorie.

Dispositions relatives aux cadres occupés selon l'horaire collectif, dits « intégrés »

Pour les cadres occupés selon l'horaire collectif, et dont la durée de travail peut être prédéterminée, une convention de forfait avec référence horaire peut être conclue, tenant compte des dépassements de la durée légale de travail. Cette convention de forfait horaire tiendra compte dans la rémunération du volume d'heures forfaitisé au delà du seuil de la durée légale de travail, sur la base d'un salaire de même catégorie.

Dispositions relatives aux cadres et à d'autres catégories professionnelles qui ne relèvent d'aucune des autres catégories, dits « autonomes »

Les salariés dont l'activité professionnelle rend difficile l'appréciation de la durée du travail, notamment les cadres, les commerciaux, les formateurs (sans préjudice de l'application des dispositions conventionnelles spécifiques applicables aux formateurs non cadres) ou les salariés itinérants, et qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, sont également concernés par le temps choisi.

Toutefois, leur temps de travail peut être fixé par des conventions annuelles individuelles de forfaits fixant à 215 jours maximum, jour de solidarité en sus, le nombre de jours de travail effectif.

Cette modalité concerne notamment les cadres à partir du niveau F.

Les journées ou demi-journées sont décomptées sous une forme manuelle, automatisée ou informatisée, ou relèvent d'un contrat annuel du temps de travail précisant, outre les jours travaillés, les différents jours de repos au titre des congés ou ARTT.

Les journées ou demi-journées de repos qui résultent de la mise en place de ce dispositif doivent être prises impérativement au plus tard avant le terme de l'année de référence et selon un calendrier établi en début de période annuelle, pour partie en fonction des souhaits des salariés et pour partie en fonction des nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

Il faut entendre par année de référence la période de 12 mois commençant par la mise en place de la nouvelle organisation du travail, indépendamment de l'année ou de la période de référence des congés payés.

Un outil, éventuellement autodéclaratif, permettant le suivi annuel de l'organisation du travail, de l'amplitude des journées d'activité et de la charge de travail qui en résulte peut être mis en place dans l'entreprise.

En outre, un bilan collectif de l'organisation du travail et de la charge de travail des salariés concernés est communiqué au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Ce bilan peut être intégré dans les indicateurs du bilan social le cas échéant.

Les partenaires sociaux conviennent que le repos quotidien, entre la fin d'une journée et la reprise d'une activité, est fixé au minimum à 12 heures consécutives.

Les jours de repos peuvent être affectés à un compte épargne-temps selon des modalités définies par l'entreprise.

10.6 - Durées maximales du travail et temps de repos

La durée maximale quotidienne est fixée à 10 heures de travail effectif.

Aucune période de travail effectif ne peut excéder 6 heures consécutives.

Chaque salarié bénéficie d'un repos quotidien minimum de 11 heures consécutives.

Les horaires de travail d'un salarié à temps partiel ne peuvent comporter, au cours d'une même journée, qu'une seule interruption d'activité de 2 heures maximum.

La durée du repos hebdomadaire est de 35 heures consécutives, compte tenu des 11 heures de repos quotidien.

Les heures de travail doivent être décomptées sous une forme manuelle, automatisée ou informatisée.

10.7 - Aménagement du travail

10.7.1 - Mise en place des aménagements du temps de travail

L'introduction dans un organisme de formation d'un aménagement du temps de travail sur la semaine, sur le mois ou sur une période plurihebdomadaire doit être négociée avec les délégués syndicaux en vue d'aboutir à un accord collectif prévoyant un régime adapté à la situation particulière de tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement.

Cet aménagement doit, également, faire l'objet d'une consultation préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Toutefois, en l'absence de la conclusion d'accord, à l'issue de cette négociation, ou en l'absence de délégués syndicaux et de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les entreprises ou établissements peuvent recourir aux régimes ci-dessous après information des salariés concernés.

Les organismes qui ont mis en application les aménagements du temps de travail tels que prévus par l'accord du 6 décembre 1999 avant la mise en œuvre de la loi du 20 août 2008 peuvent continuer sur le même régime tel que décrit et rappelé ci-dessous. Ils ont également la possibilité de mettre en place les dispositions prévues en matière d'aménagement du travail sur une période de 4 semaines, sur une période supérieure à la semaine et au plus sur l'année dans le respect des dispositions légales en vigueur.

10.7.2 - Régime conventionnel mis en place avant la loi du 20 août 2008 en application de l'accord de branche du 6 décembre 1999

À l'exception des cadres forfaitisés, des cadres dirigeants et des formateurs non cadres, l'horaire annuel de travail effectif correspond à 1600 heures maximum. Cet horaire est obtenu après déduction des 52 jours de repos hebdomadaires ouvrables, des 30 jours de congés payés ouvrables et des jours fériés quand ils ne coïncident pas avec un des jours de repos hebdomadaire et dans les conditions prévues par l'article 13.1 de la convention collective.

Soit à titre d'exemple :

- 365,25-(52 jours de repos hebdomadaires ouvrables + 30 jours de congés annuels ouvrables + 9 jours fériés) = 274,25 jours ;

- 274,25/6 (jours ouvrables hebdomadaires) = 45,70 semaines ;

- 45,70 x 35 heures = 1599,50 heures, soit 1600 heures de travail effectif par an.

Pour les formateurs non cadres, cette durée annuelle est de 1 565 heures maximum, hors journée de solidarité. Cet horaire est obtenu après déduction des 5 jours mobiles pris dans l'année à des dates fixées, individuellement ou collectivement, par l'entreprise. Cet avantage ne peut s'ajouter à un avantage de même nature préexistant dans les organismes, tel par exemple qu'une 6^{ème} semaine de congés payés.

1 - Aménagement sur la semaine

La réduction hebdomadaire peut résulter :

- soit d'une répartition de la durée du travail sur 5 jours ou 6 jours par une réduction journalière de travail ;

- soit d'une répartition de la durée du travail sur 4 jours ou 4 jours et demi.

2 - Aménagement sur l'année par l'octroi de journée de repos

Les entreprises ou établissements peuvent organiser la réduction du temps de travail en deçà de 39 heures hebdomadaires, sous forme de journées de repos.

Les heures effectuées au-delà de 39 heures, au sein d'une même semaine civile, constituent des heures supplémentaires soumises aux dispositions des articles L. 3121-20

, L. 3121-21

, L. 3121-22,

L. 3121-24

, L. 3121-11

et L. 3121-11-1 du Code du travail.

Ces journées de repos doivent être prises impérativement au plus tard avant le terme de l'année de référence et selon un calendrier établi en début de période annuelle pour partie en fonction des souhaits des salariés et pour partie des nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

Il faut entendre par année de référence de période de 12 mois commençant par la mise en place de la nouvelle organisation du travail, indépendamment de l'année ou de la période de référence des congés payés.

En cas de modification des dates fixées pour la prise des jours de repos, ce changement doit être notifié au salarié dans un délai de 7 jours ouvrés.

Toutefois, ce délai peut être moindre avec un accord mutuel, notamment en cas de charge de travail imprévisible.

Pour garantir tous les mois un niveau identique du salaire de base, dans les mêmes conditions que celles existant actuellement, la rémunération mensuelle des salariés permanents est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen de 35 heures.

Les heures d'absence non indemnisables seront déduites, au moment de l'absence, de la rémunération mensuelle lissée.

Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absences auxquels les salariés ont droit en application de stipulations conventionnelles, ainsi que les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident du travail ne peuvent faire l'objet d'une récupération par le salarié. Les absences donnant lieu à récupération doivent être décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié devait effectuer.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période d'annualisation, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période de décompte de l'horaire, sa rémunération sera régularisée sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail, par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures ou à l'horaire moyen contractuel, sauf dans l'hypothèse d'un licenciement économique.

3 - Aménagement sur l'année par l'annualisation

L'utilisation de l'annualisation du temps de travail, telle que prévue par l'article L. 212-2-1 du Code du travail, peut contribuer conjointement à l'amélioration de la situation de l'emploi et de la performance économique des organismes de formation.

Les périodes de haute et de basse activité doivent se compenser arithmétiquement de telle sorte que l'horaire hebdomadaire n'excède pas une durée moyenne de 35 heures, dans le cadre d'une période de référence de 12 mois.

Toutefois, cette variation d'horaire ne peut avoir pour effet de déroger à la durée maximale quotidienne fixée à 10 heures de travail effectif ainsi qu'aux durées maximales hebdomadaires fixées à 46 heures de travail effectif par semaine et 44 heures sur toute période de 12 semaines consécutives.

Cette variation hebdomadaire peut donner lieu à des périodes de faible activité au cours desquelles la durée de travail peut être répartie sur une période hebdomadaire inférieure à 5 jours.

Les conditions de rémunération au cours des périodes de faible activité sont définies ci-dessous.

La programmation indicative des variations d'horaire collective est communiquée aux salariés, avant le début de la période sur laquelle est calculé l'horaire et après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Cette consultation a lieu au moins deux fois par an. En outre, un bilan de la modulation doit être communiqué au moins une fois par an au comité d'entreprise.

Les variations d'horaire individuel liées à des modifications de charges de travail prévisibles font l'objet d'une information auprès des salariés en respectant un délai de prévenance de 7 jours ouvrés.

Toutefois, ce délai peut être moindre avec un accord mutuel, notamment en cas de charge de travail imprévisible.

Pour garantir tous les mois un niveau identique du salaire de base, dans les mêmes conditions que celles existant actuellement, la rémunération mensuelle des salariés permanents est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen de 35 heures.

Les heures d'absence non indemnisables seront déduites, au moment de l'absence, de la rémunération mensuelle lissée.

Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absences auxquels les salariés ont droit en application de stipulations conventionnelles ainsi que les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident du travail ne peuvent faire l'objet d'une récupération par le salarié. Les absences donnant lieu à récupération doivent être décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié devait effectuer.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période d'annualisation, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période de décompte de l'horaire, sa rémunération sera régularisée sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail, par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures ou à l'horaire moyen contractuel, sauf dans l'hypothèse d'un licenciement économique.

La modulation du temps de travail sur l'année est un régime dérogatoire au régime des heures supplémentaires.

Toutefois, les heures qui excèdent une durée moyenne de 35 heures par semaine sur l'année et en tout état de cause la durée annuelle prévue à l'article 10.5

sont des heures supplémentaires soumises aux dispositions des articles L. 3121-20, L. 3121-21, L. 3121-22, L. 3121-24, L. 3121-11 et L. 3121-11-1 du Code du travail.

Le paiement de ces heures supplémentaires et des majorations y afférentes peut être remplacé en totalité ou en partie par un repos compensateur de remplacement dans les conditions prévues à l'article 10.1.3 de la convention collective nationale des organismes de formation.

Pour vérifier si l'horaire moyen hebdomadaire sur la période de 12 mois a été dépassé, l'horaire annuel à prendre en compte est égal à la durée de 35 heures multipliée par le nombre de semaines travaillées sur cette période.

En cours de période, le recours au chômage partiel est possible. Il intervient selon les règles légales en vigueur.

4 - Compte épargne-temps

Les entreprises ont la faculté de mettre en place un compte épargne-temps qui permet à tout salarié, sur la base du volontariat, d'accumuler des apports en temps, en repos, en salaires (notamment augmentation, heures effectuées au-delà de la durée collective du travail ou du plafond prévu par les conventions de forfait), dans le respect des dispositions légales applicables.

Tout salarié en contrat à durée déterminée ayant au moins 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise peut ouvrir un compte épargne-temps.

La demande doit être faite à l'employeur par écrit.

L'alimentation et l'utilisation du compte restent à la discrétion du salarié, dans le respect des dispositions légales en vigueur.

Le compte épargne-temps peut faire l'objet de différents apports soit en numéraire, soit en nature, provenant du salarié ou de l'employeur. Il peut être alimenté notamment par :

- des repos compensateurs de remplacement des heures supplémentaires ;
- des jours de repos attribués au titre de la réduction de la durée du travail dans la limite de la moitié ;
- des congés payés dans la limite de 10 jours par an ;
- des primes diverses.

Toutefois, le nombre de jours reportés dans le compte épargne-temps ne peut excéder 22 jours par an.

Ce compte épargne-temps peut être abondé à la discrétion de l'employeur.

Les éléments de rémunération sont convertis en temps sur la base du taux de salaire horaire au moment de la conversion.

Le taux horaire défini ressort de la formule suivante :

Taux horaire = salaire annuel brut salarié/52 x horaire de travail hebdomadaire contractuel du salarié concerné

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour l'indemnisation de tout ou partie, notamment, du :

- congé parental d'éducation ;
- congé sabbatique ;
- congé pour création d'entreprise ;
- congé pour événement familial ou personnel.

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour indemniser des congés d'une durée minimale de 2 mois, sauf accord des parties pour une durée inférieure à 2 mois.

Les congés devront être pris dans un délai :

- de 4 ans suivant l'ouverture des droits, si l'entreprise souhaite bénéficier des aides financières de l'État ;
- de 5 ans à compter du jour où le salarié aura accumulé dans le compte épargne-temps la durée minimale exigée pour partir en congé.

A l'issue de son congé, le salarié retrouvera son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Une fois par an, le salarié reçoit un relevé de la situation de son compte épargne-temps en jours.

L'utilisation des jours épargnés sur le compte épargne-temps doit faire l'objet d'une planification et d'un accord écrit préalable de l'employeur exprimé dans les 6 mois qui précèdent l'absence supérieure à 2 mois.

En outre, dans l'hypothèse d'une absence inférieure à 2 mois, un accord entre les parties sera nécessaire.

Les droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps sont couverts par l'assurance de garanties des salaires dans les conditions des articles L. 3253-6 et L. 3253-8 du code du travail.

En outre, l'employeur devra s'assurer contre le risque d'insolvabilité de l'entreprise, pour les sommes excédant celles couvertes par l'assurance de garantie des salaires.

Le compte épargne-temps est tenu en jours. Les sommes versées au salarié à l'occasion de la prise d'un repos correspondent au maintien du salaire journalier qu'aurait perçu le salarié s'il avait travaillé.

Les versements sont effectués aux échéances normales de paie ou en une seule fois et sont soumis, dans les conditions de droit commun, aux régimes fiscaux et sociaux en vigueur.

En cas de rupture du contrat de travail ou de renonciation à l'utilisation du compte, quel qu'en soit le motif, le salarié perçoit une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps. Cette indemnité sera calculée de la même façon que si le compte était liquidé par une prise de congé, la base de calcul étant le salaire perçu au moment de la liquidation du compte. En cas de renonciation, le salarié doit respecter un délai de prévenance fixé à 6 mois.

À la demande d'un salarié muté d'un établissement à un autre ou d'une filiale à une autre, d'un même groupe, l'épargne cumulée pourra faire l'objet d'un transfert dans les comptes de l'entité d'accueil sous réserve de l'accord de cette dernière.

10.7.3 - Accords d'entreprise sur la durée et l'aménagement du temps de travail mis en place dans le cadre la loi du 20 août 2008

Les entreprises peuvent mettre en place des outils d'aménagement et de réduction du temps de travail dans ce cadre. Il est rappelé que si l'accord est signé avec les institutions représentatives du personnel, l'accord doit être validé par la CPIV prévue à l'article 18.

Formation professionnelle

Article 11

En vigueur étendu

Les organismes de formation considèrent que la convention collective doit être un élément de garantie de la qualité des prestations fournies à leurs utilisateurs et un facteur de promotion de l'image de leur profession en France.

En conséquence, la participation des employeurs à la formation professionnelle continue prévue par l'article L. 950-2 du code du travail est fixée à 2,5 % de la masse salariale brute pour les organismes relevant de la présente convention collective. Les types d'actions et les modalités d'imputation restent celles de la loi.

Dans le cadre de ces 2,5 %, et dès lors que la masse des salaires des formateurs est au moins égale à 50 % de la masse des salaires de l'organisme, 50 % des sommes non affectées obligatoirement du fait d'une disposition légale, réglementaire ou conventionnelle seront consacrés à la formation des formateurs.

Pour favoriser l'application de ce qui précède, il est convenu que, dans le cadre de la délibération annuelle sur le plan de formation dans les entreprises ayant un comité d'entreprise, la répartition de la masse des salaires entre les formateurs et les autres catégories de personnel sera communiquée aux membres du comité d'entreprise.

Dans les organismes dont l'effectif se situe au-delà de 11 salariés et où des délégués du personnel ont été élus, une délibération annuelle sur le plan de formation de l'organisme aura lieu. La répartition de la masse des salaires entre les formateurs et les autres catégories de personnel sera communiquée aux délégués du personnel.

Dans les organismes où n'existe pas de représentation du personnel, lorsqu'un employeur sera amené à refuser à un formateur la prise en compte de sa demande de formation sur le plan de formation de l'entreprise, sans préjudice des dispositions relatives au congé individuel de formation, le salarié concerné pourra demander qu'il soit justifié de l'utilisation des fonds de formation à hauteur de l'obligation conventionnelle de 50 % ci-dessus évoquée.

Tout litige sur ces points pourra être soumis à la commission paritaire visée à l'article 18 de la présente convention.

Pour la catégorie des formateurs D et E, le temps de formation sera assimilé, pour le partage entre temps d'AF et de PR, à un temps de congé, c'est-à-dire qu'il sera 'gelé' au sens de l'article 10.3.4.

Congés payés

Article 12

En vigueur étendu

12.1. Durée des congés

Les congés sont acquis sur la base de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif pendant la période de référence fixée légalement du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année au cours de laquelle s'exerce le droit à congés, avec application, s'il y a lieu, des majorations prévues par :

12.1.1. L'article L. 3141-9 pour les femmes de moins de 21 ans ayant un ou des enfants à charge ;

12.1.2. L'article L. 3141-19, alinéa 3, pour les congés pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre.

Sont considérées comme temps de travail effectif pour le calcul du droit à congé payé les périodes énumérées aux articles L. 3141-4, L. 3141-5, L. 3142-7, L. 3142-12, L. 3142-44, L. 6322-13, L. 3142-1 et L. 3142-2 et L. 1234-4 et L. 1234-5 du code du travail et les périodes d'absence pour maladie pendant la durée d'indemnisation par l'employeur au taux plein prévu à l'article 14.1 de la convention collective.

Il ne peut y avoir report de congés au-delà de l'année de référence suivant celle justifiant les droits acquis. Toutefois, pour les salariés étrangers hors Europe, des accords collectifs ou particuliers pourront prévoir la juxtaposition d'un congé sans solde à la période de congés payés.

12.2. Période des congés

Rappel fait des règles de fractionnement du congé fixées par les articles L. 3141-17, L. 3141-18, L. 3141-19, L. 3141-20 du code du travail, le salarié a le droit de prendre au moins 24 jours ouvrables pendant la période du 1er mai au 31 octobre. Toutefois, une partie des congés peut être prise en dehors de cette période en accord entre l'employeur et le salarié.

Le calendrier des congés est établi par l'employeur avant le 15 avril de chaque année, en fonction des nécessités du service, et en tenant compte autant que possible des congés scolaires pour les salariés ayant des enfants scolarisés.

Les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Dans le cas exceptionnel où un salarié en congé serait rappelé par son employeur, il lui sera accordé 3 jours ouvrables de congé supplémentaire et les frais de voyage aller et retour occasionnés par ce rappel lui seront remboursés. Ce retour est subordonné à l'accord du salarié dont le refus ne saurait être une cause de sanction.

12.3. Indemnisation du congé

Pendant la période des congés payés, le salarié reçoit, en règle générale (règle du salaire maintenu), la rémunération globale mensuelle qu'il aurait reçue en activité, sauf application de la règle du dixième (art. L. 3141-22 du code du travail) si ce mode de calcul est plus favorable.

Jours fériés et congés

Article 13

En vigueur étendu

13.1. Jours fériés

L'intervention de jours légalement fériés chômés ne peut avoir pour effet de réduire la rémunération. Le bénéfice de cette disposition ne sera toutefois ouvert au salarié que s'il a été présent son dernier jour de travail précédant et son jour de travail suivant le jour férié.

En outre, lorsqu'il y aura obligation de travailler exceptionnellement un jour férié, le personnel recevra soit une rémunération complémentaire égale à 100 % de son salaire, soit un jour de congé compensatoire payé.

13.2. Congés pour événements familiaux

A l'occasion de certains événements, les salariés bénéficient sur justification d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes :

- mariage du salarié : 4 jours ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ;
- décès du père ou de la mère : 3 jours ;
- décès du conjoint ou d'un enfant : 5 jours ;
- déménagement : 1 jour pour les salariés travaillant régulièrement le samedi.

Sous réserve de 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement :

- décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une soeur : 1 jour ;
- examen universitaire ou professionnel : dans la limite de 3 jours par an.

Ces jours d'absence exceptionnelle devront être pris au moment des événements en cause et n'entraîneront pas de réduction de la rémunération. Ils seront assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

13.3. Absences pour enfants malades

Pour les mères ou pères de famille d'enfants de moins de 15 ans, et sur présentation d'un certificat médical : 3 jours par an non accolés. Pour les formateurs non cadres, la prise éventuelle de ces jours sera sans incidence sur l'AF.

13.4. Congés sans solde

Les salariés peuvent obtenir un congé sans solde dans les conditions prévues par :

- les articles L. 1226-2 et L. 1226-4, L. 3142-56, L. 3142-57, L. 3142-58, L. 3142-59 et L. 3142-60, L. 3142-61, L. 3142-62, L. 3142-63 relatifs à la situation des salariés candidats ou élus à l'Assemblée nationale ou au Sénat ;
- les articles L. 1225-47 à L. 1225-52 et L. 1225-55 relatifs au congé parental d'éducation ;
- les textes légaux et réglementaires relatifs à la formation professionnelle ;
- les articles L. 3142-78 à L. 3142-81, L. 3142-84 à L. 3142-86, L. 3142-91 à L. 3142-97, L. 3142-100 à L. 3142-107 instituant le congé pour création d'entreprise et le congé sabbatique.

Les conditions de reprise du travail et de décompte de l'ancienneté sont celles prévues par les dispositions légales ou réglementaires s'y rapportant.

Absence pour maladie et indemnisation

Article 14

En vigueur étendu

14.1. Indemnisation des absences pour maladie ou accident

Sans préjudice des adaptations conventionnelles concernant les salariés titulaires d'un contrat de travail conclu dans le cadre de l'article L. 3122-28 du code du travail, après 1 an d'ancienneté au jour de l'arrêt médical, et en cas d'absence justifiée par l'incapacité résultant de la maladie ou d'un accident, professionnel ou non, dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, l'intéressé bénéficiera des dispositions suivantes, à condition d'avoir justifié, dans les 48 heures de cette incapacité, d'être pris en charge par la sécurité sociale et d'être soigné sur le territoire national ou dans l'un des pays de la Communauté économique européenne. Ces deux dernières conditions ne seront pas requises en cas de déplacement de service dans un pays extérieur à la Communauté économique européenne.

Pendant 30 jours, le salarié recevra la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

Pendant les 60 jours suivants, il recevra les 3/4 de cette même rémunération.

L'indemnisation interviendra après un délai de carence de 7 jours ouvrables pour la maladie et à compter du premier jour d'arrêt pour l'accident du travail ou la maladie professionnelle survenant dans l'entreprise. Toutefois, à raison d'une fois par an, de date à date, ce délai de carence sera ramené à 3 jours. De plus, pour un arrêt de travail égal ou supérieur à 30 jours, le délai de carence de 7 jours sera rétroactivement supprimé.

Le premier temps d'indemnisation sera augmenté de 15 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté ; le deuxième temps d'indemnisation sera augmenté de 10 jours par période de même durée, sans que chacun de ces temps ne puisse excéder 90 jours.

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des indemnités que l'intéressé perçoit des caisses de sécurité sociale ou des caisses complémentaires. En tout état de cause, cette déduction est limitée au salaire brut que l'intéressé aurait perçu pendant la période considérée.

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toutes provenances perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident du travail, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué pendant son absence dans l'établissement ou partie d'établissement, sous réserve que cette absence n'ait entraîné une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

Sur une même période de 12 mois, la durée d'indemnisation sera au maximum celle des périodes ci-dessus fixées.

En cas de maladie supérieure à 12 mois continus, le salarié ne peut bénéficier d'une nouvelle période d'indemnisation. Les droits visés à l'alinéa précédent sont réouverts dès la reprise du travail.

L'indemnisation calculée conformément aux dispositions ci-dessus interviendra aux dates habituelles de la paie.

14.2. Incidence de la maladie sur le contrat de travail

Les absences résultant de la maladie ou d'un accident, y compris les accidents du travail, et justifiées dans les 48 heures par certificat médical, ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

Sans préjudice des dispositions régissant les accidents du travail et les maladies professionnelles visées aux articles L. 1226-6 et suivants du code du travail, si l'employeur est dans la nécessité de pourvoir au remplacement effectif du salarié absent, la notification de rupture du contrat de travail sera faite à l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception. Il ne pourra cependant pas être procédé à cette notification tant que le salarié n'aura pas épuisé ses droits complémentaires à indemnisation de maladie tels que définis ci-dessus.

S'il remplit les conditions, le salarié ainsi remplacé percevra, en outre, une indemnité égale à l'indemnité de licenciement à laquelle lui aurait donné droit son ancienneté en cas de licenciement et percevra l'indemnité de préavis prévu non effectué.

L'employeur, prenant acte de la rupture du contrat de travail par nécessité de remplacement, devra au préalable respecter une procédure identique à celle prévue en cas de licenciement par les articles L. 1232-2 et suivants du code du travail.

Au cours de l'absence du salarié pour maladie ou accident, l'employeur peut rompre le contrat de travail en cas de licenciement collectif, à charge pour lui de verser au salarié licencié l'indemnité de préavis et l'indemnité de licenciement correspondantes.

Maternité. Adoption

Article 15

En vigueur étendu

Les conditions dans lesquelles le contrat de travail est suspendu en cas de maternité ou d'adoption sont régies par l'article L. 1225-17 et suivants du code du travail.

Pendant la période légale de suspension du contrat de travail, le salaire des intéressés est maintenu sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale. En tout état de cause, cette déduction est limitée au salaire brut que l'intéressé aurait perçu pendant la période considérée.

Les intéressés bénéficient en outre des dispositions prévues par les articles L. 1225-66 et suivants du code du travail. La salariée ou son conjoint peut demander le bénéfice des dispositions prévues aux articles L. 1225-55 et L. 1225-58 à L. 1225-60 du code du travail (congé parental d'éducation).

Le temps passé aux consultations prénatales obligatoires est rémunéré de telle manière que la salariée concernée ne puisse voir sa rémunération réduite du simple fait desdites consultations prénatales.

Prévoyance complémentaire

Article 16

En vigueur étendu

Tout régime de prévoyance, complémentaire de celui de la sécurité sociale (caisse maladie), dont bénéficie le personnel relevant du présent accord est constitué :

16.1. Par l'adhésion de l'entreprise à une institution ou à un organisme d'assurance gérant le régime minimal d'assurance décès institué au profit des cadres par la convention collective nationale du 14 mars 1947 (cotisation minimale de 1,50 % du salaire limité au plafond de la sécurité sociale, à la charge exclusive de l'employeur).

16.2. Par l'extension de la prévoyance à l'ensemble du personnel, cette extension pouvant viser l'assiette des cotisations, le niveau ou le type de garanties (décès, invalidité, rente éducation, etc.).

16.3. Sauf les cotisations dues au titre des garanties prévues au paragraphe 1 du présent article (limitées à la couverture des prestations définies par le présent accord) qui sont à la charge de l'employeur, les cotisations dues sont réparties entre employeur et salarié, la participation patronale étant au moins égale à 50 %.

La mise en œuvre du régime de prévoyance conventionnel obligatoire est précisée par l'accord du 3 juillet 1992 et ses avenants prévus en annexe de la présente convention collective.

Appel à la préparation. Réserve militaire

Article 17

En vigueur étendu

17.1. Afin de participer à l'appel à la préparation à la défense nationale, les salariés ou apprentis âgé de 16 à 25 ans bénéficient d'une autorisation d'absence exceptionnelle de 1 journée, sans perte de rémunération. Cette journée d'absence est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés.

17.2. Les salariés ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve opérationnelle bénéficient, sur demande écrite et acceptée dans les conditions ci-dessus, d'une autorisation d'absence de 5 jours ouvrés par année civile au titre de leurs activités dans la réserve. Le contrat de travail est suspendu pendant

cette période d'absence.

La demande écrite doit parvenir au moins 1 mois avant l'entrée au service de la réserve. L'employeur peut opposer un refus motivé qui est notifié tant au salarié qu'à l'autorité militaire dans les 15 jours suivant réception de la demande écrite.

Commissions paritaires

Article 18

En vigueur étendu

18.1. Instances du dialogue social dans la branche

Les parties sont convenues que l'expression syndicale et le dialogue social peuvent s'exercer utilement dans le cadre des commissions paritaires nationales spécialisées dotées de prérogatives et de moyens dans leurs domaines respectifs de compétences sous la conduite de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Sont instaurées les commissions nationales suivantes :

- la commission paritaire d'interprétation (CPI) ;
- la commission paritaire de la prévoyance (CPP) ;
- la commission paritaire de l'emploi et de la formation (CPEF) ;
- le comité paritaire de pilotage de l'observatoire (CPPO) ;
- la commission de veille contre les discriminations (CVD).

18.2. Missions et attributions des commissions paritaires

- Conformément aux dispositions de l'article 2232-9 du code du travail, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) a pour objet de compléter, adapter et réviser la présente convention collective nationale. Elle a également pour rôle de représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics, et exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi.

La CPPNI est l'instance de négociation et de décision à vocation générale.

Elle prend en compte, valide ou invalide les décisions prises par les différentes commissions et les propositions des groupes de travail pour négocier et signer les accords ou conventions de la branche.

Elle est chargée de la réalisation du rapport annuel d'activité de branche prévu au 3° de l'article L. 2232-9 précité.

Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la convention et des accords de branche.

Les partenaires sociaux décident de créer au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation une sous-commission interprétation et négociation d'entreprise.

La sous-commission interprétation et négociation d'entreprise est mise en place pour réaliser les missions suivantes dévolues par la loi à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation :

- établissement du rapport annuel d'activité.

La sous-commission interprétation et négociation d'entreprise réalise, pour le compte de la CPPNI, un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans les domaines suivants :

- durée du travail, répartition et aménagement des horaires ;
- repos quotidien ;
- jours fériés ;
- congés payés et autres congés ;
- compte épargne-temps.

Ce bilan sera effectué à partir des accords d'entreprise qui auront été versés dans la base de données nationale prévue à l'article L. 2231-5-1 du code du travail ou qui auront été directement adressés à la CPPNI, il porte en particulier sur l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. Ce bilan porte également sur les accords innovants (dispositions non prévues par la convention collective), de manière à ce que la sous-commission propose à la CPPNI de s'en emparer dans le cadre des négociations, et de diffuser les bonnes pratiques.

À partir de ce bilan, la sous-commission rédige le rapport annuel d'activité qui est présenté pour analyse et adoption à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Interprétation de la convention collective nationale des organismes de formation

La sous-commission prépare, pour le compte de la CPPNI, les avis qui seront rendus à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Elle peut également être saisie par au moins deux organisations représentatives (deux OS, deux OP, une OS et une OP) d'une question d'interprétation d'un texte conventionnel de branche. L'analyse de la sous-commission sera soumise à la CPPNI qui pourra décider d'émettre un avis d'interprétation soumis à l'extension.

La sous-commission interprétation et négociation d'entreprise se réunit dans le mois suivant sa saisine et au mois de janvier pour réaliser le bilan annuel. Le secrétariat paritaire transmet la saisine et tous les éléments afférents dès réception et sous 3 jours ouvrés maximum.

La sous-commission pourra se voir confier d'autres missions par décision de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation lorsque les partenaires sociaux l'estimeront nécessaire, notamment pour la rédaction d'accords types.

- la commission paritaire de la prévoyance (CPP) a pour missions :

- d'assurer une veille en matière de prévoyance et de protection sociale ;
- d'assurer la gestion et le suivi de l'application du régime de prévoyance ;
- d'être force de proposition sur toute question intéressant la prévoyance.

- la commission paritaire de l'emploi et de la formation (CPEF) exerce ses missions dans le cadre défini notamment par l'ANI du 5 décembre 2003.

Elle a notamment pour attributions générales :

- la promotion de la formation professionnelle et de la professionnalisation ;
- l'élaboration, par décision ou délibération prise dans les conditions de l'article 7 du règlement intérieur de la CPN, des commissions et des groupes de travail, de la liste des formations éligibles au compte personnel de formation ;
- la participation à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle ;
- la recherche des mesures propres à assurer les pleines utilisations et adaptations de ces moyens ;
- la formulation de toute observation ou proposition utile et le suivi de l'application des accords conclus dans le cadre de la négociation triennale de branche sur les objectifs, priorités et conditions d'évaluation des actions de formation.

En outre, elle participe à la politique de certification professionnelle du secteur (cf. CQP).

De plus, elle est saisie par la commission paritaire nationale (CPN) pour avis sur toute question intéressant l'emploi, la formation et les classifications. Elle se

tient informée de la situation de l'emploi et des projets de licenciements économiques portés à sa connaissance.

- le comité paritaire de pilotage de l'observatoire. L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications assure une veille sur l'évolution des métiers, carrières, perspectives de la profession. Il réalise des études commanditées par la CPN sur sa proposition ou celle des différentes commissions.
- la commission de veille contre les discriminations (CVD) a pour objet de lutter contre toutes les formes de discrimination. Elle a pour compétences :
 - en matière d'emploi des personnes handicapées : notamment assurer la mise en place, en application de l'article 19 de la convention collective, de la commission de suivi des personnes handicapées, régie par l'article 4 de l'accord du 24 mars 2009 relatif au développement de l'emploi des personnes handicapées ;
 - en matière d'emploi des seniors : notamment piloter une politique d'emploi des seniors, dans le cadre de l'accord du 6 janvier 2010 ;
 - en matière d'égalité hommes-femmes : notamment piloter une politique de branche en matière d'égalité hommes-femmes ;
- et, plus généralement, toute question relevant de la lutte contre les discriminations.

18.3. Composition et fonctionnement des commissions paritaires

Un règlement intérieur commun aux différentes commissions paritaires de la branche instaurées par le présent article fixe leur composition et leur fonctionnement général.

Il détermine leurs règles de fonctionnement et précise notamment :

- la fréquence et l'organisation des réunions ;
- les modalités de gouvernance des commissions ;
- les modalités de délibération des commissions ;
- le barème des remboursements de frais.

18.4. Financement du paritarisme

Il est institué un fonds pour le fonctionnement et le développement du paritarisme destiné à financer notamment :

- les remboursements de frais (transport, repas, hébergement) et l'indemnisation des pertes des salaires des représentants composant les délégations des salariés et des employeurs appelées à participer aux travaux et réunions des commissions paritaires de la branche fixées à l'article 18 ainsi qu'aux groupes de travail décidés par la CPN ;
- le remboursement aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs de la branche des frais engagés pour la préparation des réunions, le suivi des travaux et la mise en œuvre des textes conventionnels (diffusion, information...) ;
- la mise en œuvre d'études, d'enquêtes et d'observatoires décidée par les partenaires sociaux de la branche ;
- l'intégralité des missions dévolues aux commissions et aux groupes de travail paritaires.

Pour assurer la gestion de ce fonds, les organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés ont créé une association de gestion (association pour la collecte et la gestion des fonds de la branche formation). Elle gère les fonds dans le cadre défini par la CPN, à qui elle rend compte au moins une fois par an.

Ses statuts définissent les modalités de prise en compte des dépenses et fixent les modalités de gestion des fonds collectés.

18.4.1. Financement du fonds

Le financement de ce fonds est assuré par une cotisation annuelle à la charge des employeurs entrant dans le champ d'application de la convention collective des organismes de formation.

18.4.2. Montant de la cotisation

La cotisation est fixée à 0,05 % de la masse salariale brute de l'effectif salarié de chaque organisme et appelée dès le premier centième d'euro.

18.4.3. Collecte de la cotisation

L'association de gestion est la seule habilitée par la CPN à collecter la cotisation pour le fonctionnement et le développement du paritarisme de la branche. Elle peut déléguer cette collecte à une ou des institutions paritaires ou associatives. Cette délégation devra faire l'objet d'une convention de délégation qui devra recevoir l'accord de la CPN.

Politique d'emploi catégoriel

Article 19

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux conviennent qu'il est indispensable de promouvoir une politique de développement de l'emploi des personnes handicapées ainsi qu'une politique d'emploi des seniors. Ces dispositifs de branche sont détaillés dans les annexes ' Personnel handicapé ' et ' Emploi des seniors ' à la présente convention collective.

Classification conventionnelle

Article 20

En vigueur étendu

20.1. Principes directeurs

Compte tenu notamment des caractéristiques de la demande des entreprises, des salariés et des particuliers de formation professionnelle, de la commande publique, des caractéristiques de l'offre privée de formation, des ressources humaines mises en place pour y répondre, les partenaires sociaux ont élaboré une méthode de classification des emplois et des métiers selon les principes suivants :

- universalité de la classification des emplois ;
- détermination de familles d'emplois et de filières de métiers pour favoriser la mobilité professionnelle ;
- identification des critères classants et des emplois repérés pour tenir compte de la singularité des entreprises et de la nécessaire évolution des emplois ;
- méthode fiable de classement des emplois afin de respecter les principes d'égalité de traitement et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- dispositifs destinés à favoriser la mobilité et la promotion professionnelle ;
- création d'un système de bonification qui valorise la polyvalence et la responsabilité ;
- définition innovante du statut de cadre.

Les partenaires sociaux rappellent au préalable que la classification porte sur l'emploi occupé et non sur les compétences ou qualifications du salarié qui occupe l'emploi. La classification n'est donc pas un outil d'évaluation du personnel. Le positionnement dans la grille doit uniquement tenir compte des exigences et compétences requises par l'emploi, indépendamment des compétences détenues par ailleurs par la personne (si ces dernières ne sont pas mises en œuvre dans l'emploi, comme par exemple celles issues d'une formation initiale). Par ailleurs, l'employeur doit prendre en compte de la même manière et sans distinction l'ensemble des emplois présents dans les organismes de formation : la même grille s'applique aux trois filières de métier telles que définies par la branche (cf. 20.2 infra), afin de faciliter les passages d'une filière à l'autre.

20.2. Universalité de la classification des emplois

La classification conventionnelle bénéficie à tous les salariés de la branche formation. Cette grille ne s'applique pas aux mandataires sociaux qui relèvent du régime général de la sécurité sociale au sens du code de la sécurité sociale dépourvus de contrat de travail au sens du code du travail même s'ils exercent

une fonction de direction, de direction générale, de gestion de l'organisme ou gestion de l'entreprise (ou équivalent), ni aux formateurs occasionnels ou indépendants qui ne sont pas liés à l'organisme de formation par un contrat de travail.

20.3. Familles professionnelles et filières de métiers

Les différents emplois de la branche sont classés en six familles professionnelles :

- animation de dispositifs de formation ;
- conseil et accompagnement individuel ;
- ingénierie de formation, ingénierie pédagogique ;
- promotion, marketing et commercial ;
- management-gestion d'un organisme, d'une entreprise ;
- gestion administrative, logistique, financière et réglementaire de l'entreprise.

Ces six familles professionnelles sont regroupées en trois filières de métiers :

- filière 1 : formation, accompagnement, ingénierie ;
- filière 2 : développement ;
- filière 3 : supports.

Ces filières ont été identifiées au sein des organismes de formation. Toutefois, la filière 1 peut également être présente au sein d'entreprises qui réalisent à titre accessoire des actions de formation, d'accompagnement, d'insertion ou de l'intermédiation dans ces domaines.

Filière 1 : formation, accompagnement, ingénierie

Cette filière rassemble les métiers constituant le cœur d'activité des organismes de formation professionnelle : métiers intervenant directement dans le processus pédagogique, ayant la charge de l'animation de dispositifs de formation, du conseil et de l'accompagnement individuel et/ ou de l'ingénierie de formation.

Filière 2 : développement

Cette filière rassemble les métiers spécifiques aux organismes de formation et concourant à son développement : métiers en charge de la promotion, du marketing et du développement commercial de l'organisme ainsi que les métiers en charge du management et de la gestion de l'organisme.

Filière 3 : supports

Cette filière rassemble les métiers transversaux, non spécifiques aux organismes de formation : métiers de la gestion administrative, logistique, financière ou réglementaire.

Afin de favoriser les passages entre ces filières et/ ou de mieux prendre en compte les emplois et métiers interfilières, les partenaires font le choix de réaliser une grille unique pour l'ensemble des personnels.

20.4. Critères classants et emplois repérés

20.4.1. Le principe des critères classants

Afin de faire de la classification un outil dynamique de gestion des ressources humaines et de faciliter les mobilités professionnelles dans la famille d'emploi, la filière métier ou entre filières, les emplois sont classés, dans l'entreprise, sur la base de six critères :

- l'autonomie ;
 - le management ;
 - le relationnel ;
 - l'impact ;
 - l'ampleur des connaissances ;
 - la complexité et le savoir-faire professionnels,
- définis ci-après.

L'autonomie recouvre le niveau de latitude et de marge de manœuvre laissé au salarié dans l'emploi (par exemple, dans l'organisation du travail, dans la prise de décision).

Le management définit l'exercice et l'étendue de responsabilités managériales de l'emploi visé, qu'il s'agisse d'encadrement avec ou sans pouvoir hiérarchique.

Le relationnel recouvre les exigences relationnelles de l'emploi, tant envers des acteurs internes qu'externes (apprenants, clients, fournisseurs, partenaires).

L'impact mesure l'influence et les conséquences de l'emploi occupé (ses activités, ses décisions, etc.) sur l'organisme. L'impact peut être positif ou négatif, par exemple en termes d'accroissement ou de baisse de l'activité et du chiffre d'affaires, de la satisfaction ou du mécontentement des clients, de gains ou de pertes de productivité ou de qualité sur l'activité de collègues, etc.

L'ampleur des connaissances est définie comme le niveau de savoirs requis par l'emploi occupé, et non ceux détenus par la personne qui occupe l'emploi (en effet, la personne pourrait détenir des savoirs spécifiques qui ne seraient pas requis explicitement par l'emploi : il convient de tenir compte des exigences de l'emploi uniquement). Ces connaissances peuvent être acquises par la formation (initiale ou continue) et/ ou par l'expérience professionnelle.

La complexité et le savoir-faire professionnel mesurent le niveau de savoir-faire métier requis par l'emploi. La technique professionnelle peut recouvrir, par exemple, des compétences pédagogiques pour le personnel formateur, des compétences relationnelles et commerciales pour le personnel chargé du développement de l'organisme, des compétences managériales pour le personnel d'encadrement, des compétences méthodologiques/ organisationnelles et de maîtrise d'outils pour le personnel comptable, etc. Ces savoir-faire peuvent être acquis par la formation (initiale ou continue) et/ ou l'expérience professionnelle.

Chaque emploi doit être positionné sur l'ensemble de ces critères.

20.4.2. Différentes positions au sein des critères

Chaque critère comprend plusieurs " marches ", correspond à une définition précise de l'exigence requise par l'emploi sur le critère considéré.

L'idée de marche traduit la volonté des partenaires sociaux d'un outil dynamique favorisant l'évolution des emplois et des parcours professionnels.

Les partenaires sociaux rappellent que pour classer un emploi, il faut se référer exclusivement et en toute objectivité aux compétences requises par l'emploi et non celles pouvant être détenues par la personne.

Néanmoins, les compétences acquises par le salarié, par la formation ou l'expérience, et validées peuvent aussi permettre de faire évoluer les emplois dans l'entreprise.

L'addition des marches atteintes dans chaque critère permet de déterminer un coefficient et le palier sur lequel l'emploi se situe (cf. art. 20.5 infra).

20.4.2.1 Critère autonomie

Ce critère comporte 7 marches.

Le passage d'une marche à l'autre s'apprécie en fonction :

- du contour des activités (par exemple, exécution, activité, axe de travail) et la nature des instructions afférentes (par exemple, instructions précises, objectifs à atteindre) ;

- de l'autonomie dans le choix des moyens à mettre en œuvre ;
- de la fréquence des vérifications du travail pouvant être effectuées (par exemple, permanente, aléatoire, a posteriori).

Marche	définition	Points
1	Application de consignes précises ou de procédures connues ou de modes opératoires déterminés dont les moyens à mettre en œuvre sont définis ou connus en amont. Vérifications pouvant être fréquentes et systématisables	20
2	Dans le cadre d'activités définies par des consignes précises ou procédures connues ou modes opératoires déterminés, les moyens à mettre en œuvre sont à choisir parmi un nombre limité de solutions définies en amont. Vérifications réalisables de façon non systématique	29
3	Activités définies par des instructions générales. Choix des moyens et méthode à mettre en œuvre à effectuer parmi un ensemble de méthodes connues. Vérifications non systématiques et a posteriori, portant sur l'atteinte des résultats dans les délais convenus et le respect des procédures préconisées	39
4	Activités définies par des instructions générales. La prise en compte des aléas nécessite l'adaptation des moyens et méthodes à mettre en œuvre. Vérifications non systématiques et a posteriori	48
5	Axes de travail fixant les objectifs à atteindre. Autonomie dans le choix des moyens et méthodes à mettre en œuvre pour la réalisation des objectifs. Vérification a posteriori, faisant l'objet d'une évaluation globale	57
6	Directives générales fixant les objectifs à atteindre. Autonomie dans la conception des moyens et méthodes à mettre en œuvre pour la réalisation des objectifs. Vérification a posteriori, faisant l'objet d'une évaluation globale	69
7	Délégation directe et explicite de la direction générale pour l'élaboration de la stratégie de l'entreprise ou de l'établissement dont le poste a la responsabilité et l'arbitrage sur les ressources à mettre en œuvre (ressources qui peuvent, par exemple, être financières, budgétaires, humaines). L'activité s'apprécie à moyen-long terme, à partir des résultats globaux de l'organisme/ du centre de formation	90

20.4.2.2. Critère management

Ce critère comporte 7 marches.

Le passage d'une marche à l'autre s'apprécie :

- concernant le management hiérarchique, à l'aune de :
 - la nature du management réalisé (par exemple, contrôle du travail fait, animation d'équipe, encadrement hiérarchique) ;
 - la complexité des fonctions assurées par les équipes à manager (par exemple, simple fonction d'exécution, conception, décision) et leur autonomie ;
 - la variété et l'envergure des équipes à manager (mono-filière/ métier ou multi-filière/ métier) ;
- concernant le management transversal, à travers :
 - la complexité des projets managés ;
 - les conditions de réalisation des projets (uniquement des équipes internes ou avec des équipes externes).

Marche	Définition	Points
1	Aucun management	0
2	Animation technique (instructions précises et contrôle du travail fait) d'un ensemble de personnel mono-filière/ métier (c'est-à-dire relevant du même domaine d'activité) réalisant des activités simples et/ ou disposant d'une autonomie limitée	20
3	Animation technique de personnel multi-filière/ métier (c'est-à-dire relevant de domaines d'activité différents) réalisant des activités simples et/ ou disposant d'une autonomie limitée	29
	Ou supervision technique (c'est-à-dire contrôle du travail fait) de personnels réalisant des activités complexes et/ ou disposant de prérogatives d'autonomie (par exemple : choix des moyens à mettre en œuvre)	
4	Ou coordination permanente de projet (s) impliquant un seul périmètre fonctionnel (par exemple : pédagogique, informatique) et réalisé avec les équipes internes de l'organisme de formation	39
	Gestion d'équipe (par exemple : répartition des activités, coordination, apport de conseils méthodologiques) d'une équipe de personnel mono-filière	
	Ou coordination permanente de projet (s) impliquant un seul périmètre fonctionnel (par exemple : pédagogique, informatique) et réalisé avec des équipes externes à l'organisme de formation (prestataires externes)	
	Ou coordination permanente de projet (s) impliquant plusieurs périmètres fonctionnels (par exemple : pédagogique, informatique, graphique) et réalisé avec les équipes internes de l'organisme de formation	
5	Ou encadrement hiérarchique d'une équipe de 1 à 3 personnes dont l'autonomie est limitée (par exemple, dans le choix des moyens à mettre en œuvre)	48
	Gestion d'équipe (par exemple : répartition des activités, coordination, apport de conseils méthodologiques) d'une équipe de personnel multi-filière	
6	Gestion d'équipe d'une équipe de personnel multi-filière	57
7	Encadrement hiérarchique d'une équipe de personnel disposant de prérogatives d'autonomie et de décision dans le choix et la conception des moyens et méthodes à mettre en œuvre.	69
8	Délégation de la direction générale pour assurer la direction de l'ensemble du personnel de l'établissement/ du centre/ de l'antenne dont le poste a la responsabilité	90

20.4.2.3. Critère relationnel

Ce critère comporte 7 marches.

Le passage d'une marche à l'autre s'apprécie se réalise sur la base de :

- la variété des interlocuteurs et publics à prendre en compte ;
- la nature et la complexité des échanges à entretenir et la nature de négociations à mener (simple, complexe, stratégique) ;
- le cas échéant, l'importance du relationnel dans l'emploi et/ ou son impact sur l'organisme.

Marche	définition	Points
1	Échanges élémentaires	20
2	Échanges professionnels courants (par exemple : transmission d'informations factuelles, réponse à des questions) nécessitant de comprendre ses interlocuteurs et de se faire comprendre auprès d'interlocuteurs de même nature et/ ou variant peu	29
3	Échanges professionnels courants nécessitant de comprendre ses interlocuteurs et de se faire comprendre auprès de différents types d'interlocuteurs (par exemple, services internes, fournisseurs, clients) et/ ou de publics (par exemple, demandeurs d'emploi, salariés de divers secteurs, individuels)	39

4	Échanges professionnels complexes requérant la construction d'argumentaires, l'apport de conseils, la structuration du déroulement d'un échange, la recherche d'information, etc. auprès d'interlocuteurs et/ ou publics de même nature ou multiples (par exemple, services internes, fournisseurs, clients, demandeurs d'emploi, salariés de divers secteurs, individuels)	48
5	Échanges professionnels complexes et déterminants pour la tenue du poste et la réalisation des objectifs requérant la construction d'argumentaires, l'apport de conseils, la structuration du déroulement d'un échange, la recherche d'information, la conduite de négociations simples auprès d'interlocuteurs et/ ou publics de même nature (par exemple, services internes, fournisseurs, clients, demandeurs d'emploi, salariés de divers secteurs, individuels)	57
6	Échanges professionnels complexes et déterminants pour la tenue du poste et la réalisation des objectifs requérant la construction d'argumentaires, l'apport de conseils, la structuration du déroulement d'un échange, la recherche d'information, la conduite de négociations complexes, etc. auprès d'interlocuteurs et/ ou publics multiples	69
7	Échanges professionnels très complexes (par exemple, missions de représentation de l'organisme) avec la conduite de négociations stratégiques auprès d'interlocuteurs très variés (internes/ externes ; clients/ fournisseurs ; privé/ institutionnel) engageant de manière significative et décisive l'activité de l'établissement, du centre, de l'antenne (par exemple, conquête ou perte d'un client)	90

20.4.2.4. Critère impact

Ce critère comporte 4 marches.

Le passage d'une marche à l'autre s'effectue en appréciant :

- l'intensité de l'impact de l'emploi (impact limité, impact modéré, impact fort et significatif) ;
- la nature de cet impact (par exemple, impacts financiers, impacts humains, etc.).

Marche	Définition	Points
1	L'emploi a des impacts limités sur l'organisme et son fonctionnement, tant en interne qu'à l'externe	20
2	En interne (par rapport à son service ou à d'autres services de l'organisme) ou à l'externe (par rapport à des clients ; à des apprenants), les actions de l'emploi peuvent avoir des impacts modérés d'une seule nature essentiellement (par exemple : impacts financiers, impacts humains ...)	40
3	En interne (par rapport à son service ou à d'autres services de l'organisme) ou à l'externe (par rapport à des clients ; à des apprenants), les actions de l'emploi peuvent avoir des impacts modérés de plusieurs natures combinées (par exemple : impacts financiers, impacts humains ...)	58
4	En interne (par rapport à son service ou à d'autres services de l'organisme) ou à l'externe (par rapport à des clients ; à des apprenants), les décisions et actions de l'emploi peuvent avoir des impacts forts et significatifs d'une ou de plusieurs natures (par exemple : impacts financiers, impacts humains ...) sur l'organisme de formation	90

20.4.2.5 Critère ampleur des connaissances

Ce critère comporte 6 marches.

Le passage d'une marche à l'autre s'apprécie par référence à :

- la profondeur des connaissances à détenir pour l'emploi (par exemple, notions, connaissances générales, connaissances approfondies, expertise) ;
- la largeur des connaissances à détenir (connaissances dans un seul domaine ; ou connaissances dans plusieurs domaines relevant de disciplines distinctes).

Marche	Définition	Point
1	Le poste ne requiert pas de connaissances particulières à détenir en préalable	20
2	Le poste requiert des notions dans un ou plusieurs domaine (s) ou discipline (s)	32
3	Le poste requiert des connaissances générales dans un domaine ou discipline	43
4	Le poste requiert des connaissances générales dans plusieurs domaines ou disciplines	54
	Ou le poste requiert des connaissances approfondies d'un domaine ou discipline	
5	Le poste requiert des connaissances approfondies de plusieurs domaines ou disciplines	67
6	Le poste requiert une expertise (c'est-à-dire une spécialisation ciblée et pointue, reconnue en tant que telle dans le milieu professionnel, reposant sur une forte capacité projective et donnant lieu à des publications) dans un ou plusieurs domaines/ disciplines	90

20.4.2.6. Critère complexité et savoir-faire professionnel

Ce critère comporte 4 marches.

Le passage d'une marche à l'autre s'opère en fonction de :

- la complexité des situations rencontrées dans l'emploi (simples, courantes, complexes, très complexes) ;
- le degré de réflexion à engager (par exemple, reproduction de tâches ; analyse et décryptage de situations) ;
- les choix à opérer pour la mobilisation de solutions adaptées à la situation rencontrée (c'est-à-dire, pour déterminer quelle méthode, posture, technicité à mobiliser).

Marche	Définition	Point
1	Exécution de tâches simples, réalisables par l'application de techniques, outils ou modes opératoires requérant pas ou peu d'expérience ou de savoir spécifique, et directement appréhendables	20
2	Réalisation d'un ensemble d'activités courantes, faisant appel à des techniques, compétences, modes opératoires nécessitant une expérience antérieure ou un temps d'appropriation ainsi qu'une compréhension de l'environnement de travail	40
3	Poste amené à rencontrer des situations professionnelles complexes, faisant appel à des techniques, compétences, modes opératoires spécialisés et faisant également appel à des capacités d'analyse pour comprendre les situations de travail et les interlocuteurs	58
4	Poste amené à rencontrer des situations professionnelles très complexes, faisant appel à des techniques, compétences, modes opératoires spécialisés et faisant également appel à des capacités d'analyse pointues pour comprendre les situations et les interlocuteurs, résoudre les problèmes rencontrés et étudier les enjeux à considérer (prise de recul, vision prospective)	90

20.4.3. Emplois repères

Au regard de la typologie des entreprises de la branche, les partenaires sociaux sont convenus de ne pas déterminer des emplois repères, emplois prépositionnés au sein de la classification conventionnelle.

Au travers d'un guide pratique, l'identification d'emplois repères aura pour unique objectif d'aider les entreprises à appréhender la classification sans préjuger d'une pesée fixe et prédéterminée, laquelle ne saurait être que le résultat d'une pesée concrète de l'emploi.

20.5 Bonifications

En sus des six critères classants, deux bonifications sont mises en place afin de valoriser certaines situations d'emploi :

La bonification responsabilité juridique : du fait de la nature et des exigences de certains postes, des délégations de pouvoir sont mises en place formellement pour les postes visés ; le cas échéant, les personnes occupant les postes doivent répondre pénalement de leurs actes professionnels.

Définition	Point de bonification
Aucune délégation	0
Délégation formalisée de pouvoir sans responsabilité pénale	20
Délégation formalisée de pouvoir avec responsabilité pénale	40

La bonification poste interfilières : en effet, selon les modes d'organisation mis en place au sein des organismes de formation et leur taille, certains emplois impliquent et exigent une diversité de fonctions à assumer qu'il convient de considérer.

Définition	Point de bonification
Pas de polyvalence	0
Les missions du poste relèvent de deux filières différentes	10
Les missions du poste relèvent de trois filières différentes	20

20.6. Paliers d'emplois

L'échelle de classification est constituée de 31 paliers d'emplois.

Ces paliers sont issus et sont le résultat :

- de la pesée de l'emploi sur chaque critère classants et sur les deux bonifications ;
- de l'attribution pour chaque marche d'un nombre de points ;
- de l'addition du nombre de points ;
- de la détermination du palier d'emploi correspondant.

Table de concordance entre les coefficients et les paliers

Fourchette de coefficient	Palier
De 100 à 109	1
De 110 à 119	2
De 120 à 132	3
De 133 à 144	4
De 145 à 157	5
De 158 à 170	6
De 171 à 185	7
De 186 à 199	8
De 200 à 206	9
De 207 à 213	10
De 214 à 219	11
De 220 à 226	12
De 227 à 233	13
De 234 à 239	14
De 240 à 245	15
De 246 à 251	16
De 252 à 257	17
De 258 à 263	18
De 264 à 269	19
De 270 à 277	20
De 278 à 285	21
De 286 à 293	22
De 294 à 301	23
De 302 à 309	24
De 310 à 349	25
De 350 à 399	26
De 400 à 449	27
De 450 à 499	28
De 500 à 549	29
De 550 à 599	30
À partir de 600	31

20.7. Catégories professionnelles

La catégorisation professionnelle des emplois est un élément d'identité de l'emploi. Elle permet au salarié de se repérer dans l'organisation et la hiérarchie de l'entreprise. Elle constitue un facteur de promotion professionnelle. Elle permet d'accorder des droits spécifiques, notamment en termes de garanties sociales, aux différentes catégories identifiées.

Elle permet de disposer de données statistiques utiles à la recherche de l'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations.

20.7.1. Statut employé

Le statut employé est accordé aux salariés qui occupent un emploi se situant entre le coefficient 100 et le coefficient 170 inclus.

20.7.2. Statut agent de maîtrise ou technicien

Le statut agent de maîtrise ou technicien est accordé aux salariés qui occupent un emploi se situant entre le coefficient 171 et le coefficient 349 inclus.

20.7.3. Statut cadre

Le statut cadre est accordé aux salariés qui :

- occupent un emploi se situant au moins au coefficient 350 ;

- ou qui occupent un emploi se situant entre le coefficient 310 et le coefficient 349 inclus, sous réserve de satisfaire au moins deux des trois conditions suivantes :

- atteindre la marche 3 ou plus sur le critère management ;
- atteindre la marche 4 ou plus sur le critère ampleur des connaissances ;
- atteindre la marche 6 ou plus sur le critère autonomie.

20.8. Mise en place effective de la nouvelle classification conventionnelle

Les partenaires sociaux s'engagent à mettre à disposition des entreprises et des salariés un guide pratique afin d'accompagner la profession sur la mise en place de la classification conventionnelle. Ce guide sans valeur juridique et à vocation pédagogique doit permettre d'accélérer et de fiabiliser la mise en œuvre effective de la nouvelle classification dans les entreprises de la branche. Ce guide sera disponible au plus tard à la date d'extension de l'accord.

Les partenaires sociaux rappellent que la mise en place effective de la nouvelle classification est obligatoire et qu'elle relève de la seule responsabilité de l'employeur ou son représentant.

Elle participe, ainsi, à la dynamique compétences et ressources humaines nécessaire au repérage des emplois existants et à venir, au service du développement et de l'accès pour tous à la formation professionnelle.

Une fois la pesée des emplois réalisée, il appartient à l'employeur ou son représentant d'en informer, par écrit, les salariés. Cette information devra contenir la pesée des six critères classants.

À cette occasion, et s'il le souhaite, le salarié peut demander à l'employeur ou son représentant un entretien destiné à échanger sur le positionnement de son emploi dans la classification au regard des critères classants. Cet entretien doit permettre de détailler les compétences requises par l'emploi occupé. Cet entretien se tient au plus tard dans les 3 mois qui suivent la demande du salarié.

Il est rappelé également que le palier sur lequel l'emploi se situe doit figurer dans le contrat de travail et sur le bulletin de paie.

Chaque emploi identifié dans l'entreprise fait l'objet d'une fiche d'emploi.

Les entreprises qui le souhaitent peuvent proposer à leurs salariés des fiches de poste, étant entendu qu'une telle fiche qui a vocation à évoluer n'a pas, en soi, de valeur contractuelle.

Il est précisé que le passage du salarié dans la nouvelle classification ne doit, en aucun cas, entraîner une baisse du salaire réel ou un déclassement dans la catégorie professionnelle (un salarié ayant le statut de cadre selon l'ancienne classification ne peut être reclassé dans une catégorie non-cadre dans la nouvelle classification, un agent de maîtrise ne peut pas être reclassé comme employé).

20.9. Entretiens professionnels

Conformément aux dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail, tout salarié bénéficie d'entretiens professionnels, au moins une fois tous les 2 ans. Cet entretien est consacré aux pistes et perspectives d'évolution professionnelle en lien avec l'emploi actuel, les qualifications et les compétences du salarié.

Cet entretien professionnel, conduit par une personne à même de décider de l'évolution professionnelle ou d'en référer à un autre, fait l'objet à son terme, de la remise d'un document écrit dont une copie est remise ou transmise numériquement au salarié.

Rémunérations minimales conventionnelles

Article 21

En vigueur étendu

Le salaire minimum conventionnel s'appuie nécessairement sur l'emploi exercé et ainsi les compétences mises en œuvre.

L'universalité de la classification conventionnelle de la branche contribue à l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même emploi.

Le salaire minimum de branche constitue à la fois une garantie de niveau de vie pour le salarié et une barrière contre le dumping social nuisible à la fois à l'ensemble de la profession et à la qualité des prestations rendues.

Les rémunérations minimales conventionnelles sont déterminées dans le respect du salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) dans les conditions fixées en annexe de la présente convention.

Un salarié d'une filière ou d'une catégorie donnée peut bénéficier d'une rémunération effective plus élevée que le minimum conventionnel applicable en lien avec le positionnement conventionnel au sein de la grille de classification.

Compétences des emplois de formateur

Article 22

En vigueur étendu

La description des emplois exercés dans un organisme de formation se fait à partir des compétences nécessaires à l'ensemble de l'organisme pour assurer son activité.

Critères classants

Ces critères s'appliquent pour établir le positionnement des salariés dans les emplois.

L'autonomie : niveau d'intensité dans le temps (constante, fréquente, ponctuelle), le niveau d'étendue fonctionnelle (ensemble des tâches ou certains aspects), le degré de distance par rapport au contrôle (loin ou proche), la fréquence du contrôle (général, à chaque étape).

La responsabilité : elle s'apprécie par l'importance des initiatives du salarié, l'enjeu dans l'entreprise des activités du salarié, le degré d'implication dans l'entreprise, le niveau de délégation en matière d'animation d'équipe, de représentation, de négociation, de signature, de budget.

La formation.

L'expérience professionnelle.

La polyvalence des compétences : elle s'apprécie par la variété et l'étendue des compétences mises en œuvre dans l'emploi.

L'approfondissement des compétences : elle conduit à la maîtrise d'un domaine spécifique.

Compétences des emplois de formateur

Les métiers de la branche, décrits par la grille de classification, et en particulier celui de formateur, connaissent des évolutions qu'il importe de préciser par une description des compétences qu'ils requièrent.

Elles sont classées en trois ensembles décrivant l'acte de formation, son environnement, les délégations attribuées au formateur, et sont exercées dans le cadre de l'AF/PR et de l'AC (art. 10.3).

Parcours professionnels des formateurs

L'application des critères classants à ces différentes possibilités d'exercice des compétences pédagogiques, qu'elles soient fondamentales, associées ou institutionnelles, peut donner des contenus d'emplois s'échelonnant sur la grille de classification de D à H selon l'ampleur du champ d'expertise.

Elle peut aussi mettre en évidence une progression professionnelle par enrichissement des compétences pédagogiques fondamentales, sans changement de catégorie dans la grille de classification.

Les compétences pédagogiques fondamentales, selon l'ampleur du champ d'expertise et si celles-ci représentent la plus grande part du contenu de l'emploi, justifieront d'un classement des emplois où elles s'exercent à partir du niveau D.

Les compétences pédagogiques associées, selon l'ampleur du champ d'expertise et si celles-ci représentent la plus grande part du contenu de l'emploi, justifieront d'un classement des emplois où elles s'exercent à partir du niveau E.

Les compétences institutionnelles, selon l'ampleur du champ d'expertise et si celles-ci représentent la plus grande part du contenu de l'emploi, justifieront d'un classement des emplois où elles s'exercent à partir du niveau F.

Lorsqu'il est demandé au titulaire d'un emploi de formateur d'exercer des compétences pédagogiques associées dans le cadre d'une organisation de travail donnée, l'employeur prendra en compte ces éléments pour réaménager la répartition du temps de travail au profit de la préparation, de la recherche et des autres activités.

Un entretien professionnel annuel permettra de prendre acte ou d'envisager les évolutions de l'emploi et les aménagements nécessaires. Les évolutions de l'emploi donnant lieu à l'exercice de compétences nouvelles feront l'objet d'aménagement d'un ou de plusieurs des éléments suivants : temps de travail, lien contractuel, rémunération des formateurs D et E.

Les compétences concourant directement à la pérennité de l'entreprise seront mises en œuvre dans le cadre d'emplois permanents, dans le respect des dispositions de l'article 5.

Compétences pédagogiques fondamentales

Faire acquérir des savoirs, des savoir-faire et des savoir-être inscrits dans une progression pédagogique au moyen de techniques éducatives appropriées, en s'adaptant en permanence au public, en appréciant ses besoins, en régulant les phénomènes de groupe ou relations individuelles.

Manipuler et mettre en œuvre les concepts, méthodes, matériels et équipements dans le cadre d'applications pédagogiques spécifiques.

Établir des comptes rendus et bilans pédagogiques.

Compétences pédagogiques associées

Il s'agit de compétences proches des compétences fondamentales qui peuvent être structurées dans l'entreprise dans le cadre de métiers et d'emplois spécifiques. Elles peuvent aussi enrichir la fonction du formateur dans le cadre d'une polyvalence générale :

- analyser la demande de formation ;
- évaluer les prérequis et les compétences terminales ;
- élaborer les programmes de formation ;
- définir un contenu pédagogique ;
- construire des parcours individualisés et en assurer le suivi ;
- participer à l'élaboration de méthodes et d'outils pédagogiques ;
- accueillir, informer, renseigner les publics ;
- orienter, sélectionner les stagiaires à l'entrée d'un cycle de formation ;
- encadrer et suivre des stagiaires dans le cadre de formations, soit individualisées, soit en alternance, soit associées à une insertion professionnelle ou sociale ;
- assurer le parrainage de nouveaux formateurs.

Compétences institutionnelles

Il s'agit de compétences plus éloignées des compétences pédagogiques fondamentales. Elles supposent souvent une responsabilité et une autonomie marquée :

- entretien de relations avec l'environnement institutionnel ou professionnel ;
- participation à la commercialisation des actions ;
- analyser les besoins de l'entreprise cliente et négocier des cahiers des charges ;
- évaluer les coûts de la formation ;
- gérer le budget attribué à une action, dans un cadre de dépenses donné ;
- coordination d'équipe ;
- formation de formateurs.

Accord du 20 décembre 1991 relatif aux retraites complémentaires ARRCO

Signataires	
Organisations patronales	CSNFOR ; UNORF ;
Organisations de salariés	FEP CFTD ; SNEPAT FO ; SNEPL - CFTC ; SNFP - CFE - CGC ; SNPEFP - CGT.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique dans les entreprises relevant du champ d'application défini à l'article 1er de la convention collective nationale des organismes de formation (brochure n° 3249).

Calendrier des cotisations

Article 2

En vigueur étendu

A compter du 1er janvier 1992, il est décidé, par accord contractuel, dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de formation, de porter le taux de cotisation de base 4 à 6 % selon le calendrier suivant :

- 1er janvier 1992 : plus 1 %, soit une cotisation de 5 % ;
- 1er janvier 1994 : plus 1 %, soit une cotisation de 6 %.

Répartition du taux supplémentaire

Article 3

En vigueur étendu

La répartition du taux à la charge de l'entreprise et à la charge des salariés sera identique à celle en vigueur dans l'entreprise à la date de signature du présent accord, sous réserve des dispositions prévues par le règlement des caisses d'adhésion.

Article 4

En vigueur étendu

Il est précisé que les entreprises qui appliquent déjà un taux contractuel équivalent (art. 2 du présent accord) n'auront aucune obligation du fait du présent accord.

Reconstitution de carrière

Article 5

En vigueur étendu

Les salariés et retraités pourront bénéficier d'une reconstitution de carrière dans les conditions de pesée prévues par le règlement de l'ARRCO.

Condition d'application

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord sera applicable dès sa signature à l'ensemble des salariés (employés et cadres) appartenant aux entreprises adhérant aux organisations employeurs signataires de cet accord. Pour tous les autres salariés du secteur professionnel, cet accord sera applicable le premier jour du mois suivant la date d'arrêt d'extension. Dans ce cas, il sera fait application des dispositions de l'ARRCO en matière de pesée applicables à cette date, ou rétroactivement, au 1er janvier 1992, ce qui donnera à l'application des dispositions prévues par cet accord.

Article 7

En vigueur étendu

Les services accomplis dans les entreprises disparues relevant du secteur professionnel concerné sont validés dans les mêmes conditions que ceux accomplis dans les entreprises encore en activité.

Demande d'extension

Article 8

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord s'engagent à en demander l'extension.

Accord du 3 juillet 1992 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	CSN - FOR ; UNORF
Organisations de salariés	FEP - CFDT ; SNEPAT - FO ; SNEPL - CFTC ; SNFP - CEE - CGC ; SNPEFP - CGT.

1. Objet

Objet de l'accord

Article 1er

En vigueur étendu

Pour la mise en oeuvre de l'article 16 de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988, les organismes employeurs et les organisations syndicales représentatives de la profession ont conclu le présent accord.

2. Champ d'application : bénéficiaires

En vigueur étendu

2.1. Cet accord a pour objet d'instituer un régime minimum obligatoire de prévoyance au plan national généralisé à tous les personnels exerçant une activité salariée dans les organismes de formation visés par la convention précitée et inscrits à l'effectif (à 0 heure) le jour de la mise en oeuvre de la prévoyance.

2.2. La notion de salarié s'entend pour tous les bénéficiaires d'un contrat de travail : à durée indéterminée, à durée déterminée ou intermittent. Les intervenants mentionnés à l'article 1er de la convention collective nationale des organismes de formation étant exclus de son champ d'application le sont aussi du régime de prévoyance.

2.3. La notion de salarié présent à l'effectif comprend tous les salariés au travail ou en arrêt pour cause de maladie, maternité ou accident au jour de l'entrée en vigueur du régime de prévoyance ou en cas de suspension du contrat de travail donnant lieu à indemnisation par l'employeur ou par un organisme de prévoyance.

2.4. Supprimé par l'article 21 de l'avenant du 19 novembre 2015.

2.5. Les salariés qui exercent dans les TOM ou sont détachés à l'étranger pourront bénéficier du présent régime selon les modalités définies à l'article 8.6.

3. Décès

En vigueur étendu

3.1. Nature

En cas de décès du salarié, quelle qu'en soit la cause, survenu avant le départ à la retraite, entraînant la rupture du contrat de travail, un capital décès est versé aux ayants droit du salarié décédé.

3.2. Montant du capital décès

Il est fixé en pourcentage de la rémunération annuelle brute de référence définie à l'article 9. Le salaire annuel de référence est revalorisé à la date du décès.

Pour le personnel non affilié à l'AGIRC, le montant du capital est égal à 150 % du salaire de référence revalorisé.

Pour le personnel affilié à l'AGIRC, le montant du capital est porté à 300 % du salaire de référence revalorisé.

3.3. Une majoration de 30 % de ce capital est versée pour chaque personne à charge.

Sont considérés comme à charge les enfants mineurs, nés ou à naître, reconnus par le participant et/ou rattachés à son foyer fiscal.

Sont également considérés comme à charge du participant jusqu'à leur 26e anniversaire les enfants majeurs répondant aux critères de reconnaissance ou de rattachement fiscal précisé ci-dessus, lorsqu'ils poursuivent des études.

Est également considéré comme à charge du participant tout ascendant ou descendant atteint d'un handicap l'empêchant de se livrer à une quelconque activité rémunératrice, non bénéficiaire d'une pension de vieillesse, titulaire d'une carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles, et rattaché à son foyer fiscal.

3.4. Bénéficiaires

Le capital décès (majorations pour personnes à charge exclues) est versé :

- en premier lieu au(x) bénéficiaire(s) désigné(s) par le salarié ;
- en l'absence de bénéficiaire désigné, le capital est dévolu dans l'ordre suivant :

- au conjoint (notion précisée à l'article 3.6) ;
- à défaut, aux enfants par parts égales entre eux ;
- à défaut, aux parents ;
- à défaut, aux grands-parents ;
- à défaut de toute personne susnommée, le capital revient à la succession.

3.5. Décès accidentel

En cas de décès par accident de la circulation exclusivement dans l'exercice de fonctions professionnelles ou représentatives, au sens de l'article L. 2141-4 du code du travail, quel que soit le mode de transport, le capital défini aux articles 3.2 et 3.3 est doublé.

Le montant global du capital versé au titre d'un sinistre et tel que calculé dans les conditions ci-dessus ne peut toutefois être supérieur à 480 % du salaire de référence (défini à l'article 9) pour les participants non affiliés à l'AGIRC et 960 % du salaire de référence (défini à l'article 9) pour les participants affiliés à l'AGIRC (majorations pour personnes à charge comprises).

L'éventuelle réduction induite de ce plafonnement sera appliquée dans les mêmes proportions à chacun des bénéficiaires.

3.6. Double effet en cas de décès du conjoint non participant

Décès du conjoint non participant du régime postérieurement à celui du participant

Si après le décès d'un participant, laissant un ou plusieurs enfants à charge (y compris les enfants à naître), le conjoint tel que défini ci-dessous vient lui-même à décéder, le régime de prévoyance verse au profit des enfants qui seraient toujours à charge, et par parts égales entre eux, un nouveau capital dont le montant exprimé en pourcentage du salaire de référence est défini aux articles 3.2 et 3.3.

Décès simultané du participant et de son conjoint non participant par accident de la circulation dans les conditions de l'article 3.5

En cas de décès simultané des deux conjoints par accident de la circulation visé à l'article 3.5 et ayant une ou plusieurs personnes à charge, le capital visé aux articles 3.2 et 3.3 est multiplié par trois et versé aux personnes à charge par parts égales entre elles.

Toutefois, en cas de décès simultané de conjoints tous deux participants, il n'y a plus de notion de double effet.

Il est alors procédé au versement de deux capitaux décès tels que prévus aux articles 3.2 et 3.3 pour un décès toute cause et 3.5 pour un décès par accident de la circulation dans l'exercice des fonctions professionnelles.

Le montant global du capital versé au titre d'un sinistre et tel que calculé dans les conditions ci-dessus ne peut toutefois être supérieur à 480 % du salaire de référence (défini à l'article 9) pour le personnel non affilié à l'AGIRC et 960 % du salaire de référence (défini à l'article 9) pour le personnel affilié à l'AGIRC (majorations pour personnes à charge comprises).

L'éventuelle réduction induite de ce plafonnement sera appliquée dans les mêmes proportions à chacun des bénéficiaires.

Tableau récapitulatif des capitaux versés dans le cadre des articles 3.2,3.3,3.5 et 3.6 de l'accord de prévoyance

	Personnel affilié à l'AGIRC	Personnel non affilié à l'AGIRC
Décès du participant (toute cause), article 3.2	300 % du salaire de référence + majorations pour personnes à charge (art. 3.3)	150 % du salaire de référence + majorations pour personnes à charge (art. 3.3)
Décès du participant par accident de la circulation, article 3.5	600 % du salaire de référence + majorations pour personnes à charge (art. 3.3)	300 % du salaire de référence + majorations pour personnes à charge (art. 3.3)
Décès du conjoint non participant postérieurement à celui du participant	300 % du salaire de référence du participant + majorations pour personnes à charge (art. 3.3)	150 % du salaire de référence du participant + majorations pour personnes à charge (art. 3.3)
Décès simultané des deux conjoints ayant des personnes à charge (décès toute cause, sauf accident de la circulation tel que prévu à l'article 3.5)	600 % du salaire de référence du participant + majorations pour personnes à charge (art. 3.3)	300 % du salaire de référence du participant + majorations pour personnes à charge (art. 3.3)
Décès simultané des deux conjoints par accident de la circulation tel que visé à l'article 3.5	900 % du salaire de référence du participant + majorations pour personnes à charge (art. 3.3)	450 % du salaire de référence du participant + majorations pour personnes à charge (art. 3.3)
Décès (toute cause) simultané des deux conjoints tous deux participants	Versement de deux capitaux distincts d'un montant de 300 % du salaire de référence de chaque participant + majorations pour personnes à charge (art. 3.3)	Versement de deux capitaux distincts d'un montant de 150 % du salaire de référence de chaque participant + majorations pour personnes à charge (art. 3.3)
Décès (accident de la circulation tel que prévu à l'article 3.5) simultané des deux conjoints tous deux participants	Versement de deux capitaux distincts d'un montant de 600 % du salaire de référence de chaque participant + majorations pour personnes à charge (art. 3.3)	Versement de deux capitaux distincts d'un montant de 300 % du salaire de référence de chaque participant + majorations pour personnes à charge (art. 3.3)

Les capitaux énumérés au présent tableau sont plafonnés dans les conditions prévues aux articles 3.5 et 3.6.

On entend par conjoint l'époux ou l'épouse du participant non divorcé (e) ou non séparé (e) de corps.

Sont également assimilés au conjoint le concubin ou la concubine du participant au sens de l'article 515-8 du code civil, lorsque à la date du décès du participant les concubins peuvent justifier d'une communauté de vie d'au moins 2 ans et/ ou qu'un enfant commun est né de leur union. Le concubin ou la concubine n'est pas assimilé (e) au conjoint lorsque le participant ou le ou la concubine est par ailleurs marié (e) à un tiers.

Sont également assimilés au conjoint les partenaires liés par un pacte civil de solidarité.

3.7. Versement du capital décès

Sur production d'un certificat de décès, un acompte équivalent aux salaires bruts soumis à cotisation au cours des 3 derniers mois est versé sous huitaine. La régularisation du solde sera faite dans un délai de 3 mois.

3.8. Frais d'obsèques

En cas de décès du participant, de son conjoint (notion précisée à l'article 3.6) ou de l'une des personnes à charge telles que définies à l'article 3.3, il est versé à la personne ayant acquitté les frais d'obsèques, et sur présentation d'une facture originale acquittée, une indemnité égale aux frais réellement engagés à concurrence :

Pour le décès du participant ou de son conjoint :

- du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur à la date du décès de la personne concernée.

Pour le décès d'un enfant à charge :

- de la moitié de ce même plafond.

4. Invalidité totale et définitive

Invalidité totale et définitive

Article 4

En vigueur étendu

4.1. A partir de la date où le participant est reconnu par la sécurité sociale en état d'invalidité totale et définitive de 3e catégorie, il lui est versé :

- par anticipation, le capital décès défini à l'article 3.2,
- et jusqu'à perception de la pension de retraite de la sécurité sociale, une rente mensuelle telle que définie à l'article 7.

4.2. En cas de décès du participant reconnu invalide de 3e catégorie par la sécurité sociale avant la date de transformation de sa pension d'invalidité en pension de retraite, seules les majorations pour personne à charge définies à l'article 3.3 revalorisées à la date du décès sont versées s'il y a lieu.

4.3. Si, après le décès d'un participant laissant un ou plusieurs enfants à charge, le conjoint vient lui-même à être reconnu invalide de 3e catégorie par la sécurité sociale, un ou plusieurs de ces enfants étant toujours à charge, le régime de prévoyance lui verse un capital tel que défini aux articles 3.2 et 3.3.

Dans ce cas il n'est pas versé de capital au moment du décès du conjoint.

5. Rente éducation

En vigueur étendu

5.1. En cas de décès du salarié, ou de reconnaissance de son état d'invalidité totale et définitive, une rente éducation, dont le montant est calculé en pourcentage de la rémunération annuelle brute de référence définie à l'article 9, est versée pour chaque enfant à charge au sens fiscal.

5.2. Montant de la rente

En cas de décès ou d'invalidité totale et définitive d'un salarié, il sera versé une rente éducation dont le montant est égal à :

- 9 % du salaire annuel brut de référence par enfant âgé de moins de 6 ans ;
- 12 % du salaire annuel brut de référence par enfant âgé de 6 à 16 ans ;
- 15 % du salaire annuel brut de référence par enfant âgé de plus de 16 ans et jusqu'à son 25e anniversaire au plus tard s'il poursuit des études.

Il est entendu que le taux de l'allocation évolue selon l'âge de l'enfant.

5.3. Paiement de la rente éducation

La rente éducation est cumulative avec le capital décès et ses majorations. Elle est versée à la fin de chaque trimestre civil. Elle est revalorisée selon le point de l'OCIRP.

6. Incapacité-invalidité temporaire totale

Incapacité - Invalidité temporaire totale

Article 6

En vigueur étendu

6.1. Définition

Il s'agit d'un arrêt total de travail entraînant le versement des indemnités journalières de la sécurité sociale.

6.2. Date d'effet

A. - Cas général : salariés de plus de 1 an d'ancienneté et bénéficiant de la garantie de maintien du salaire (art. 14.1 de la convention collective nationale).

Dès que cesse le droit à la rémunération totale et jusqu'à la reprise de travail ou jusqu'à la reconnaissance de l'état d'invalidité, le régime de prévoyance verse au salarié une indemnité journalière complémentaire à celle de la sécurité sociale et tant que celle-ci est versée.

Le montant est déterminé ci-après (6.3).

B. - Cas des salariés ayant moins de 1 an d'ancienneté et plus de 3 mois d'ancienneté continue ou discontinuée :

En cas d'ancienneté discontinuée, celle-ci sera appréciée dans la limite d'un plancher d'au moins 75 jours discontinus et réellement travaillés sur une période de 12 mois précédant l'arrêt.

Pour les participants qui ne bénéficient pas d'une garantie de maintien de salaire (visée à l'article 14.1 de la convention collective nationale) et justifient, à temps plein ou à temps partiel, d'une ancienneté dans l'entreprise de 3 mois continus ou discontinus, ou 75 jours réellement travaillés au cours des 12 derniers mois précédant l'arrêt (selon la formule la plus favorable aux salariés), les garanties du régime de prévoyance s'appliquent en cas d'arrêt maladie dont la durée est au moins égale à 21 jours consécutifs. Le délai de carence de la sécurité sociale est appliqué par le régime de prévoyance, il est nul en cas d'accident du travail.

6.3. Montant de la couverture brute garantie

Le montant de l'indemnité journalière complémentaire est fixé de manière à garantir (salaire partiel éventuel et prestations de la sécurité sociale compris) 83 % du salaire de référence défini à l'article 9 suivant.

6.4. Revalorisation

La rémunération servant de base au calcul de la couverture garantie est revalorisée selon l'évolution du point conventionnel plafonné au différentiel entre le taux de placement et 60 % du TME (taux moyen des emprunts d'Etat), tant que la convention de gestion est en vigueur, et avec les mêmes dates d'effet et suivant les modalités détaillées à l'article 10. Après résiliation de celle-ci, la revalorisation s'effectue selon les modalités de la convention de gestion.

6.5. Paiement

1° Cas où le contrat de travail est maintenu :

Si l'employeur a adhéré à la convention de mutualisation des charges sociales, définie par la convention de gestion, les organismes de prévoyance calculent l'intégralité des charges sociales (part patronale et part salariale) selon la législation en vigueur et versent directement à l'employeur la prestation brute augmentée de la cotisation patronale. Dans le cas contraire, seule la prestation brute est versée à l'employeur.

Dans les deux cas, il appartient à l'employeur d'établir mensuellement à terme échu le bulletin de paie correspondant au versement des prestations nettes, d'effectuer les précomptes de la CSG et de verser les cotisations sociales (part patronale et part salariale) et la CSG aux organismes sociaux concernés.

2° Cas où le contrat de travail est rompu :

Les prestations garanties par le régime de prévoyance, n'ayant plus le caractère de salaire, sont exclues de l'assiette des cotisations de la sécurité sociale.

Dans ce cas, elles sont payées directement par les organismes de prévoyance au bénéficiaire, qui en assure la déclaration auprès de l'administration fiscale.

7. Invalidité permanente totale ou partielle

Incapacité - Invalidité permanente totale ou partielle

Article 7

En vigueur étendu

7.1. En cas d'invalidité permanente totale ou partielle et indemnisée comme telle par la sécurité sociale, il est versé une rente complémentaire dont le montant est fixé de manière à garantir le niveau de rémunération fixé à l'article 6.3 (salaire partiel éventuel + pension d'invalidité + rente complémentaire).

7.2. Elle est revalorisée comme prévu à l'article 6.4 et à l'article 10.

7.3. La rente complémentaire d'invalidité est versée mensuellement à terme échu directement au bénéficiaire.

8. Situations particulières

En vigueur étendu

8.1. Compensation des pertes de salaire limitée à la durée du travail pour les salariés non bénéficiaires des prestations incapacité-invalidité de la sécurité sociale

Les salariés qui ne remplissent pas les conditions d'ouverture des droits aux prestations en espèces de la sécurité sociale, et qui de ce fait ne bénéficient pas des garanties générales du présent régime, perçoivent néanmoins une indemnité compensatrice de perte de salaire.

Cette indemnité est déterminée selon les modalités prévues à l'article 6.3 pour le calcul de l'indemnité journalière, celle-ci étant toutefois complémentaire d'une prestation de sécurité sociale fictive. Elle est versée après application d'un délai de carence de 21 jours.

8.2. Maternité

En cas de maladie ou d'accident survenu pendant le congé de maternité entraînant la non-reprise du travail à l'issue du congé, les garanties du présent régime sont maintenues, comme prévu pour les cas de suspension du contrat de travail à l'article 2.3.

8.3. Chômage

Pendant une période de 12 mois à compter de la rupture du contrat de travail, les garanties du régime restent acquises à tout bénéficiaire des allocations chômage.

Pour l'application des articles 3, 4, 5 et 7, la base de calcul est le salaire de référence des 12 derniers mois d'activité.

Pour l'application de l'article 6, la rémunération garantie est limitée au montant des indemnités de chômage.

Ce dispositif de maintien est organisé par mutualisation pendant l'activité, aucune cotisation de l'ancien salarié n'est due au titre du régime conventionnel.

8.4. Garantie décès possible après la rupture du contrat de travail

Pendant une période de 12 mois sans reprise d'activité, à compter de la date de fin du contrat de travail, les garanties décès du régime visées aux articles 3, 4 et 5 peuvent être maintenues, moyennant une cotisation individuelle, aux salariés qui, à l'issue de ce contrat, ne bénéficieraient pas des allocations chômage.

8.5. Congés légaux non rémunérés ni indemnisés

Pendant la durée des congés légaux non rémunérés ni indemnisés (et au maximum pendant 12 mois), les garanties visées aux articles 3, 4 et 5 peuvent être maintenues, moyennant une cotisation individuelle.

En cas d'invalidité réduisant ou empêchant la reprise d'activité à l'issue du congé, la garantie incapacité-invalidité (art. 6 et 7) s'applique à compter de cette date. Les garanties décès sont acquises pendant l'indemnisation.

A titre de rappel : les congés de formation rémunérés sont assimilés, pendant toute leur durée, à des périodes d'activité, pour ce qui concerne tant le paiement des cotisations que le bénéfice de l'ensemble des prestations du régime.

8.6. Salariés exerçant dans les TOM ou détachés à l'étranger

Pour l'application du régime de prévoyance aux salariés exerçant dans les TOM, la référence au régime général de sécurité sociale est remplacée par la référence au régime local.

Pour les salariés détachés dans un pays de la Communauté économique européenne, il est fait application des règles communautaires de protection sociale.

Pour les salariés détachés dans les pays hors CEE le régime de prévoyance s'applique en complément de la couverture sociale de base assurée au plan local dans la limite des modalités en vigueur en France.

9. Salaire de référence

Salaire de référence

Article 9

En vigueur étendu

9.1. Cas des salariés ayant au moins 12 mois d'ancienneté dans la profession

Pour l'application des articles 3, 4 et 5, le salaire annuel de référence représente le total des rémunérations brutes ayant servi de base au calcul des cotisations sociales des douze mois précédant l'arrêt de travail et perçues au titre d'activités salariées effectuées dans les entreprises qui relèvent du champ d'application de la convention collective nationale. Il est calculé en tenant compte de tous les éléments du salaire (13e mois, primes, avantages en nature).

9.2. Cas des salariés ayant moins de 12 mois d'ancienneté dans la profession

Pour l'application des articles 3, 4 et 5, le salaire annuel de référence, défini à l'article précédent, est calculé en ajoutant à la rémunération brute effectivement perçue celle que l'intéressée aurait pu percevoir au titre de la période nécessaire pour compléter les 12 mois.

Pour l'application des articles 6.3 et 7.1, le niveau de rémunération moyen garanti est calculé par référence à la période effective d'emploi en tenant compte de tous les éléments annuels de référence (13e mois, primes et avantages en nature).

9.3. Pour les salariés bénéficiant d'un contrat de travail à durée indéterminée intermittent

La rémunération annuelle de référence est celle prévue par le contrat de travail en vigueur à laquelle s'ajoutent les heures complémentaires effectuées sur les 12 mois.

10. Revalorisation des prestations

En vigueur étendu

10.1. Principe

Le fonds de revalorisation est alimenté chaque année avant et après résiliation par la différence entre 90 % du taux de placement dégagé par les organismes assureurs visés à l'article 11.2 et le taux technique pris en compte dans le calcul des provisions.

Le taux ainsi obtenu s'appliquant à la demi-somme des provisions mathématiques à l'ouverture et à la fermeture.

La revalorisation des indemnités journalières et des rentes d'invalidité sera déterminée sur l'absence du point conventionnel et prélevé sur le fonds de revalorisation constitué selon les modalités visées ci-dessus.

Pour le maintien des garanties décès, les salaires servant de base au calcul des capitaux décès à servir seront revalorisés suivant les règles appliquées aux indemnités journalières.

Les rentes éducation seront revalorisées avant et après résiliation sur la base des revalorisations décidées deux fois par an par le conseil d'administration de l'OCIRP.

En tout état de cause, les indemnités journalières et les rentes d'invalidité seront revalorisées dans la limite du fonds existant.

10.2. Calcul de la prestation revalorisée

Supprimé par l'article 21 de l'avenant du 19 novembre 2015.

10.3. Revalorisation complémentaire

Supprimé par l'article 21 de l'avenant du 19 novembre 2015.

11. Gestion du régime de prévoyance

11.1. Organismes de prévoyance

La couverture des garanties définies au présent accord fera l'objet d'une convention de gestion conclue avec un ou plusieurs organismes assureurs visés à l'article 11.2.

11.2. Choix des organismes assureurs

Pour permettre la couverture des garanties prévues dans l'accord prévoyance du 3 juillet 1992, les partenaires sociaux ont décidé à l'issue de la procédure de mise en concurrence prévue à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale de recommander auprès des organismes de formation les organismes assureurs suivants :

Pour les garanties décès en capital, incapacité et invalidité :

-AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, ayant son siège 35, boulevard Brune, 75680 Paris Cedex 14 ;

-APICIL Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, ayant son siège 38, rue François-Peissel, 69300 Caluire-et-Cuire ;

-Malakoff Médéric Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, ayant son siège 21, rue Laffitte, 75009 Paris.

Pour la garantie rente éducation :

-OCIRP (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance), union d'institutions de prévoyance ayant son siège social 17, rue de Marignan, 75008 Paris.

Les organismes recommandés proposent aux organismes de formation un contrat d'assurance unique de référence négocié par les partenaires sociaux et conforme aux obligations déterminées dans le présent accord.

Les résultats techniques et financiers seront mutualisés entre ces organismes recommandés. A cet effet, un protocole technique et financier est conclu avec les organismes assureurs corecommandés et un des organismes corecommandés sera choisi chaque année pour effectuer l'apérition technique.

11.2 bis. Réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation

Le principe et les modalités d'organisation de la recommandation seront réexaminés par les partenaires sociaux conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale dans un délai de 5 ans à compter du 1er janvier 2016, soit pour le 1er janvier 2021. A cette fin, les parties signataires se réuniront spécialement au plus tard 6 mois avant cette échéance.

11.3. Obligations d'adhésion

Afin de satisfaire à leurs obligations visées au présent accord, les organismes de formation pourront souscrire :

-soit le contrat d'assurance unique de référence négocié par les partenaires sociaux visant à satisfaire leurs intérêts et satisfaisant aux dispositions du présent accord, et ce auprès de l'un des organismes assureurs recommandés visés à l'article 11.2 ;

-soit un contrat d'assurance auprès d'un organisme habilité de leur choix. Dans ce dernier cas, les organismes de formation seront tenus de vérifier que le contrat d'assurance souscrit satisfait aux dispositions du présent accord, notamment l'article 11.3 ter.

Le présent accord entraîne l'affiliation des salariés tels que visés aux articles 2.1 à 2.5 au contrat collectif d'assurance souscrit par leur employeur.

Conformément aux dispositions légales, l'employeur remettra à chaque salarié bénéficiaire une notice d'information détaillée, rédigée par l'organisme assureur choisi, résumant notamment les garanties du régime et leurs modalités d'application.

Les salariés seront informés préalablement et individuellement, selon la même méthode, de toute modification de leurs droits et obligations.

En présence d'un contrat de prévoyance souscrit antérieurement

A compter du 1er janvier 2016 et en présence d'un contrat de prévoyance souscrit antérieurement, les organismes de formation qui décident d'adhérer auprès de l'un des organismes assureurs recommandés visés à l'article 11.2 du présent accord pour rejoindre le régime collectif de branche mutualisé, alors même que précédemment il n'en bénéficiait pas peuvent, au regard de leurs risques en cours à la date d'effet du contrat de prévoyance, faire l'objet d'une demande de paiement soit d'une cotisation unique soit d'une cotisation étalée ayant pour objet de couvrir :

a) Leur obligation au titre de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale que le contrat de travail soit rompu ou non (à savoir la poursuite de la revalorisation des rentes en cours de service et la revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès) dans la mesure où la poursuite de la revalorisation n'est pas garantie par le précédent organisme assureur ;

b) Ainsi que l'éventuel différentiel de garanties pour le maintien des garanties décès si les garanties du précédent contrat de prévoyance étaient inférieures aux dispositions du présent accord, et si le contrat de travail n'est pas rompu.

En l'absence d'un contrat de prévoyance souscrit antérieurement

A compter du 1er janvier 2016 et en l'absence de contrat de prévoyance souscrit antérieurement, les organismes de formation qui décident d'adhérer auprès de l'un des organismes assureurs recommandés visés à l'article 11.2 du présent accord pour rejoindre le régime collectif de branche mutualisé peuvent faire l'objet d'une demande de paiement soit d'une cotisation unique soit d'une cotisation étalée pour la prise en charge de leurs prestations d'incapacité et d'invalidité en cours de service à la date d'effet du contrat de prévoyance.

Modalités de calcul de la cotisation

En présence ou non d'un contrat de prévoyance souscrit antérieurement, la cotisation unique ou étalée demandée à l'organisme de formation sera calculée, par individu, à la date d'effet de l'adhésion sur la base des tables du BCAC et des taux techniques en vigueur.

La souscription du contrat d'assurance unique de référence négocié par les partenaires sociaux auprès des organismes recommandés, permet aux entreprises qui font ce choix de bénéficier du tarif unique stipulé en annexe de l'accord prévoyance du 3 juillet 1992 modifiée par l'article 19 de l'avenant du 19 novembre 2015.

En contrepartie de cette cotisation unique, sont pris en charge les sinistres survenant à compter de la date d'effet du contrat souscrit par chaque entreprise, le cas échéant sous déduction des prestations qui incomberaient à un assureur précédent en vertu des articles 7 et 7-1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

11.3 bis. Garanties collectives présentant un haut degré de solidarité et financement

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

Les organismes de formation devront respecter les garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité définies à l'article 11.3 ter.

11.3 ter. Financement et définition des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité

Dans le cadre de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les signataires de l'accord de prévoyance des organismes de formation du 3 juillet 1992 ont instauré des garanties présentant un degré élevé de solidarité.

Conformément à l'article R. 912-1 du code de la sécurité sociale, la part de la cotisation qui est affectée au financement des garanties présentant un degré élevé de solidarité est égale à 2 % de la cotisation globale hors taxes versée par l'entreprise à titre obligatoire. Cette part de cotisation est affectée :

-soit, au financement de garanties servies dans le cadre de l'action sociale des organismes assureurs non recommandés, pour les entreprises non couvertes par un organisme assureur recommandé ;

-soit, au ' fonds de solidarité ' des organismes assureurs recommandés, pour les entreprises couvertes par un organisme assureur recommandé.

Le fonds de solidarité des organismes assureurs recommandés bénéficie exclusivement aux salariés couverts par les organismes assureurs recommandés.

Dans le cadre du degré élevé de solidarité, les signataires de l'accord du 3 juillet 1992 décident de mettre en œuvre des mesures de solidarité qui viennent, le cas échéant, s'ajouter à celles de l'organisme assureur qu'il soit recommandé ou non.

Les partenaires sociaux décident le financement, au titre du degré élevé de solidarité, des prestations non contributives suivantes :

- la prise en charge, sans avance de frais, d'un service en ligne de deuxième avis médical dans la limite des frais réels plafonnée à 300 €, pour les salariés relevant de la classification ' maladies redoutées ' selon la liste définie à l'article D. 322-1 du code de la sécurité sociale. Il s'agit d'éclairer le salarié et de lui faire bénéficier d'une seconde expertise médicale, par un expert de la maladie, pour prendre connaissance des alternatives au diagnostic ou au traitement ;
- le versement d'aides pour les salariés en ' situation d'aidant ' - c'est-à-dire éligibles au congé de proche aidant défini aux articles L. 3142-16 et D. 3142-8 du code du travail. Cette aide est conditionnée à une rémunération du salarié plafonnée à 2 plafonds annuels de la sécurité sociale et prendra la forme :
- d'une participation de 30 € jour limité à 900 € mois sur 3 mois, consécutifs ou fractionnés, sur une période maximale de 1 an pour ceux qui bénéficient d'un congé de proche aidant ;
- pour ceux qui ne solliciteraient pas de congé proche aidant, bien qu'éligibles, la participation (identique à celle précisée ci-dessus) prendra la forme d'une aide financière limitée à 3 mois versée sur présentation de justificatifs, dont le montant de 30 € jour ou 900 € mois sera proratisé, le cas échéant, en fonction du temps de travail ;
- le versement d'aides aux salariés atteints d'une pathologie relevant de la classification ' maladies redoutées ' - dont la liste est définie à l'article D. 322-1 du code de la sécurité sociale - et selon un plafond de ressources apprécié au cas par cas par la CES ;
- la prise en charge de l'intégralité de la cotisation prévoyance relative à la garantie décès et rente éducation pour les salariés en congé parental d'éducation temps plein, uniquement pour une période de 1 an.

La commission paritaire de prévoyance et de santé (CPPS) peut décider chaque année, par voie d'avenant, la modification des mesures retenues et les modalités d'attribution.

La CPPS procède aux ajustements nécessaires à tout moment au cours de la vie du régime.

La CPPS contrôle la mise en œuvre de ces orientations par les organismes auprès desquels les entreprises organisent la couverture de leurs salariés.

Les entreprises non adhérentes à l'un des organismes assureurs recommandés sont tenues de mettre en œuvre les mesures de solidarité définies au présent article.

11.3 quater. Effet de la résiliation

En cas de résiliation de l'adhésion ou de la convention de gestion avec les organismes assureurs recommandés à l'article 11.2 :

-les garanties en cas de décès telles que définies aux articles 3, 4 et 5 sont maintenues pour les salariés et anciens salariés bénéficiaires des prestations complémentaires suite à la mise en œuvre des garanties incapacité et invalidité par l'organisme faisant l'objet d'une résiliation ou non renouvelé (s), tant que se poursuit l'arrêt de travail ou le classement en invalidité, et ce au niveau de prestation tel qu'il est défini par le texte conventionnel au jour de la résiliation ou du non-renouvellement.

La revalorisation du salaire de référence se poursuit au moins sur la base déterminée par le texte conventionnel à la date de la résiliation et devra, si le contrat ne prévoit pas la poursuite de la revalorisation après résiliation de celui-ci, faire l'objet d'une négociation avec le ou les organismes assureurs nouvellement recommandés par la branche ;

-les prestations incapacité et invalidité en cours continueront à être servies à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou payée avant la résiliation.

Leur revalorisation se poursuit au moins sur la base déterminée par le texte conventionnel à la date de la résiliation et devra, si le contrat ne prévoit pas la poursuite de la revalorisation après résiliation de celui-ci, faire l'objet d'une négociation avec le ou les organismes assureurs nouvellement recommandés par la branche ;

-les maintiens de garanties au titre des situations particulières, visées à l'article 8, cessent ;

-le maintien des prestations octroyées au titre des situations particulières, visées à l'article 8, n'est pas remis en cause. La prise en charge des prestations attachées à ces maintiens particuliers est assumée par l'organisme assureur recommandé faisant l'objet d'une résiliation pour les risques survenus avant l'effet de la résiliation (arrêt de travail, décès) tandis que la prise en charge des prestations attachées à ce maintien est assumée par les organismes assureurs recommandés suivants pour les risques survenus après l'effet de la résiliation (arrêt de travail, décès).

11.4. Garanties complémentaires

Le présent accord constitue pour chaque organisme de formation un socle de base minimum et obligatoire tant en termes de prestations garanties qu'en termes de répartition employeurs/ salariés.

Chaque organisme de formation reste libre de mettre en place selon l'une ou l'autre des modalités prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale un régime de prévoyance plus favorable que celui visé ci-dessus.

11.5. Convention de gestion

Par une convention de gestion, les organismes assureurs préciseront les procédures administratives et financières et les engagements à développer pour simplifier la mise en œuvre du régime auprès de tous les organismes de formation concernés :

- appréciation et gestion des conditions d'ouverture des droits ;
- constitution des demandes de prise en charge ;
- recueil des données sociales de la profession ;
- gestion des prestations ;
- cotisations ;
- assistance technique, administrative et juridique, etc.

12. Commission paritaire de prévoyance et santé

En vigueur étendu

12.1. Composition

Il est créé une commission paritaire de prévoyance et santé composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés, représentatives dans la profession et signataires du présent accord, et d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs.

La commission paritaire de prévoyance et santé définira ses modalités et fonctionnement par un règlement intérieur.

12.2. Rôle

La commission paritaire de prévoyance et santé a compétence pour examiner et traiter toutes questions relatives au fonctionnement du régime de prévoyance institué par le présent accord :

- application et interprétation du texte de l'accord ;
- examen des litiges résultant de cette application ;
- conciliation ;
- examen des bilans annuels et comptes de résultats des organismes assureurs recommandés ;
- contrôle des opérations administratives et financières des organismes assureurs recommandés ;
- propositions d'ajustement et d'amélioration des dispositions de l'accord ;
- gestion du fonds d'action sociale ;

- suivi de la mise en conformité des contrats existants.

12.3. Réunions

La commission paritaire de prévoyance et santé se réunit au moins une fois par an sur convocation de son président ou à la demande de l'une des organisations signataires de l'accord.

13. Information des participants du régime

En vigueur étendu

13.1. Sur l'accord et les garanties du régime de prévoyance

Les organismes assureurs réaliseront un document pour l'information des organismes de formation et de chacun de leurs salariés sur :

- le régime de prévoyance : descriptif des garanties ;
- les obligations résultant de l'accord pour les entreprises et pour les salariés ;
- les modalités pratiques de fonctionnement ;
- les formalités à accomplir lors des demandes de prise en charge ;
- les modalités de versement des prestations.

13.2. Sur le bilan annuel des comptes

Conformément aux dispositions légales, les organismes assureurs fourniront, chaque année, à la commission paritaire nationale de prévoyance un rapport d'information sur les comptes des résultats globaux du régime.

Après accord de la commission paritaire nationale de prévoyance, ce document sera transmis à chaque organisme de formation adhérent accompagné d'une analyse et de commentaires formulés par la commission.

Les organismes assureurs communiqueront toute information utile pour appréhender la réalité sociale du secteur professionnel.

14. Fonds d'action sociale

En vigueur étendu

Les signataires du présent accord décident la création d'un fonds d'action sociale permettant :

- de remédier à des situations difficiles non envisagées dans le cadre actuel de l'accord : secours, prêts, assistance ;
- et d'améliorer les conditions de vie des salariés en facilitant l'accès à diverses réalisations sociales ou culturelles.

Les organismes recommandés à l'article 11.2, y compris l'OCIRP, mettent en œuvre au profit des salariés qu'ils garantissent ainsi que de leurs bénéficiaires et ayants droit, une action sociale, définie par les partenaires sociaux de la branche.

15. Modification, résiliation, dénonciation

Modification, résiliation, dénonciation

Article 15

En vigueur étendu

Le présent accord peut être modifié ou complété par voie d'avenant.

A la demande de l'une des parties signataires qui désirerait réviser ou dénoncer le présent accord, la commission mixte devra se réunir dans un délai de 3 mois.

Néanmoins, et à défaut d'un accord regroupant la majorité qualifiée de chacun des collègues de l'ensemble des signataires, l'accord conservera son plein effet jusqu'à la conclusion et l'extension d'un nouvel accord, à défaut, durant les 12 mois qui suivent la dénonciation.

Le nouvel accord de prévoyance s'appliquera à l'ensemble des entreprises de la profession dès son extension.

Les salariés qui bénéficiaient de prestations au titre du régime dénoncé resteront garantis dans les conditions prévues par l'accord en vigueur au moment de la survenance du risque.

La dénonciation est régie par l'article L. 132-8 du code du travail ; elle devra être totale.

Seul l'article 11.2 pourra faire l'objet d'une dénonciation partielle.

En cas de dénonciation de la désignation ou en cas de résiliation, les prestations incapacité, invalidité et rente éducation en cours continueront à être servies par les organismes résiliés, au niveau de la dernière prestation due ou payée avant la résiliation ou le non-renouvellement, puis ensuite régulièrement revalorisées par ceux-ci selon les modalités prévues dans la convention de gestion.

Les prestations décès bénéficient d'une prescription décennale. Elles seront sollicitées auprès de l'un des organismes de prévoyance compétents à la date de survenance du décès.

16. Date d'effet

Date d'effet

Article 16

En vigueur étendu

Le régime de prévoyance des organismes de formation entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

17. Dépôt, demande d'extension

Dépôt, demande d'extension

Article 17

En vigueur étendu

Les parties signataires s'engagent, dans le cadre des articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail, à déposer le texte du présent accord à la direction départementale du travail et de l'emploi ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension.

Annexe : Cotisations

En vigueur étendu

1. Assiette

Les cotisations de prévoyance sont calculées sur le salaire brut total servant de base au calcul des cotisations de sécurité sociale, et avec la même périodicité.

2. Taux des cotisations prévoyance

Les taux de cotisation sont fixés à :

- pour le personnel affilié à l'AGIRC : 1,58 % TA et 2,21 % TB/ TC ;
- pour le personnel non affilié à l'AGIRC : 1,32 % TA et 1,95 % TB.

Un taux d'appel est appliqué sur ces taux et repris au sein de l'article 4 de la présente annexe à l'accord du 3 juillet 1992.

3. La couverture des prestations définies à l'article 2.4 est assurée dans le cadre des taux ci-dessus.

4. Répartition du financement et taux d'appel

Les cotisations définies aux articles 2 et 4 de la présente annexe sont calculées sur la totalité du salaire limité à la tranche 2 et réparties entre employeurs et salariés à raison de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

Toutefois, en vertu des dispositions des accords nationaux interprofessionnels des 30 octobre 2015 et 17 novembre 2017 relatif aux retraites complémentaires AGIRC-ARRCO, la cotisation afférente à la tranche 1 pour le personnel cadre est prise en charge à hauteur de 1,50 % par l'employeur et le différentiel est réparti, entre l'employeur et le salarié, à hauteur de 50 % chacun.

(En pourcentages.)

	Cadres		Non-cadres	
	T1	T2	T1	T2
Décès toutes causes	0,53	0,42	0,24	0,24
Décès accidentel	0,06	0,05	0,02	0,02
Double effet	0,05	0,04	0,04	0,04
Rente éducation	0,11	0,11	0,10	0,10
Incapacité de travail	0,25	0,35	0,25	0,35
Invalidité	0,56	1,09	0,56	1,09
Total	1,56	2,06	1,21	1,84

5. Aucune cotisation n'est due pour tout participant bénéficiant des prestations du régime, ou placé dans les situations visées à l'article 8.3. Pour les situations visées aux articles 8.4 et 8.5, il sera proposé des cotisations individuelles.

6. Les taux de cotisations définies à l'article 4 de la présente annexe entrent en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2019 pour la durée de la recommandation issue de l'avenant du 19 novembre 2015.

7. L'organisme de prévoyance devra en outre assurer le recouvrement de la cotisation de fonctionnement de la commission paritaire (prévue à l'article 18 de la convention collective nationale).

Accord du 6 décembre 1999 relatif à la mise en place de la réduction du temps de travail dans les organismes de formation (1)

Signataires	
Organisations patronales	Fédération de la formation professionnelle.
Organisations de salariés	FEP - CFDT.

En vigueur étendu

(1) Les dispositions de cet accord qui modifient les titres Ier, IV et V (Réduction du temps de travail) de la convention sont indépendantes de celles de la convention collective des organismes de formation.

TITRE Ier : Durée du travail et contingent d'heures supplémentaires

En vigueur étendu

Alinéa ci-dessous supprimé par accord du 27 mars 2012 (art. 6).

Les parties signataires conviennent, pour les organismes qui adaptent leurs horaires de travail effectif à la réglementation de la durée légale de travail fixée à 35 heures, d'abroger les articles 10 et 10.1 de la convention collective nationale des organismes de formation relatifs à la durée du travail et d'adopter les articles suivants :

Article 10

Durée du travail

La durée du travail effectif, sans préjudice des dispositions relatives au travail à temps partiel, est fixée à 35 heures par semaine à compter du 1er janvier 2000 pour les entreprises dont l'effectif est de plus de 20 salariés.

Alinéa ci-dessous supprimé par accord du 27 mars 2012 (art. 6).

Cette durée de travail effectif est fixée à 35 heures par semaine à compter du 1er janvier 2002 pour les entreprises de 20 salariés ou moins.

Par durée de travail effectif, il faut entendre ' le temps pendant lequel le salarié est à disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles '.

Le temps de trajet est assimilé à des heures de travail effectif lorsque le salarié est à la disposition de son employeur et le lieu de départ du trajet est celui de son lieu de travail (organisme ou client).

Ainsi le temps de trajet pour se rendre du domicile au lieu de travail (organisme ou client) n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

A contrario, dès lors que le salarié est à la disposition de l'employeur et exécute une prestation, à sa demande, en partant de son lieu de travail (organisme ou client), il y a lieu de considérer que ces temps de trajet sont des heures de travail effectif.

Les entreprises qui le souhaitent pourront définir des modalités spécifiques par accord d'entreprise.

Article ci-dessous supprimé par accord du 27 mars 2012 (art. 6).

10.1. Heures supplémentaires

Constituent des heures supplémentaires les heures effectuées à la demande de l'employeur au-delà de l'horaire hebdomadaire légal du travail.

Ces heures sont soumises aux dispositions du code du travail.

10.1.1. Contingent d'heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires peuvent être effectuées après information de l'inspecteur du travail et, s'ils existent, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, dans la limite de 145 heures par an et par salarié. Le recours au temps choisi tel que prévu par l'article 10.1.2 de la CCNOF est possible selon les modalités prévues par cet article.

10.1.2. Conversion des heures supplémentaires par un repos compensateur de remplacement.

Les parties signataires conviennent que tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations afférentes peut être remplacé par un repos compensateur. Toutefois, dans le cadre ou en l'absence d'une modulation du temps de travail, le nombre d'heures donnant lieu à un repos compensateur de remplacement est limité à 90.

Les heures supplémentaires dont le paiement et les majorations afférentes auront été remplacés par un repos compensateur ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires applicable à l'entreprise.

TITRE II : Réduction du temps de travail pour les salariés de la branche
Mise en place de la réduction du temps de travail dans les organismes de formation

Article 2

En vigueur étendu

La durée maximale quotidienne est fixée à 10 heures de travail effectif.

Aucune période de travail effectif ne peut excéder 6 heures consécutives.

Chaque salarié bénéficie d'un repos quotidien minimum de 11 heures consécutives.

Les horaires de travail d'un salarié à temps partiel ne peuvent comporter, au cours d'une même journée, qu'une seule interruption d'activité de 2 heures maximum.

La durée du repos hebdomadaire est de 35 heures consécutives, compte tenu des 11 heures de repos quotidien.

Les heures de travail doivent être décomptées sous une forme manuelle, automatisée ou informatisée.

Mise en place de la réduction du temps de travail dans les organismes de formation

Article 3

En vigueur étendu

A l'exception des cadres forfaitisés, des cadres dirigeants et des formateurs D et E, l'horaire annuel de travail effectif correspond à 1 600 heures maximum. Cet horaire est obtenu après déduction des 52 jours de repos hebdomadaires ouvrables, des 30 jours de congés payés ouvrables et des jours fériés quand ils ne coïncident pas avec un des jours de repos hebdomadaire définis par l'article L. 222-1 du code du travail et dans les conditions prévues par l'article 13.1 de la convention collective.

Soit, à titre d'exemple :

- 365,25 - (52 jours de repos hebdomadaires ouvrables + 30 jours de congés annuels ouvrables + 9 jours fériés) = 274,25 jours ;

- 274,25/6 (jours ouvrables hebdomadaires) = 45,70 semaines ;

- 45,70 x 35 heures = 1 599,5 heures, soit 1 600 heures de travail effectif par an.

Pour les formateurs D et E, cette durée annuelle est de 1 565 heures maximum. Cet horaire est obtenu après déduction des 5 jours mobiles pris dans l'année à des dates fixées, individuellement ou collectivement, par l'entreprise. Cet avantage ne peut s'ajouter à un avantage de même nature préexistant dans les organismes, tel par exemple qu'une 6e semaine de congés payés.

Mise en place de la réduction du temps de travail dans les organismes de formation

Article 4

En vigueur étendu

4.1. Aménagement sur la semaine

La réduction hebdomadaire peut résulter :

- soit d'une répartition de la durée du travail sur 5 jours ou 6 jours par une réduction journalière de travail ;

- soit d'une répartition de la durée du travail sur 4 jours ou 4 jours et demi, conformément aux dispositions de l'alinéa 3 de l'article L. 212-2 du code du travail.

4.2. Aménagement sur l'année par l'octroi de journée de repos

Les entreprises ou établissements peuvent organiser la réduction du temps de travail en deçà de 39 heures hebdomadaires, sous forme de journée de repos.

Les heures effectuées au-delà de 39 heures, au sein d'une même semaine civile, constituent des heures supplémentaires soumises aux dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail.

4.2.1. Durée du travail

Alinéa ci-dessous supprimé par accord du 27 mars 2012 (art. 6).

La durée annuelle de travail effectif est calculée selon les modalités définies à l'article 3 du titre II du présent accord.

Ces journées de repos doivent être prises impérativement au plus tard avant le terme de l'année de référence et selon un calendrier établi en début de période annuelle pour partie en fonction des souhaits des salariés et pour partie des nécessités de fonctionnement de l'entreprise (1).

Il faut entendre par année de référence la période de 12 mois commençant par la mise en place de la nouvelle organisation du travail, indépendamment de l'année ou de la période de référence des congés payés.

En cas de modifications des dates fixées pour la prise des jours de repos, ce changement doit être notifié au salarié dans un délai de 7 jours ouvrés.

Toutefois, ce délai peut être moindre avec un accord mutuel notamment en cas de charge de travail imprévisible.

4.2.2. Rémunération.

Pour garantir tous les mois un niveau identique du salaire de base, dans les mêmes conditions que celles existant actuellement, la rémunération mensuelle des salariés permanents est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen de 35 heures.

Les heures d'absence non indemnisables seront déduites, au moment de l'absence, de la rémunération mensuelle lissée.

Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absences auxquels les salariés ont droit en application de stipulations conventionnelles, ainsi que les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident du travail ne peuvent pas faire l'objet d'une récupération par le salarié. Les absences donnant lieu à récupération doivent être décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié devait effectuer.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période d'annualisation, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période de décompte de l'horaire, sa rémunération sera régularisée sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail, par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures ou à l'horaire moyen contractuel, sauf dans l'hypothèse d'un licenciement économique.

4.3. Aménagement sur l'année par l'annualisation

L'utilisation de l'annualisation du temps de travail, telle que prévue par l'article L. 212-2-1 du code du travail, peut contribuer conjointement à l'amélioration de la situation de l'emploi et de la performance économique des organismes de formation.

Article 4.3.1. ci-dessous supprimé par accord du 27 mars 2012 (art. 6).

4.3.1. Durée du travail

La durée annuelle de travail effectif est calculée selon les modalités définies à l'article 3 du titre II du présent accord.

4.3.2. Modalité de décompte de l'horaire et répartition des horaires.

Les périodes de haute et de basse activité doivent se compenser arithmétiquement de telle sorte que l'horaire hebdomadaire n'excède pas une durée moyenne de 35 heures, dans le cadre d'une période de référence de 12 mois.

Toutefois, cette variation d'horaire ne peut avoir pour effet de déroger à la durée maximale quotidienne fixée à 10 heures de travail effectif ainsi qu'aux durées maximales hebdomadaires fixées à 46 heures de travail effectif par semaine et 44 heures sur toute période de 12 semaines consécutives.

Cette variation hebdomadaire peut donner lieu à des périodes de faible activité au cours desquelles la durée de travail peut être répartie sur une période hebdomadaire inférieure à 5 jours.

Les conditions de rémunération au cours de ces périodes de faible activité sont définies au paragraphe 4.3.5 du présent accord.

4.3.3. Programme indicatif des variations d'horaire.

La programmation indicative des variations d'horaire collective est communiquée aux salariés, avant le début de la période sur laquelle est calculé l'horaire et après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Cette consultation a lieu au moins 2 fois par an. En outre, un bilan de la modulation doit être communiqué au moins une fois par an au comité d'entreprise.

4.3.4. Délai de prévenance.

Les variations d'horaire individuel liées à des modifications de charges de travail prévisibles font l'objet d'une information auprès des salariés en respectant un délai de prévenance de 7 jours ouvrés.

Toutefois, ce délai peut être moindre avec un accord mutuel notamment en cas de charge de travail imprévisible.

4.3.5. Rémunération.

Pour garantir tous les mois un niveau identique du salaire de base, dans les mêmes conditions que celles existant actuellement, la rémunération mensuelle des salariés permanents est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen de 35 heures.

Les heures d'absence non indemnisables seront déduites, au moment de l'absence, de la rémunération mensuelle lissée.

Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absences auxquels les salariés ont droit en application de stipulations conventionnelles, ainsi que les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident du travail ne peuvent faire l'objet d'une récupération par le salarié. Les absences donnant lieu à récupération doivent être décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié devait effectuer.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période d'annualisation, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période de décompte de l'horaire, sa rémunération sera régularisée sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail, par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures ou à l'horaire moyen contractuel, sauf dans l'hypothèse d'un licenciement économique.

4.3.6. Heures supplémentaires.

La modulation du temps de travail sur l'année est un régime dérogatoire au régime des heures supplémentaires.

Toutefois, les heures qui excèdent une durée moyenne de 35 heures par semaine sur l'année et en tout état de cause la durée annuelle fixée à l'article 3 du titre II sont des heures supplémentaires soumises aux dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail (2).

Le paiement de ces heures supplémentaires et des majorations y afférentes peut être remplacé en totalité ou en partie par un repos compensateur de remplacement dans les conditions prévues à l'article 10.1 de la convention collective nationale des organismes de formation.

Pour vérifier si l'horaire moyen hebdomadaire sur la période de 12 mois a été dépassé, l'horaire annuel à prendre en compte est égal à la durée de 35 heures multipliée par le nombre de semaines travaillées sur cette période.

4.3.7. Chômage partiel.

En cours de période, le recours au chômage partiel est possible. Il intervient selon les règles légales en vigueur.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, conformément à l'article 9-II de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 (arrêté du 16 mai 2000, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8 du nouveau code du travail (arrêté du 16 mai 2000, art. 1er).

TITRE III : Autres dispositions relatives à l'aménagement et à la réduction du temps de travail

Mise en place de la réduction du temps de travail dans les organismes de formation

Article 1er

En vigueur étendu

Les entreprises ont la faculté de mettre en place un compte épargne-temps qui permet à tout salarié, sur la base du volontariat, d'accumuler des droits à congés rémunérés.

Tout salarié en contrat à durée déterminée ayant au moins 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise peut ouvrir un compte épargne-temps.

La demande doit être faite à l'employeur par écrit.

L'alimentation et l'utilisation du compte restent à la discrétion du salarié, dans le respect de l'accord.

1.1. Alimentation du compte épargne-temps

Le compte épargne-temps peut faire l'objet de différents apports soit en numéraire, soit en nature, provenant du salarié ou de l'employeur. Il peut être alimenté notamment par :

- des repos compensateurs de remplacement des heures supplémentaires visé par l'article L. 212-5 du code du travail ;
- des jours de repos attribués au titre de la réduction de la durée du travail dans la limite de la moitié ;
- des congés payés dans la limite de 10 jours par an ;
- des primes diverses.

Toutefois, le nombre de jours reportés dans le compte épargne-temps ne peut excéder 22 jours par an.

1.2. Abondement

Ce compte épargne-temps peut être abondé à la discrétion de l'employeur.

1.3. Modalité de conversion en temps des sommes affectées au compte

Les éléments de rémunération sont convertis en temps sur la base du taux de salaire horaire au moment de la conversion.

Le taux horaire défini ressort de la formule suivante :

Taux horaire = salaire annuel brut salarié / 52 x horaire de travail hebdomadaire contractuel du salarié concerné

1.4. Utilisation du compte

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour l'indemnisation de tout ou partie, notamment :

- du congé parental d'éducation ;
- du congé sabbatique ;
- du congé création d'entreprise ;
- du congé pour événement familial ou personnel.

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour indemniser des congés d'une durée minimale de 2 mois, sauf accord des parties pour une durée inférieure à 2 mois.

Les congés devront être pris dans un délai :

- de 4 ans suivant l'ouverture des droits, si l'entreprise souhaite bénéficier des aides financières de l'Etat ;
- de 5 ans à compter du jour où le salarié aura accumulé dans le compte épargne-temps la durée minimale exigée pour partir en congé.

A l'issue de son congé, le salarié retrouvera son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Une fois par an, le salarié reçoit un relevé de la situation de son compte épargne-temps en jours.

1.5. Délai de prévenance

L'utilisation des jours épargnés sur le compte épargne-temps doit faire l'objet d'une planification et d'un accord écrit préalable de l'employeur exprimé dans les 6 mois qui précèdent l'absence supérieure à 2 mois.

En outre, dans l'hypothèse d'une absence inférieure à 2 mois, un accord entre les parties sera nécessaire.

1.6. Tenue du compte

Les droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps sont couverts par l'assurance de garanties des salaires dans les conditions de l'article L. 143-11-1 du code du travail.

En outre, l'employeur devra s'assurer contre le risque d'insolvabilité de l'entreprise, pour les sommes excédant celles couvertes par l'assurance de garantie des salaires.

1.7. Rémunération

Le compte épargne-temps est tenu en jours. Les sommes versées au salarié à l'occasion de la prise d'un repos correspondent au maintien du salaire journalier qu'aurait perçu le salarié s'il avait travaillé.

Les versements sont effectués aux échéances normales de paie ou en une seule fois et sont soumis, dans les conditions de droit commun, aux régimes fiscaux et sociaux en vigueur.

1.8. Rupture du contrat de travail ou renonciation à l'utilisation du compte

En cas de rupture du contrat de travail ou de renonciation à l'utilisation du compte, quel qu'en soit le motif, le salarié perçoit une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps. Cette indemnité sera calculée de la même façon que si le compte était liquidé par une prise de congé, la base de calcul étant le salaire perçu au moment de la liquidation du compte. En cas de renonciation, le salarié doit respecter un délai de prévenance fixé à 6 mois.

1.9. Transmission du compte

A la demande d'un salarié muté d'un établissement à un autre ou d'une filiale à une autre, d'un même groupe, l'épargne cumulée pourra faire l'objet d'un transfert dans les comptes de l'entité d'accueil sous réserve de l'accord de cette dernière.

Article 4

En vigueur étendu

Dispositions spécifiques relatives au temps choisi

Les organismes de formation peuvent, soit par accord collectif d'entreprise, soit par accord exprès et formalisé entre les parties, mettre en oeuvre le temps choisi en lieu et place d'un accord de réduction de travail et compenser la renonciation de tout ou partie des jours de repos supplémentaires (congrés payés au-delà de la 5e semaine ou acquis au titre de la mise en place de la réduction du temps de travail appelé JRTT) par du temps travaillé selon les modalités financières définies par les textes en vigueur. Ces dispositions concernent les salariés dont le temps de travail est défini sous forme de forfait annuel d'heures (1 607 heures) ou en forfait jours annuels de 215 jours, jour de solidarité en sus, selon les dispositions reprises dans l'article 4 du titre III de l'accord du 6 décembre 1999.

Les partenaires sociaux rappellent les 3 catégories de cadres existantes : les cadres dirigeants, d'une part, les cadres occupés selon l'horaire collectifs dits « intégrés », d'autre part, les cadres définis conventionnellement et certains salariés autonomes qui ne relèvent d'aucune des autres catégories.

Dispositions relatives aux cadres dirigeants

Compte tenu de leurs initiatives et responsabilités particulières, dont l'importance implique une large indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, de leur habilitation à prendre des décisions de façon largement autonome et de leur niveau de rémunération, le personnel d'encadrement dirigeant H et I n'est pas soumis à un décompte du temps de travail.

Les cadres G pourraient relever de cette modalité lorsqu'ils disposent d'une large indépendance dans leur organisation du temps de travail, compte tenu de leurs initiatives et responsabilités, et d'une habilitation à prendre des décisions de façon largement autonome.

En outre, leur rémunération doit être supérieure d'au moins 15 % au minimum conventionnel de leur catégorie.

Dispositions relatives aux cadres occupés selon l'horaire collectif dits « intégrés »

Pour les cadres occupés selon l'horaire collectif, et dont la durée de travail peut être prédéterminée, une convention de forfait avec référence horaire peut être conclue, tenant compte des dépassements de la durée légale de travail. Cette convention de forfait horaire tiendra compte dans la rémunération du volume d'heures forfaitisé au-delà du seuil de la durée légale de travail, sur la base d'un salaire de même catégorie.

Dispositions relatives aux cadres et à d'autres catégories professionnelles qui ne relèvent d'aucune des autres catégories dits « autonomes »

Les salariés dont l'activité professionnelle rend difficile l'appréciation de la durée du travail, notamment les cadres, les commerciaux, les formateurs (sans préjudice de l'application des dispositions conventionnelles spécifiques applicables aux formateurs D et E) ou les salariés itinérants, et qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, sont également concernés par le temps choisi.

Toutefois, leur temps de travail peut être fixé par des conventions annuelles individuelles de forfaits fixant à 215 jours maximum, jour de solidarité en sus, le nombre de jours de travail effectif.

Cette modalité concerne notamment les cadres à partir du niveau F.

Les journées ou demi-journées sont décomptées sous une forme manuelle, automatisée ou informatisée, ou relève d'un contrat annuel du temps de travail précisant, outre les jours travaillés, les différents jours de repos au titre des congés ou ARTT.

Les journées ou demi-journées de repos qui résultent de la mise en place de ce dispositif doivent être prises impérativement au plus tard avant le terme de l'année de référence et selon un calendrier établi en début de période annuelle, pour partie en fonction des souhaits des salariés, et pour partie en fonction des nécessités de fonctionnement de l'entreprise. Il faut entendre par année de référence la période de 12 mois commençant par la mise en place de la nouvelle organisation du travail, indépendamment de l'année ou de la période de référence des congés payés.

Un outil, éventuellement autodéclaratif, permettant le suivi annuel de l'organisation du travail, de l'amplitude des journées d'activité et de la charge de travail qui en résulte peut être mis en place dans l'entreprise.

En outre, un bilan collectif de l'organisation du travail et de la charge de travail des salariés concernés est communiqué au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Ce bilan peut être intégré dans les indicateurs du bilan social le cas échéant.

Les partenaires sociaux conviennent que le repos quotidien, entre la fin d'une journée et la reprise d'une activité, est fixé au minimum à 12 heures consécutives.

Les jours de repos peuvent être affectés à un compte épargne-temps selon des modalités définies par l'entreprise.

TITRE IV : Dispositions spécifiques aux formateurs D et E

Mise en place de la réduction du temps de travail dans les organismes de formation

En vigueur étendu

Alinéas ci-dessous supprimé par accord du 27 mars 2012 (art. 6).

Les parties signataires conviennent, pour les organismes qui adaptent leurs horaires de travail effectif à la réglementation de la durée légale de travail fixée à 35 heures, d'abroger les articles 10.2 à 10.4 inclus de la convention collective nationale des organismes de formation et d'adopter les articles suivants.

Toutefois, à titre exceptionnel, les organismes qui se trouvent confrontés à l'impossibilité de mettre en oeuvre le dispositif retenu pour les formateurs des

catégories D et E en matière de durée du travail peuvent réfléchir à la mise en oeuvre d'un accord dérogatoire soumis à la CPN.

Les articles suivants de la convention collective nationale des organismes de formation sont modifiés comme suit :

« 10.2. Spécificité de la durée du travail des formateurs

L'activité des formateurs des diverses catégories faisant l'objet de la classification définie à l'article 20 de la CCNOF est extrêmement variable en fonction notamment de l'organisme, du type de stage, du niveau de la formation, de l'utilisation de méthodes normalisées, de l'objectif de la formation ou de la population concernée.

En outre, l'exercice de cette activité dans un secteur concurrentiel implique que le formateur puisse être appelé, selon la nature et les niveaux de la formation, à une certaine diversité d'intervention, notamment dans les domaines de la conception, de la recherche, de la préparation matérielle des stages. Il peut de même être appelé à se déplacer ou à effectuer une part d'activité commerciale.

Dans le cadre de cette diversité, les parties conviennent que l'activité des formateurs comporte une part d'acte de formation, une part de préparation, de recherche liée à l'acte de formation et une part d'activités connexes.

10.3. Durée du travail des formateurs D et E

Pour les formateurs des niveaux D et E, titulaires de contrats à durée indéterminée ou de contrats à durée déterminée, à plein temps ou à temps partiel au sens des dispositions légales applicables, les accords d'entreprise ou le contrat de travail doivent apprécier et fixer le temps de travail qui est globalement consacré aux diverses fonctions des formateurs. Des accords d'entreprise ou les contrats individuels peuvent prévoir des dispositions analogues pour les formateurs des niveaux supérieurs.

Le temps de travail se répartit entre l'acte de formation (AF), les temps de préparation et recherche liées à l'acte de formation (PR) et les activités connexes (AC).

Par acte de formation, il faut entendre toute action à dominante pédagogique, nécessitant un temps de préparation et de recherche, concourant à un transfert de connaissance, à l'animation de séquences de formation en présence, individuelle ou collective, directe ou médiatisée, sur place ou à distance, de stagiaire(s) ou apprenant(s).

Par PR, il faut entendre, à titre d'exemple, les activités de conception, de recherche, de préparation personnelle ou matérielle des stages, les réunions et l'ingénierie, quand ces activités sont directement liées à la mise en oeuvre de l'AF.

Par activités connexes, il faut entendre, à titre d'exemple non exhaustif, selon les organisations mises en oeuvre dans l'entreprise, les activités de conception, d'ingénierie, quand elles ne sont pas directement liées à la mise en oeuvre de l'AF et les activités complémentaires : information, accueil, orientation, bilan, placement, réponse aux appels d'offres, suivi, relations 'tutorales', réunion dont l'objet n'est pas directement lié à l'AF, permanence, commercialisation et relation avec les prescripteurs ou partenaires.

Le temps d'AF, selon la définition ci-dessus, ne peut excéder 72 % de la totalité de la durée de travail effectif consacrée à l'AF et à la PR, l'AC étant préalablement déduite de la durée de travail effectif.

La durée moyenne hebdomadaire d'AF est de 25,20 heures sur l'année pour un salarié à plein temps.

Les temps de travail consacré à l'AF, à la PR et aux AC sont aussi modulables sur l'année.

10.3.1. (1) Toutefois, à la demande de l'employeur :

- une fois par an, la durée maximale d'AF peut être portée à 42 heures hebdomadaires, dans l'hypothèse d'une semaine de 6 jours. Dans ce cas, au cours de la semaine suivante, l'AF ne pourra excéder 25,20 heures ;

- une fois tous les 3 mois, le formateur peut être amené à effectuer une durée moyenne hebdomadaire de 35 heures d'AF sur une période de 3 semaines maximales consécutives.

10.3.2. Dans le cadre de l'année contractuelle, le temps d'AF se décompose de la façon suivante :

Heures maximales d'AF = (1 565 heures - heures consacrées aux activités connexes) x 0,72.

Toutefois, les heures d'AF représentent un maximum de 1 120 heures par année contractuelle. Ce volume pourra être de moindre ampleur compte tenu des heures consacrées sur une année aux activités connexes.

10.3.3. La période de référence annuelle contractuelle partira de la date d'entrée effective du salarié dans l'organisme de formation sauf accord sur une autre date entre les parties.

10.3.4. (1) A l'exception des heures de congés payés, de jours mobiles et de jours fériés, déjà prises en déduction pour la détermination du nombre annuel d'heures d'AF, les heures de 'non-travail' considérées comme gelées dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de formation, telles que, à titre d'exemple, les heures de formation et de délégation du personnel, viendront en déduction, dans un rapport 72/28 du plafond annuel, de 1 120 heures d'AF. »

(1) Point étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail (arrêté du 16 mai 2000, art. 1^{er}).

(1) Point étendu sous réserve de l'application de l'article L. 223-2 du code du travail (arrêté du 16 mai 2000, art. 1^{er}).

TITRE V : Dispositions relatives au CDD d'usage

Mise en place de la réduction du temps de travail dans les organismes de formation

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent, pour les organismes qui adaptent leurs horaires de travail effectif à la réglementation de la durée légale de travail fixée à 35 heures, d'abroger les articles 5.4.1, 5.4.2, 5.4.3 et 5.4.4, relatifs aux contrats de travail, de la convention collective nationale des organismes de formation et d'adopter les articles suivants :

« 5.4.1. Les contrats sont en principe conclus pour une durée indéterminée.

5.4.2. Toutefois, conformément aux dispositions du code du travail (art. L. 122 et suivants du code du travail), des contrats à durée déterminée peuvent être conclus.

5.4.3. En raison de la nature de l'activité des organismes de formation et de l'usage constant dans ce secteur d'activité de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée pour certains emplois ayant un caractère temporaire, il est possible de faire appel au contrat de travail à durée déterminée de l'article L. 122-1-1-3 du code du travail :

- pour des actions limitées dans le temps requérant des intervenants dont les qualifications ne sont pas normalement mises en oeuvre dans les activités de formation de l'organisme ;

- pour des missions temporaires pour lesquelles on fait appel au contrat à durée déterminée en raison de la dispersion géographique des stages, de leur caractère occasionnel ou de l'accumulation des stages sur une même période ne permettant pas de recourir à l'effectif permanent habituel.

Les hypothèses visées ci-dessus concernent des emplois temporaires correspondant à une tâche déterminée qui, du fait de leur répétition, ne peuvent avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

A l'issue du CDD d'usage, le salarié percevra une indemnité dite ' d'usage ' égale à 6 % de la rémunération brute versée au salarié au titre du contrat dès lors que le contrat n'est pas poursuivi par un contrat à durée indéterminée. Cette disposition ne s'applique qu'aux contrats conclus postérieurement à l'entrée en vigueur de l'accord.

En outre, la FFP s'engage à mettre en oeuvre une politique d'information de ses adhérents relative à l'usage des contrats à durée déterminée (art. L. 122-1-1-3 du code du travail) dont le suivi est assuré par la CPN. »

TITRE XII : Dispositions spécifiques aux jours fériés

Mise en place de la réduction du temps de travail dans les organismes de formation

Afin de maintenir les dispositions figurant dans l'article 10.3.3 ancien, l'article 13.1, alinéa 1, est complété comme suit :
(voir cet article)

TITRE XIII (1) : Durée de l'accord et application

Mise en place de la réduction du temps de travail dans les organismes de formation

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par les articles L. 132-7 et L. 132-8 du code du travail.

En cas de remise en cause de l'équilibre du présent accord par les dispositions législatives ou réglementaires postérieures à sa signature, les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives se réuniront en vue de tirer toutes les conséquences de la situation ainsi créée.

En tout état de cause, la commission paritaire nationale est chargée du suivi de cet accord.

Les dispositions ci-dessus, et notamment celles relatives aux cadres, conclues en anticipation de la seconde loi relative à la réduction négociée du temps de travail, ne seront applicables que si cette loi l'autorise.

Le présent accord sera déposé en application de l'article L. 132-10 du code du travail et entrera en application à partir du jour qui suit son dépôt.

En outre, les parties signataires conviennent de demander au ministre de l'emploi et de la solidarité l'extension du présent accord afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation.

(1) Titre étendu sous réserve de l'application des articles L. 227-1, L. 212-15-3 nouveau, L. 212-2-1 du code du travail dans sa version en vigueur à la date de conclusion de l'accord conformément à l'article 8-V de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 et de l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, conformément à l'article 9-II de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 (arrêté du 25 mai 2000, art. 1er).

Avenant du 25 novembre 2002 portant modification à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	FFP.
Organisations de salariés	FEP-CFDT ; SNEPAT-FO ; SNEPL-CFTC ; SNFP CFE-CGC ; SNEFP-CGT.

Modification à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la prévoyance

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux ont décidé de conclure le présent avenant au texte conventionnel du 3 juillet 1992 étant précisé que :

Les signataires du texte conventionnel du 3 juillet 1992 ont eu pour ambition de créer un véritable régime de prévoyance professionnel caractérisant une solidarité professionnelle établie sur la base de la mutualisation des charges et des ressources ;

L'objectif de solidarité ne peut être atteint que si tous les organismes de formation tenus par le texte conventionnel du 3 juillet 1992 en respectent les termes et notamment adhèrent à l'organisme assureur désigné et s'acquittent des cotisations ;

Tout organisme tenu par le texte conventionnel du 3 juillet 1992 qui n'adhère pas à l'organisme assureur désigné depuis qu'il y est astreint (1er juillet 1993 ou date de sa création si celle-ci est postérieure), sans pouvoir invoquer le bénéfice de la réserve d'adhésion prévue à l'article 11.3 au 1er juillet 1993, viole le caractère obligatoire dudit texte et compromet l'équilibre technique du régime.

Est ainsi créé un préjudice d'une particulière gravité à l'encontre de l'ensemble de la profession. En conséquence, il est décidé de compléter le texte conventionnel du 3 juillet 1992 des clauses suivantes :

Modification à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la prévoyance

Article 1er

En vigueur étendu

Il est ajouté un article 11.3 bis ainsi rédigé :

Article 11-3 bis

Compensation financière

(voir cet article)

Modification à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la prévoyance

Article 2

En vigueur étendu

La date d'effet du présent avenant est fixée au lendemain du jour qui suivra la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

La FFP s'engage à déposer le texte du présent avenant à la direction départementale du travail et de l'emploi ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris et à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension.

Fait à Paris, le 25 novembre 2002.

Accord du 3 juillet 2003 portant modifications à l'accord 'Prévoyance' du 3 juillet 1992

Signataires	
Organisations patronales	FFP.
Organisations de salariés	SNFP CFE-CGC ; SNEPL-CFTC ; FEP-CFDT ; SNEPAT-FO ; SNEFP-CGT.

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux, sensibilisés par l'impact de l'application du nouvel article 7.1 de la loi Evin sur l'équilibre du régime, décident de formaliser tant l'existence renforcée du maintien des garanties décès au profit des salariés et anciens salariés bénéficiaires de prestations complémentaires incapacité ou invalidité que leur acceptation concernant la répartition sur 10 ans de la charge du provisionnement à constituer au titre des incapacités et invalidités survenues antérieurement au 1er janvier 2002.

De plus, il est décidé de formaliser l'amélioration des prestations rente éducation pour tout décès ou invalidité totale et définitive de salariés survenu postérieurement au 1er janvier 2003.

En conséquence de ce qui précède, l'article 5.2 est modifié et un article 11.3 bis et un article 11.3 ter sont créés.

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 5.2 du texte conventionnel conclu le 3 juillet 1992 est modifié. Celui-ci est rédigé comme suit :

'Article 5.2

Pour les enfants à charge bénéficiaires de rente éducation au 31 décembre 2002 (décès ou invalidité totale et définitive du salarié antérieur au 1er janvier 2003), la rente servie continuera à l'être sur la base du niveau des prestations tel qu'il est exprimé ci-dessous :

- 6 % du salaire annuel brut de référence par enfant âgé de moins de 6 ans ;
- 9 % du salaire annuel brut de référence par enfant âgé de 6 à 16 ans ;
- 15 % du salaire brut de référence par enfant âgé de plus de 16 ans et jusqu'à son 25e anniversaire au plus tard s'il poursuit des études.

Il est entendu que le taux de l'allocation évolue selon l'âge de l'enfant.

En cas de décès ou d'invalidité totale et définitive d'un salarié postérieur au 1er janvier 2003, il sera versé une rente éducation dont le montant est égal à :

- 9 % du salaire annuel brut de référence par enfant âgé de moins de 6 ans ;
- 12 % du salaire annuel brut de référence par enfant âgé de 6 à 16 ans ;
- 15 % du salaire annuel brut de référence par enfant âgé de plus de 16 ans et jusqu'à son 25e anniversaire au plus tard s'il poursuit des études.

Il est entendu que le taux de l'allocation évolue selon l'âge de l'enfant.'

Article 2

En vigueur étendu

Un article 11.3 bis est créé au sein du texte conventionnel conclu le 3 juillet 1992 et modifié en dernier lieu par avenant du 6 juillet 1999. Celui-ci est rédigé comme suit :

'Article 11.3. bis

Modalité de mise en oeuvre du maintien de la garantie décès prévu par l'article 7.1 de la loi Evin

La charge résultant de la mise en oeuvre du maintien des garanties en cas de décès au titre de l'article 7.1 de la loi Evin et pour les risques incapacité invalidité survenus antérieurement au 1er janvier 2002 est répartie de manière linéaire sur une période de 10 ans.

Les taux de cotisation demeurent inchangés.

En cas de non-renouvellement de la désignation du GNP ou de résiliation de l'adhésion conforme au 2e alinéa de l'article 11.3, une indemnité de résiliation devra être versée à l'organisme assureur quitté, dès la date d'effet de la nouvelle désignation ou de la résiliation, par chaque organisme de formation adhérent ayant résilié son adhésion ou faire l'objet d'une négociation avec l'organisme assureur suivant pour la reprise des engagements.

Cette indemnité de résiliation sera égale à la différence entre le montant des provisions techniques à constituer et le montant des provisions techniques effectivement constituées au titre des incapacités et invalidités en cours au 31 décembre 2001.'

Article 3

En vigueur étendu

Un article 11.3 ter est inséré au sein du texte conventionnel conclu le 3 juillet 1992 et modifié en dernier lieu par avenant du 6 juillet 1999. Il est rédigé comme suit :

'Article 11.3. ter

Effet de la résiliation

En cas de résiliation de l'adhésion conforme à l'article 11.3, 2e alinéa, ou de non-renouvellement de l'organisme assureur désigné à l'article 11.3, 1er alinéa :

- les garanties en cas de décès telles que définies aux articles 3, 4 et 5 sont maintenues pour les salariés et anciens salariés bénéficiaires des prestations complémentaires suite à la mise en oeuvre des garanties incapacité et invalidité par l'organisme faisant l'objet d'une résiliation ou non renouvelé(s), tant que se poursuit l'arrêt de travail ou le classement en invalidité, et ce au niveau de prestation tel qu'il est défini par le texte conventionnel au jour de la résiliation ou du non-renouvellement.

La revalorisation du salaire de référence servant au calcul des prestations cesse à la date d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement de la désignation ;

- les prestations incapacité et invalidité en cours continueront à être servies à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou payée avant la résiliation ou le non-renouvellement.

Leur revalorisation devra se poursuivre au moins sur la base déterminée par le texte conventionnel à la date de la dénonciation de la désignation ou à la date de la résiliation et devra faire l'objet d'une négociation avec le ou les organismes assureurs suivants ;

- le maintien des garanties octroyées au titre des situations particulières, visées à l'article 8, n'est pas remis en cause par la résiliation de l'adhésion ou le non-renouvellement de l'organisme assureur désigné.

La prise en charge des prestations attachées à ce maintien particulier est assumée par l'organisme assureur faisant l'objet d'une résiliation ou non renouvelée pour les risques survenus avant l'effet de la résiliation (arrêt de travail, classement en invalidité, décès) tandis que la prise en charge des prestations attachées à ce maintien est assumée par les organismes assureurs suivants pour les risques survenus après l'effet de la résiliation (arrêt de travail, classement en invalidité, décès).'

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de demander au ministre de l'emploi et de la solidarité, l'extension du présent avenant, afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation, et ce en application des articles L. 133-1 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 3 juillet 2003.

Adhésion par lettre de la FIECI CFE-CGC à la convention du 9 novembre 2004

Lettre d'adhésion de la FIECI CFE-CGC à la convention

En vigueur

Paris, le 9 novembre 2004.

La fédération nationale du personnel de l'encadrement des sociétés de service informatique, des études, du conseil et de l'ingénierie, CFE-CGC, 35, rue du Faubourg-Poissonnière, 75009 Paris à la direction départementale du travail, inspection du travail, 9, rue Georges-Pitard, 75740 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur l'inspecteur,

Nous avons l'honneur de vous informer que notre syndicat déclare adhérer et signer la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988, en vigueur le 1er juillet 1989, étendue par arrêté du 16 mars 1989, JORF du 29 mars 1989.

Vous souhaitant bonne réception de la présente, nous vous prions de croire, Madame, Monsieur l'inspecteur, en l'assurance de notre considération distinguée.

Le président fédéral.

Avenant du 13 septembre 2005 à l'accord prévoyance du 3 juillet 1992 relatif au réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation du régime et choix des organismes assureurs

Signataires	
Organisations patronales	FFP.
Organisations de salariés	FEP-CFDT ; SNEPAT-FO ; SNEPL-CFTC ; F et D CFE-CGC ; SNPEFP-CGT.

Avenant à l'accord prévoyance du 3 juillet 1992 relatif au réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation du régime et choix des organismes assureurs

En vigueur étendu

En application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux se sont réunis le 13 septembre 2005 en commission paritaire nationale de prévoyance pour examiner les conditions de mutualisation du régime mis en place par l'accord du 3 juillet 1992 et ce conformément aux articles 11.2 et 11.2 bis de l'accord susvisé.

Cet examen a porté sur les comptes de résultat de la période écoulée.

A l'issue de cet examen, les partenaires sociaux décident :

-d'une part de reconduire la désignation du GNP en tant qu'organisme assureur des garanties incapacité de travail, invalidité et décès pour une période allant jusqu'au 31 décembre 2008 ;

-et d'autre part de reconduire l'OCIRP en tant qu'organisme assureur de la garantie rente éducation pour une période allant jusqu'au 31 décembre 2008.

Les parties signataires conviennent de procéder à une nouvelle étude des modalités d'organisation de la mutualisation des risques et du choix de l'organisme gestionnaire dans les 6 mois précédant la nouvelle échéance.

Le présent avenant prend effet au 1er septembre 2005.

Fait à Paris, le 13 septembre 2005.

Accord du 21 avril 2006 relatif à la création et à la mise en oeuvre des CQP

Signataires	
Organisations patronales	La FFP,
Organisations de salariés	La FEP CFDT ; Le SNEPL CFTC ; La FD CFE-CGC ; Le SNEPAT FO ; Le SNPEFP CGT,

En vigueur étendu

Depuis la signature de la convention collective en 1988, les transformations technologiques et organisationnelles ainsi que l'évolution des pratiques pédagogiques et des attentes des demandeurs de formation font que les emplois dans les organismes de formation et les qualités requises pour les exercer se trouvent aujourd'hui profondément modifiés.

Conscients des enjeux de la qualification professionnelle au sein des organismes, les partenaires sociaux de la branche affirment leur volonté de développer - sous l'égide de la CPNEF - une politique de certification et de reconnaissance des compétences acquises, à travers notamment la création et la mise en œuvre de certificats de qualification professionnelle (CQP).

Chaque CQP créé par la branche sera positionné dans la grille des classifications définie à l'annexe I de la convention collective nationale des organismes de formation. Le premier CQP mis à l'étude par la branche est celui de « Formateur consultant » positionné au niveau F de la convention collective. Il est prévu d'examiner la création d'autres CQP et, prioritairement, ceux de « Secrétaire de formation » et de « Formateur ».

1. Rôle de la CPNE dans la politique de qualification

Le soin d'examiner périodiquement l'évolution des emplois et des qualifications dans le champ de la formation est assuré par la CPNEF. Pour ce faire, la CPNEF pourra s'appuyer sur les travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications qu'elle est habilitée à mettre en place.

La CPNEF définit les priorités en matière de création, de validation et de délivrance des CQP au sein de la branche.

La CPNEF a une mission d'information et de communication des CQP. A ce titre, les référentiels feront l'objet d'une diffusion dans la branche.

2. Modalités de création et de mise en œuvre des CQP

Toute décision de création d'un CQP doit s'appuyer obligatoirement sur un cahier des charges répondant aux conditions suivantes :

- dénomination de la certification projetée. Intérêt et opportunité de cette création ;
- positionnement du CQP à créer dans la grille de classification de la convention collective ; modalité d'accès au niveau hiérarchique retenu ;
- articulation avec les certifications existantes ;
- élaboration du référentiel professionnel définissant les activités visées par le cœur de métier et les compétences qu'elles mettent en œuvre ;
- élaboration du référentiel de certification précisant les contenus et modalités de validation ;
- liste des éléments du dossier de recevabilité et de présentation du parcours professionnel et extraprofessionnel établi par le candidat ;
- les conditions et les modalités d'accès au CQP par la VAE et/ ou par la formation ;
- l'exposé de l'organisation logistique du dispositif (qui fait quoi ?) ;
- dans le cas d'un accès au CQP par la VAE, les modalités d'accompagnement des candidats avant et après jury seront définies par la CPNE, ainsi que les actions de formation mises en place pour les candidats qui ne bénéficieraient que d'une validation partielle du CQP par le jury ;
- dans le cas où le CQP est accessible par la formation, l'organisme de formation amené à préparer les salariés au CQP devra respecter un cahier des charges défini par la CPNEF précisant, notamment, les conditions d'accès, de suivi et les modalités de contrôle ;
- le montant des engagements financiers nécessaires à la mise en œuvre du CQP concerné et l'identification des financeurs (branche, pouvoirs publics, plan de formation, OPCA, candidat, etc.) ;
- inscription du CQP au répertoire national des certifications professionnelles.

D'une manière générale, la rédaction du cahier des charges a pour objet de définir, aussi bien aux yeux des promoteurs que des bénéficiaires du dispositif, les conditions administratives, pédagogiques, logistiques, financières et institutionnelles qui accompagnent la création et la mise en œuvre de chaque CQP.

La décision de créer un CQP est prise par la CPNEF et fait l'objet d'un accord explicite et validant l'ensemble des modalités à mettre en œuvre visées dans

ce paragraphe.

3. Délivrance d'un CQP et composition du jury de certification

Tout CQP créé par la branche formation ne peut être délivré qu'aux candidats ayant satisfait devant le jury de certification aux épreuves d'évaluation finale, dans les conditions prévues au cahier des charges. La description des modalités de l'évaluation certificative doit être clairement définie et faire mention des éléments suivants : contexte général du déroulement des épreuves, conditions matérielles de passation, outils éventuellement mis à la disposition du candidat, critères d'évaluation retenus.

Le jury de délivrance d'un CQP est mis en place par la CPNEF et présidé par la personne ayant reçu à cet effet délégation de la CPNEF, dans le respect de l'alternance du paritarisme.

La certification est acquise par le candidat ayant au moins obtenu la majorité des voix. En cas d'égalité, la voix du président est prépondérante.

Le jury doit comprendre au moins trois membres ainsi répartis :

- 1 à 2 représentants du collège employeurs de la CPNEF ;

- 1 à 2 représentants du collège salariés de la CPNEF ;

- 1 à 2 professionnels externes à la CPNEF ;

- si le CQP est préparé par la formation, un représentant de l'organisme de formation concerné peut être convié avec voix consultative.

Le nombre de représentants des collèges employeurs et salariés de la CPNEF doit obligatoirement être égal. Le professionnel appelé à constituer un des membres du jury devra avoir un minimum de 5 ans d'expérience dans l'activité concernée par le CQP.

Le jury, missionné par la CPNEF, est garant de l'application des références professionnelles définies dans le référentiel de certification du CQP. Il délibère souverainement, au vu des réalisations et références du candidat, pour décider s'il possède ou non les compétences nécessaires à la tenue de l'activité ou de l'emploi visé par le CQP. La décision du jury est actée dans un procès-verbal, communiqué aussitôt à la CPNEF, en vue de sa notification au candidat.

La diversité des candidatures implique de ne pas situer les postulants autrement que par rapport aux critères et seuils clairement définis par le référentiel de certification. L'objet de l'évaluation est le savoir-faire du candidat, quel que soit son mode d'acquisition : il s'agit d'évaluer sa capacité à agir avec compétence pour conduire à bonne fin les activités professionnelles correspondant à l'objet de la certification visée. Un guide d'usage pourra être établi par la CPNEF pour permettre aux membres des jurys, appelés à valider les compétences professionnelles des candidats aux CQP, de mener à bien leur mission.

En cas de validation partielle, le candidat doit obtenir l'ensemble du certificat dans les 5 ans à compter de la notification du jury et pourra bénéficier d'un accompagnement à la charge de son employeur.

4. Suivi et reconduction des CQP

Chaque CQP est créé pour une durée de 3 ans renouvelable. La décision de reconduction s'appuie sur l'examen des éléments d'un bilan présenté en fin de période par le bureau de la CPNEF et examiné en séance plénière.

En outre, un CQP peut être à tout moment suspendu ou interrompu par la CPNEF, sur demande motivée d'au moins une organisation siégeant à la CPNEF.

5. Extension et application

Le présent protocole fera l'objet d'une procédure d'extension. Les signataires conviennent de fixer son entrée en vigueur à la date d'extension de l'accord.

En outre, ce protocole d'accord pourra être révisé selon les conditions établies par l'article 2 de la convention collective nationale des organismes de formation.

Accord du 21 avril 2006 relatif à la création du CQP « Formateur consultant »

Signataires	
Organisations patronales	La FFP,
Organisations de salariés	Le SNEPL CFTC ; La FEP CFDT ; La FD CFE-CGC ; La CGT-FO ; Le SNPEFP CGT,

En vigueur étendu

1. Dénomination du CQP visé : CQP « Formateur consultant »

2. Intérêt et opportunité de cette création, perspectives de professionnalisation

L'intérêt et l'opportunité de mettre en œuvre le CQP « Formateur consultant » sont explicités dans le document « Positionnement du certificat de formateur consultant défini par la branche des organismes privés de formation ». Ce dossier, validé par la CPNEF, est joint au présent accord.

Sont également annexés au présent accord les documents suivants validés par la CPNEF :

- le référentiel métiers, définissant les activités visées par le cœur de métier et les compétences mises en œuvre dans l'emploi de formateur consultant ;

- le référentiel de certification, précisant les contenus et les modalités de validation du CQP « Formateur consultant » ;

- les éléments du dossier de recevabilité et de présentation du parcours professionnel et extraprofessionnel établi par le candidat.

3. Positionnement du CQP dans la grille de classification

Le CQP « Formateur consultant » est positionné au niveau F de la catégorie cadre dans la grille de la convention collective nationale des organismes de formation.

4. Modalités d'accès au niveau hiérarchique retenu

a) Lors d'un recrutement pour un poste de formateur consultant, les candidats ayant le CQP « Formateur consultant » sont situés, au moins, au niveau F de la grille de classification.

b) Si la préparation du CQP s'est réalisée avec l'accord de l'employeur :

- le titulaire du CQP « Formateur consultant », qui occupe de fait un emploi de formateur consultant, sera placé au moins au niveau F de la grille de cette classification ;

- dans le cas où le titulaire du CQP n'occupe pas un emploi de formateur consultant, il bénéficiera d'une priorité lors de l'examen des candidatures à un poste de formateur consultant ;

- si l'entreprise ne dispose pas de poste de formateurs, le titulaire du CQP et son employeur examineront ensemble, lors d'un entretien, la classification et les perspectives de carrière de l'intéressé au sein de l'organisme.

c) Si la préparation du CQP « Formateur consultant » s'est faite sans l'accord de l'employeur, celui-ci n'a pas l'obligation de modifier le niveau hiérarchique du titulaire du CQP, sauf si ce dernier occupe déjà dans l'entreprise un emploi dont les compétences sont comparables à celles définies dans le référentiel métier du CQP : en ce cas, il sera placé au niveau F de la grille de classification.

5. Conditions et modalités d'accès au CQP

Le titre ne pourra être acquis que par la VAE durant la phase d'expérimentation d'une durée maximale de 2 ans.

6. Modalités d'accompagnement

Les candidats peuvent bénéficier de dispositifs d'accompagnement, tant pour préparer leur dossier d'habilitation (accompagnement amont), que pour le compléter dans le cas d'une habilitation partielle (accompagnement aval), les compétences manquantes pouvant être acquises par la formation.

Cet accompagnement peut donner lieu à financement de la part du FONGECIF, d'un OPCA, ou de l'employeur (plan de formation).

Cependant, et pour l'accompagnement aval exclusivement, si un candidat ne pouvait obtenir un tel appui financier, la CPNEF pourrait intervenir selon des modalités à définir. Ces modalités devront être arrêtées dans les 9 mois suivant la date de signature du présent accord.

7. Organisation logistique du dispositif de préparation et de validation du CQP

Le candidat devra demander le dossier de demande de recevabilité à la CPNEF.

Le dossier de présentation des acquis de l'expérience est à adresser à la CPNEF, qui le communiquera au jury.

8. Engagement financier nécessaire au fonctionnement du dispositif

Après les actions de lancement, qui ont fait l'objet d'une affectation au budget 2006 de la CPN, le dispositif doit s'autofinancer grâce à la contribution des candidats aux frais de jury, fixée à 800 € pour l'exercice 2006. Les candidats ont la faculté de demander le remboursement de tout ou partie de cette contribution (plan de formation de l'employeur, FONGECIF, OPCA...).

9. Inscription du CQP au répertoire national des certifications professionnelles

Les parties signataires décident que l'inscription du CQP « Formateur consultant » au RNCP sera formellement demandée auprès de la CNCF (commission nationale de la certification professionnelle).

Annexes

En vigueur étendu

Annexe I

Positionnement du certificat de formateur consultant défini par la branche des organismes privés de formation

La conception du CQP « Formateur consultant » a fait l'objet d'un projet qui a débuté en 1999, et qui a donné lieu à plusieurs productions comme :

- le référentiel métier du formateur consultant ;
- le ciblage du CQP sur « la plage de l'emploi » ;
- et le référentiel de certification du CQP « Formateur consultant ».

Chacun de ces documents est issu de travaux de groupe, d'examen puis d'approbation en CPNE.

Avant d'aborder la mise en œuvre du CQP, il est important de rappeler sa place dans la branche et de s'interroger sur sa position dans le marché des formations diplômantes de formateurs.

Dans la branche organismes privés de formation, le CQP initie simultanément, d'une part, la certification des compétences acquises par l'expérience et, d'autre part, la mise en place d'une validation en adéquation avec les compétences requises par le métier de formateur consultant.

1.1. A ce titre, le CQP entre dans le champ des préconisations du contrat d'études prospectives de la branche.

Le CQP a été impulsé par le diagnostic du contrat d'études prospectives (CEP) des organismes privés de formation professionnelle, édité en 1998. En effet, le CEP incluait dans ces préconisations :

- d'une part, la mise en place d'une politique de validation et de certification des compétences acquises par les salariés ;
- et, d'autre part, l'engagement d'une négociation avec les organismes offreurs de formations de formateurs diplômantes, en vue d'une meilleure adéquation des contenus de formation aux référentiels métiers de la branche.

En réponse à ces préconisations, le CQP « Formateur consultant », qui est le premier certificat défini par la branche, institue d'entrée une politique de certification des compétences acquises par l'expérience puisque, dans une phase d'expérimentation maximale de 2 ans, ce titre ne pourra être acquis que par la validation des acquis de l'expérience.

Ce n'est qu'après cette phase d'expérimentation que la branche mettra en place les modalités complémentaires de formation dans le cadre d'une validation partielle.

L'adéquation aux référentiels métiers : sa définition fait suite à une enquête métier et à un travail de ciblage qui ont situé le CQP sur le noyau dur de l'emploi de formateur consultant et au niveau F (catégorie cadre) de la grille des classifications définies par la convention collective. Ces travaux ont permis de centrer la conception du CQP autour de trois blocs de compétences : celui de l'ingénierie de formation, celui des compétences commerciales et de communication dont l'importance s'avère croissante et celui des compétences associées à la gestion des ressources.

La « plage de l'emploi (1) » et le tableau ci-dessous situent respectivement :

- le contour des compétences visées par le CQP dans l'ensemble des compétences du métier de formateur consultant ;
- le contenu de chaque bloc de compétences qui se trouve détaillé dans le référentiel de certification.

Tableau des compétences visées par le CQP

Domaine d'activité	Bloc de compétences	Pondération
Commercial et communication	Approche d'une problématique client	Validation de 2 des 3 blocs de compétences
	Entretien et développement du réseau de clientèle	
	Proposition commerciale et négociation	
Ingénierie de formation	Construction d'un projet de formation	Validation des 3 blocs de compétences
	Animation d'une action de formation	
	Evaluation d'une action de formation	
Gestion des ressources	Gestion des hommes	Validation de 2 des 3 blocs de compétences
	Gestion des ressources matérielles et financières	
	Gestion des ressources intellectuelles	

Il est important de souligner l'exhaustivité des compétences exigées dans le domaine de l'ingénierie de formation.

1.2. Les prérequis attachés au CQP permettront d'initier progressivement la branche professionnelle à cette nouvelle pratique de certification.

Les prérequis retenus par la branche sont les suivants :

Pour les salariés de la branche et les formateurs issus d'autres branches professionnelles ou les demandeurs d'emploi : pour présenter une candidature recevable il faudra « avoir travaillé 3 ans dans la formation dont 2 ans d'animation de séquences pédagogiques ».

Sur le marché de la formation professionnelle, le CQP se situe à un niveau de l'offre déjà fortement représenté.

Le marché de la formation de formateurs est dense et récent ; l'ouvrage « La formation des formateurs adultes » (2) stipulait en 2001 « une profusion de diplômes ».

Déjà, le CEP édité en 1998 signalait sur la base d'une étude du centre INFFO (3) 245 diplômes en 1995, « une forte augmentation de l'offre entre 1993 et 1995 et une concentration en région Ile-de-France ». En 1995, La répartition régionale s'élevait pour les régions dominantes à 25 % en Ile-de-France, 8,4 % en Rhône-Alpes, 7,2 % en Pays de la Loire et 6 % dans le Nord - Pas-de-Calais.

En 2000-2001, d'après une enquête annuelle du centre INFFO, 66 établissements proposaient 257 diplômes et titres homologués préparant aux métiers de la formation et de l'éducation, soit un accroissement de 5 % en 5 ans, et un net ralentissement de la croissance qui selon le CEP fut de 40 % entre 1993 et 1995.

La majorité de ces diplômes sont délivrés par les universités. Interviennent également le réseau CNAM, des CAFOC (dont deux co-organisent un diplôme avec le CNAM), l'AFPA et d'autres organismes de statuts divers.

Parmi ces diplômes de formation initiale et continue, on dénombrait en 2002 :

- 2 DEUG ;
- 72 licences et maîtrises qui relèvent du domaine des sciences de l'éducation ;
- 95 diplômes de troisième cycle et 7 doctorats ;
- 65 DU et titres homologués ;
- 14 DUFA (4).

En termes de niveau, le CQP « Formateur consultant » se situe au niveau II comme le groupe des 72 licences et maîtrises universitaires et à un niveau plus élevé que le diplôme de formateur d'adultes de l'AFPA qui est au niveau III. C'est donc par rapport à ces formations que va porter l'approche qualitative qui suit. Nous nous intéresserons plus particulièrement aux diplômes créés depuis le CEP.

Sur le plan qualitatif, le CQP « Formateur consultant » de la branche organismes de formation se détache nettement des diplômes et titres offerts par le marché.

3.1. Les diplômes et titres créés depuis l'analyse du CEP se situent, à l'image des précédents, dans le registre de formations à dominante pédagogique et généraliste.

Le tableau ci-dessous situe qualitativement quatre licences professionnelles de formateur créées depuis le contrat d'études et prospectives. Il s'agit de :

A : licence des métiers de l'éducation et de la formation de l'université de Pau et de l'Adour.

B : licence des nouveaux métiers de la formation, nouvelles compétences du formateur de l'université de Bourgogne.

C : licence de formateur : conception pédagogique et ressources multimédias de l'université de Marseille.

D : licence d'intervention sociale de l'université Rennes-II.

Tableau comparatif des enseignements dans quatre formations de formateurs créées depuis le contrat d'études et prospectives

(En pourcentage.)

Pôle	A Pau	B Bourgogne et ENESAD	C Marseille	C Rennes-II
Généraliste	40	20	5	0
Savoirs généraux des fonctions RH	0	5	0	5
Pôle pédagogique	25	50	25	55
Pôle NTIC	0	5	20	0
Pôle gestion	5	0		0
Situationnel (1)	30	25	50	40

(1) Le pôle « situationnel » désigne les stages pratiques.

Le tableau met en évidence :

- l'absence de pôle de compétences commerciales ;

- la présence de cinq pôles ou domaines de compétences : « généraliste, savoirs généraux de la fonction RH, pôle pédagogique, pôle gestion de la formation, pôle situationnel (qui porte sur l'analyse des pratiques ou la mise en situation professionnelle) ».

Ce constat s'inscrit dans le prolongement des caractéristiques qualitatives rapportées par le CEP. En effet, une des nouveautés de certaines licences professionnelles porte sur l'introduction des nouvelles technologies, alors que le CQP de la branche organismes privés de formation alloue aux compétences commerciales une dimension incontournable.

3.2. Le titre professionnel de formateur(trice) professionnelle d'adultes du ministère chargé de l'emploi correspond également à un profil de formation très différent du profil visé par le CQP.

Le titre professionnel situe le cœur de métier de la formation dans le domaine de l'ingénierie de formation, alors que le CQP lui associe des compétences en gestion et en commercial comme l'induit le référentiel métier des formateurs de la branche organismes privés de formation.

Conclusion

Bien que les formations de formateurs soient très nombreuses, elles se situent pour la majorité dans le champ des sciences de l'éducation et l'offre intervenue depuis le CEP ne modifie pas le positionnement du CQP « Formateur consultant ».

Cette évolution de l'offre confirme au contraire que ce CQP est le seul à prendre en compte des dimensions gestionnaires et des compétences commerciales.

Son accès par la validation des acquis de l'expérience, dans sa phase d'expérimentation, renforce sa singularité sur le marché de l'offre de certification des formateurs.

(1) Cf. étude ETED menée par J. Barrauld et A. Marie Charraud. Voir LB pour introduction du document.

(2) Ouvrage collectif coordonné par Denis Fablet, édité en 2001 aux éditions de l'Harmattan.

(3) « Les diplômes des métiers de la formation, recensement 1993-1994 », Centre INFFO 1994 et « Les métiers de la formation, guide technique », Centre INFFO, 1995. Extrait de la formation des formateurs adultes coordonnés par Denis Fablet.

(4) Extrait de la formation des formateurs adultes coordonnés par Denis Fablet.

En vigueur étendu

Annexe II

Compétences associées à l'emploi type

Commercial

Pour développer de nouveaux marchés, réaliser le chiffre d'affaires qui peut lui incomber et fidéliser les clients, le formateur consultant doit :

- savoir mener des démarches commerciales ;
- savoir élargir et entretenir un réseau de clients ;
- savoir entretenir un réseau de relations avec les institutions et partenaires externes ;
- savoir susciter l'émergence des besoins ;

- savoir écouter et faire exprimer une demande ;
- savoir proposer, convaincre, argumenter ;
- savoir concevoir une proposition commerciale ;
- savoir négocier prix et contenu auprès des organisations clientes ;
- savoir évaluer la qualité d'un dispositif de formation ou de conseil avec le commanditaire ;
- savoir faire une veille prospective concurrentielle, économique, sociale et synthétiser les informations obtenues ;
- savoir formaliser ou aider à la formalisation de nouveaux produits ou projets.

Connaissances ou disciplines de base correspondantes :

- communication externe ;
- technique de vente et négociation commerciale ;
- méthodologie de l'enquête ;
- techniques d'entretien d'élucidation ;
- fonctionnement d'une entreprise et ses méthodes d'organisation et de gestion ;
- expression orale (reformulation, argumentation, synthèse) ;
- communication écrite (rédaction et présentation d'une offre) ;
- cahier des charges et appel d'offres ;
- normes de qualité en formation ;
- évaluation d'une formation, d'une action de conseil ;
- méthodologie de résolution de problème ;
- ingénierie de la formation ;
- méthodologie de conduite de projet ;
- méthodologie de la veille ;
- journaux et parutions spécialisées de son domaine.

Capacités liées à la pratique professionnelle. Connaissances correspondantes :

Connaître :

- les concurrents (offre, prix) ;
- le tissu économique et les entreprises locales ;
- le réseau de clients de l'organisme ;
- les personnes clés pour le recueil des besoins de conseil et/ou de formation dans les entreprises ;
- les produits et conseils que peut offrir l'organisme ;
- les possibilités budgétaires et tarifs de son organisme ;
- le canevas d'une offre commerciale en vigueur dans l'organisme (procédures internes) ;
- le canevas d'un cahier des charges en vigueur dans l'organisme (procédures internes) ;
- le canevas de l'évaluation d'un dispositif de formation et/ou de conseil (procédures internes) ;
- les politiques des prescripteurs et financeurs locaux et régionaux... ;
- la presse, colloques, lieux ressources, manifestations, groupes de réflexion existants régionalement ou localement.

Construction et animation des divers dispositifs de formation et conseils

Pour assurer (en partenariat interne et externe) une prestation de formation ou une intervention (conseil) qui tiennent compte du contexte et des enjeux dans l'entreprise et qui soient les mieux adaptées aux besoins et intérêts des personnes, des salariés et/ou de l'entreprise cliente, le formateur consultant doit :

- savoir se rapprocher des commanditaires et salariés concernés pour mesurer les enjeux et leurs implications dans l'action ;
- savoir construire un projet d'intervention (conseil) avec objectifs, démarches, étapes, préconisations, outils à construire (ex. : 35 heures) ;
- savoir construire une action de formation avec les objectifs, démarches, méthodes, supports, contenus et outils appropriés à mettre en œuvre (pédagogie) ;
- savoir déterminer et choisir les formateurs, vacataires et consultants nécessaires ;
- savoir entretenir les connaissances et pratiques à transmettre ou celles utilisées dans le conseil ;
- savoir transmettre les connaissances et faire acquérir des savoir faire et qualités utilisables en situation de travail ;
- savoir s'adapter aux personnes et aux groupes ;
- savoir susciter et repérer les besoins et motivations individuels, les questions, les problèmes du groupe ;
- savoir réagir face à un problème ou un conflit et proposer une solution ;
- savoir évaluer les apprentissages et les formations avec les stagiaires ;
- savoir évaluer les outils construits ou les préconisations (conseil) avec les utilisateurs ;
- savoir analyser un besoin individuel de formation ;
- savoir positionner par une évaluation une personne et l'orienter vers un dispositif approprié ;
- savoir organiser sa progression individuelle et choisir une méthode et des contenus adaptés ;
- savoir concevoir et installer des espaces ressources d'autoformation ;
- savoir réaliser des bilans de compétences ;
- savoir faire une veille prospective pédagogique et théorique sur les thèmes concernant son expertise et synthétiser les informations obtenues ;
- savoir faire progresser les démarches de formation et de conseil et le fonctionnement de son service et de l'organisme.

Connaissances et disciplines de bases correspondantes :

- psychosociologie des organisations (conflits, pouvoir, autorité, rôle statut, communication formelle, informelle) ;
- sociologie du travail (l'organisation du travail et la structuration des tâches) ;
- histoire des syndicats et des relations sociales ;
- ingénierie des compétences ;
- ingénierie de la formation ;

- ingénierie pédagogique ;
- dispositif de la formation continue et interactions entre les intervenants du système ;
- législation et réglementation en matière de formation ;
- méthodologie de conduite de projet ;
- animation pédagogique (groupe, individuelle) ;
- psycho-pédagogie (apprentissage, développement cognitif) ;
- expression, communication orale et écrite ;
- technique d'entretien d'élucidation, d'évaluation ;
- méthode et recherche documentaires sur les métiers et l'offre de formation ;
- méthodologie de la veille ;
- système d'information, informatique, télécommunication.

Capacités liées à la pratique professionnelle. Connaissances correspondantes :

Connaître :

- les grilles d'observation des situations de travail en vigueur dans l'organisme ;
- les enjeux actuels de différents secteurs économiques, régionaux et locaux ;
- le fonds de ressources en méthodes, outils et supports et matériels pédagogiques existants dans l'organisme (ex. : ARL, résolution de problème, démarche, bilan de compétences, outils d'évaluation, NTI développées ou en développement...) ;
- le tissu économique local, les entreprises qui recrutent et leurs métiers, les lieux et supports ressources ;
- les supports d'information quotidien, parutions spécialisées, sites internet, liés aux métiers de l'organisme.

Organisation, mise en œuvre matérielle et gestion budgétaire et administrative des formations et intervention

Pour assurer le bon déroulement matériel des actions de formation et des interventions, être en conformité juridique et financière avec les contrats et conventions passés et satisfaire aux obligations légales, le formateur consultant doit :

- savoir établir un planning prévisionnel des actions ;
- savoir gérer et approvisionner en matériels, méthodes, ouvrages et fournitures nécessaires aux actions de formation (ou déléguer) ;
- savoir planifier l'utilisation des équipements de l'organisme (salle, matériel informatique, audiovisuel...) (ou déléguer) ;
- savoir établir et transmettre à temps les conventions et calendriers aux services utilisateurs (secrétariat, comptabilité...) ;
- savoir gérer les entrées, sorties, absences de stagiaires entre l'organisme et l'entreprise et les organismes financeurs ;
- savoir faire vivre les tableaux de bord utiles au suivi des activités.

Connaissances et disciplines de bases correspondantes :

- gestion du temps ;
- législation spécifique aux dossiers ;
- bureautique (traitement de texte, tableurs, base de données) ;
- internet ;
- gestion budgétaire.

Capacités liées à la pratique professionnelle. Connaissances correspondantes :

Connaître :

- les partenaires administratifs et leur rôle ;
- les procédures administratives propres à l'organisme et documents associés ;
- les échéances spécifiques aux actions de formation et interventions ;
- les personnes clés à joindre en interne ou en externe en cas de problème (absence...) ;
- les ratios de suivi budgétaire spécifiques.

Encadrement de service ou d'équipe pédagogique

Pour assurer une ouverture pédagogique de chaque action de formation et intervention, professionnaliser les formateurs en CDI et fidéliser les formateurs vacataires, intermittents, CDD et consultants, le formateur consultant doit :

- savoir organiser le travail, planifier le temps de travail de l'équipe, répartir les tâches et déléguer ;
- savoir superviser et contrôler les activités de chacun ;
- savoir développer les compétences de son service ;
- savoir conseiller et participer à la réalisation de dossiers complexes ;
- savoir soutenir les formateurs en cas de problèmes ;
- savoir former les formateurs à de nouvelles méthodes ou techniques de l'organisme ou organiser leur formation ;
- savoir sensibiliser l'équipe à l'impact budgétaire des décisions opérationnelles.

Connaissances et disciplines de bases correspondantes :

- organisation du travail ;
- planning ;
- bureautique ;
- analyse du travail et des compétences ;
- management d'équipe ;
- préparer et conduire une réunion.

Capacités liées à la pratique professionnelle. Connaissances correspondantes :

Connaître :

- les activités et compétences interne et externe de son service ;
- les procédures de suivi et de contrôle usitées et leurs faiblesses ;
- les procédures d'évaluation du personnel ;

Annexe III

Référentiel de certification CQP « Formateur consultant » en formation

Notice de présentation

1. Quel référentiel ?

Chaque référentiel vise un usage spécifique pour lequel il est construit. Le type, la nature et le degré de finesse des rubriques de la description sont directement liés à cet usage.

Le référentiel présenté ici a été construit pour fournir aux candidats au CQP par la VAE et aux membres des jurys une grille de présentation et d'évaluation de l'expérience qui correspond au « noyau dur » des compétences communes aux situations professionnelles rencontrées par les formateurs consultants en formation.

Par définition, un référentiel donne une image éclatée et recomposée d'un métier. Ainsi le travail du formateur consultant en formation n'est pas réductible à ce qu'en dira le référentiel : il ne vise pas à épuiser toutes les situations de travail rencontrées par le formateur consultant en formation ; en revanche, le référentiel doit rendre compte de ce qui fait la spécificité du métier et lui donne tout son sens.

2. Démarche de construction du référentiel

Pour réaliser ce projet, la branche a désigné un groupe de travail constitué de membres de la CPNE et sollicité le concours du CEREQ, pleinement associé au lancement et aux premières phases du projet.

La première phase du projet a consisté en :

- la réalisation du référentiel métier de formateur(trice) consultant(e) selon la méthode d'analyse des emplois types étudiés dans leur dynamique (ETED) ;
- le ciblage des compétences couvertes par les formateurs(trices) consultant(e)s en formation niveau F qui correspond au CQP.

Dans la seconde phase du projet, il s'agissait :

- d'abord, de :

- présenter le référentiel métier en grands « domaines d'activité » puis chaque domaine en compétences ou « bloc de compétences » avec une maille assez large pour permettre une approche globale et une appropriation rapide de l'outil par les différents acteurs de la VAE ;
- relier chaque compétence à une situation professionnelle qui permet au candidat d'évoquer le contexte dans lequel il a opéré ses choix, ses démarches ;
- préciser les savoir-faire et les savoirs de référence associés à chaque compétence contextualisée ;

- ensuite, de :

- pondérer le poids de chaque domaine de compétences en précisant les règles d'obtention du CQP « Formateur consultant » en formation ;
- préciser pour chaque « bloc de compétences » : les éléments constitutifs du dossier (descriptif, d'expérience, éléments de preuves...), les critères et indicateurs d'évaluation qui lui sont associés.

3. Structure du référentiel

Le référentiel de certification du CQP « Formateur consultant » en formation présente successivement :

- le cadre d'intervention et la mission des formateurs consultants en formation ;
- les règles d'obtention du CQP « Formateur consultant » en formation ;
- leurs trois grands domaines d'activité des formateurs consultants en formation :
 - commercial ;
 - ingénierie de la formation ;
 - gestion des ressources.

Chaque domaine d'activité regroupe trois compétences caractéristiques, ce qui représente neuf compétences au total.

Chaque compétence est décrite par un tryptique « type de situation », « savoir-faire », « savoir de référence » dont les trois composantes constituent un tout indissociable.

Pour chaque compétence sont présentées les modalités de montage et de l'évaluation du dossier présenté par le candidat au CQP par la VAE ainsi que la référence de tests interactifs à la disposition du jury, pour contribuer à compléter l'entretien de VAE par des « mises en situation professionnelles ».

4. Définitions

Types de situation

Les types de situation :

- identifient des contextes finalisés ou cadres d'intervention dans lesquels les savoirs sont mobilisés et dont le repérage permet d'identifier des proximités entre différents métiers ;
- caractérisent le système des contraintes relevant de registres différents (organisation, situation professionnelle des stagiaires, délai...) auxquels est confronté un formateur.

Bien que la rédaction en soit très synthétique, la lecture des types de situation annonce l'interaction entre la personne et son environnement.

Savoir-faire

Les savoir-faire correspondent à des habiletés professionnelles produisant un résultat observable.

Savoirs de référence

Les savoirs de référence sont des connaissances techniques ou méthodologiques confortant la mise en œuvre des savoir-faire.

Il ne s'agit pas de lister dans le détail un corpus de connaissances académiques qui éloignerait de la finalité et de l'opérationnalité de l'action. La distinction savoir-faire, savoir de référence ne cherche pas à opérer une séparation trop forte entre savoirs pratiques et savoirs théoriques parce que, dans l'action, les deux sont imbriqués.

Critères et indicateurs d'évaluation

Pour évaluer, on a besoin de se référer à un système de critères qui permettront d'émettre une estimation et *in fine* un jugement.

Mais ces références se doivent d'être les moins équivoques possible, de façon à assurer l'équité de traitement des candidats et la comparabilité des résultats ; d'où la nécessité de compléter ces critères par des indicateurs mesurables destinés à recueillir des données factuelles et fournir des repères.

Éléments constitutifs de la preuve

Le dossier produit par le candidat en accompagnement de sa demande de validation des acquis de l'expérience, conformément aux textes réglementaires, est essentiellement déclaratif. C'est pourquoi il sera nécessaire de demander au candidat de fournir des éléments de preuves dont la diversité plus que le nombre viendra conforter ses dires.

Il devra joindre à son dossier des documents issus directement de son activité tels que : des dossiers pédagogiques, des outils d'évaluation, des notes rédigées en vue de la rédaction d'un cahier des charges... réunis spécialement à l'occasion de la VAE tels que : des attestations ou des témoignages...

Le jury pourra, en outre, compléter ces informations par des « mises en situation professionnelles ».

Insertion dans l'emploi et mission des formateurs consultants en formation

Insertion dans l'emploi

L'exercice du métier de formateur(trice) consultant(e) en formation se fait dans un organisme de formation.

Finalité globale de l'emploi

Le formateur(trice) consultant(e) en formation a pour mission de concevoir, participer à la négociation, réaliser et/ou piloter des actions de formation et/ou de conseil en formation, répondant aux besoins et aux intérêts des clients et contribuer ainsi au développement des marchés et à la pérennisation de l'organisme.

Règles de recevabilité du dossier et d'obtention du certificat de qualification professionnelle de formateur consultant en formation

Pour postuler au CQP, le formateur consultant en formation doit justifier de 3 ans d'expérience dans l'activité d'ingénierie de formation et présenter des preuves diversifiées d'action en commercial et en gestion des ressources. Le CQP s'adresse à des formateurs consultants en formation salariés ou demandeurs d'emploi.

Pour obtenir le CQP, le formateur consultant en formation doit valider sept compétences au total :

- les trois compétences du domaine de l'ingénierie de formation ;
- deux des trois compétences du domaine de l'activité commerciale ;
- deux des trois compétences du domaine de la gestion des ressources.

Le dossier du candidat devra néanmoins être documenté sur les neuf compétences du présent référentiel.

Présentation du référentiel de certification par domaine d'activité

Premier domaine d'activité : commercial et communication

Compétences commerciales et communication bloc C 1 : approche d'une problématique client

Situation type : approche d'une problématique client : appropriation, recherches et analyse d'informations concernant un marché potentiel ou une demande de formation.

Savoir-faire : le formateur fait l'analyse de la demande (appel d'offres, commande, message), il se renseigne sur le secteur d'activité concerné, l'entreprise, et le public à former. Il se rapproche des acteurs concernés pour identifier les enjeux de la formation, cerner les besoins en pratiquant des observations, entretiens, ou enquêtes... Il aide à la formalisation des besoins, des buts et objectifs, il cible et synthétise une première réponse formation en accord avec son partenaire. En concertation, il situe et structure le projet par rapport à la politique commerciale de son organisme, et la charge de travail de son équipe de consultants.

Savoirs de référence : il travaille sur la base d'informations juridiques et financières sur la formation professionnelle et maîtrise les techniques d'entretien d'élucidation, les techniques d'enquête et les méthodes d'analyse de résolution de problèmes. Il connaît l'organisation des entreprises et le tissu économique des entreprises locales. Il actualise et anticipe la situation de son organisme sur le marché de la concurrence.

Compte rendu d'expérience effectué par le candidat

Le formateur présente certains des organismes dans lesquels il a été salarié, leur politique, leur positionnement et leur fonctionnement commercial.

Il décrit deux expériences significatives d'offre de formation : une porteuse de succès et une « moins réussie ». Il analyse les causes de son succès, et de son échec ou semi-échec.

Il montre quelles démarches il a mises en œuvre (ou omis de mettre en œuvre) pour prendre connaissance ou anticiper les besoins réels de formation, les « susciter », se documenter, analyser une situation et, si nécessaire, accompagner les demandeurs dans la formulation précise de leurs buts et de leurs besoins.

Il précise, le cas échéant, l'état « brut, initial » d'une demande et sa formulation élaborée après ses investigations.

En cas de contribution à un travail collectif dans ce domaine, le formateur cerne précisément sa propre contribution.

Critères et indicateurs d'évaluation

Exemples de critères :

- la capacité du formateur à poser ou détecter un problème, à cerner les éléments de réponse qui relèvent de la formation et ceux qui n'en relèvent pas ;
- la capacité du candidat à agir en cohérence avec le positionnement commercial de son organisme ;
- le recul du candidat pour analyser la qualité de son expérience ;
- sa capacité d'écoute.

Exemples d'indicateurs et niveaux requis pour le CQP :

- la clarté de présentation des expériences ;
- l'identification des décideurs et de leurs critères d'achat ;
- la formulation de repères permettant de vérifier la pertinence de l'approche de la problématique client ;
- la qualité d'écoute manifestée par le candidat à l'égard du jury ;
- la réponse à des questions du jury permettant de situer l'écoute du candidat (de façon directe ou indirecte).

Exemples d'éléments constitutifs de la preuve :

- comportement du formateur face au jury ;
- guide d'entretien ou grille d'analyse des besoins utilisée en clientèle ;
- questionnaires mis au point pour analyser des besoins particuliers de formation ;
- courrier transmis au client ;
- courrier interne complémentaire à un appel d'offres pour permettre à des formateurs de concevoir leur proposition ;
- compte rendu de réunion ou d'entretien ;
- dossier particulier d'analyse d'une demande ou d'un besoin de formation ;
- le récit d'une situation problème et de sa résolution ;
- attestation de stage suivi par le formateur ;
- attestation d'employeur.

Exemples de preuves recherchées par le jury en complément du dossier avant (ou après) la soutenance :

- résultat du test de positionnement édité par S@voirs Interactifs : « Responsable de formation. - Conception. - Analyser la demande et élaborer un cahier des charges ».

Compétences commerciales et communication bloc C 2 : réseau de clientèle

Situation type : entretien et développement du réseau de clientèle et de partenaires.

Savoir-faire : à l'extérieur, le formateur communique sur son organisme. Il suit régulièrement une partie de la clientèle, fait émerger les besoins de formation, identifie les tendances, les changements de structures et d'organigramme. Il sait susciter l'échange avec le réseau des partenaires administratifs financiers, sociaux et professionnels et s'informe voire modifie le réseau selon les évolutions. En interne, il synthétise et communique sur la base des informations obtenues, signale un partenaire potentiel et participe à des groupes de travail sur des produits nouveaux ou des actions nouvelles.

Savoirs de référence : le formateur s'appuie sur sa connaissance du tissu des entreprises locales et de leur circuit de décision et de leurs « clubs » ou manifestations. Il actualise sa représentation de la concurrence et des circuits financiers de la formation.

Compte rendu d'expérience effectué par le candidat

Le formateur décrit :

- le contexte et l'organisation de son (ou de ses) organisme(s) de formation en matière de suivi de clientèle, veille concurrentielle et détection de besoins nouveaux ;
- les modalités de communication internes à l'organisme (réunions courrier ou agenda, séminaires...) et sa participation effective à cette communication interne ;
- sa part de clientèle dans les différents organismes où il a exercé son activité de formateur consultant. Pour chaque segment, il précise s'il réalise (ou réalisait) des actions de suivi et quelles en étaient les modalités (domaines spécifiques couverts, lectures, coordination avec ses collègues).

NB. - Si le formateur a exercé des fonctions commerciales dans un secteur autre que celui de la formation, il peut faire état de cette expérience.

Critères et indicateurs d'évaluation

Exemples de critères :

- le jury vérifie que le formateur suit « sa clientèle ». Qu'il est acteur de la veille commerciale et qu'il participe au renouvellement de l'offre de son organisme ;
- la perspicacité du formateur quant au marché potentiel représenté par ses clients ;
- sa volonté de partager sa connaissance des clients et des partenaires avec ses collègues.

Exemples d'indicateurs et niveaux requis pour le CQP :

- présentation d'une méthode attachée à cette activité ;
- présence de fichiers clients définis à cette fin ;
- temps alloué à cette activité ;
- nombre de clients fidélisés ;
- nombre de prospects.

Exemples d'éléments constitutifs de la preuve :

- comptes rendus de réunions ;
- structure d'une base d'information (fichier, dossiers) clientèle ;
- dossier de presse réalisé sur un sujet ;
- attestations de stages... ;
- attestations d'employeurs ;
- résultats commerciaux stipulés dans l'entretien d'appréciation.

Exemples de preuves recherchées par le jury en complément du dossier avant (ou après) la soutenance :

- résultats du test de positionnement édité par S@voirs Interactifs : « Responsable de formation. - Développer-assurer le développement commercial et/ou développer une offre de formation ».

Compétences commerciales et communication bloc C 3 : proposition commerciale

Situation type : élaboration d'une proposition commerciale et contribution à sa commercialisation ou à sa négociation.

Savoir-faire : le formateur consulte ses collègues et sa hiérarchie pour cadrer les paramètres importants de l'offre commerciale (prix, durée, profils des formateurs, phases...). Il rédige et structure l'offre en vue de sa négociation directe ou progressive. Il argumente, négocie la proposition et la fait évoluer en fonction des réactions du client, des nouvelles élucidations et de sa marge de manœuvre.

Savoirs de référence : le formateur connaît les techniques de rédaction et de négociation pratiquées par son organisme. Il prend en compte les normes de qualité et se réfère à sa connaissance des paramètres économiques et des circuits de financement de la formation professionnelle.

Compte rendu d'expérience effectué par le candidat

Le formateur présente :

- des propositions commerciales qu'il a lui-même rédigées. Il explique ses choix commerciaux et précise l'aspect novateur de la proposition et sa différenciation sur le marché ;
- une bonne expérience de négociation et une manquée. Il analyse les causes de sa réussite et de son échec ;
- son apprentissage pratique de la négociation commerciale (même en dehors du secteur et son activité de salarié).

Le cas échéant, il peut présenter un exemple de stage intra-entreprise.

Critères et indicateurs d'évaluation

Exemples de critères :

- aptitude à répondre et formuler des offres commerciales dans un délai compatible avec les exigences du marché ;
- clarté et cohérence des rédactions commerciales ;
- bonne présentation des rédactions commerciales.

Indicateurs et niveaux requis pour le CQP :

- présence des principales rubriques définies dans les normes qualité de présentation d'une offre de formation ;
- qualités d'ouverture de certaines rédactions commerciales (ex. : choix entre des options croisant différentes possibilités de démarche, durée, délai, coût...);
- nombre de prospects transformés en clients.

Exemples d'éléments constitutifs de la preuve :

- attestations de stages ;
- textes d'offres commerciales rédigées par le formateur, voire versions successives d'une même offre ;
- attestations d'employeurs.

Exemples de preuves recherchées par le jury en complément du dossier :

- résultats du test de positionnement édité par S@voirs Interactifs : « Responsable de formation. - Manager. - Organiser le travail de l'équipe ».

Deuxième domaine d'activité : ingénierie de formation

Ingénierie de formation bloc I 1 : construction d'un projet de formation

Situation type : construction d'un projet de formation à partir d'une analyse élaborée de la demande, des besoins de formation et, le cas échéant, d'un accord du commanditaire.

Savoir-faire : il complète par des entretiens sa connaissance du contexte des besoins et des connaissances précises à transmettre et des comportements ou savoir-faire à faire acquérir. Il formalise le but et les objectifs terminaux de formation, sélectionne les intervenants et détermine avec eux : les objectifs secondaires, les prérequis, les contenus, les durées. Il construit avec les intervenants la progression pédagogique globale : imagine diverses situations de formation (applications pratiques, recherches, enseignements...) et crée ou adapte les centres de ressources et les outils de suivi. Il intègre les contraintes apportées par la législation de la formation et les systèmes de financement. Il rédige le projet ou la présentation du produit.

Savoirs de référence : il maîtrise la gestion de projet, l'ingénierie de formation, d'apprentissage et les modalités d'application des normes de qualité pratiquées dans son organisme. Il tient compte de l'évolution des nouvelles techniques de communication et s'appuie sur une connaissance actualisée des disciplines concernées.

Il se réfère aux enjeux de la formation, aux référentiels de compétences professionnels et aux changements organisationnels des futurs stagiaires ou apprenants. A cet effet, il s'appuie sur des connaissances en sociologie du travail (organisation du travail et structuration des tâches, organisation qualifiante).

Compte rendu d'expérience effectué par le candidat

Le formateur présente :

- plusieurs dossiers de formation qu'il a élaborés en indiquant ses propres contributions. Ces dossiers doivent refléter une variété sur le plan de l'ingénierie de formation ;
- pour au moins trois projets de types différents, il explicite :
 - les buts de l'action ;
 - les objectifs pédagogiques terminaux ;
 - les objectifs pédagogiques secondaires ;
 - la progression pédagogique et son organisation ;
 - le programme ;
 - la composition de l'équipe d'intervenants et leur coordination ;
 - l'équilibre budgétaire du projet (repris en compétence « G 2 ») ;
- le profil des stagiaires et s'il s'agit : de formation en situation collective, de formation en situation individualisée, de formation en situation de travail ou la combinaison de différentes modalités de formation.

Critères et indicateurs d'évaluation

Exemples de critères :

- prise en compte du (ou des) référentiel(s) métier concerné(s) par la formation ;
- précision et technicité des dossiers de conception de formation et du dossier monté pour la VAE du CQP de formateur ;
- structuration des dossiers en respectant les normes de qualité ;
- anticipation des difficultés et amorces de solutions.

Indicateurs et niveaux requis pour le CQP :

- utilisation de verbes correspondant à des comportements observables dans la formulation des objectifs pédagogiques ;
- présence de conditions de réalisation et de critères de réussite dans la formulation d'objectifs pédagogiques ;
- rédaction du profil des intervenants préalablement à un recrutement pour une vacance ;
- fréquence et complexité des montages réalisés.

Exemples d'éléments constitutifs de la preuve :

- attestations de formation ;
- attestations d'employeurs ;
- exemples de dossiers de conception de formation (vivement souhaités avec, si possible, attestations des employeurs).

Exemples de preuves recherchées par le jury en complément du dossier :

- résultats du test de positionnement du QCM édité par S@voirs Interactifs : « Cible formateur. - Ingénierie, conception. - Concevoir une action de formation et organiser les ressources ».

Compétences techniques bloc I 2 : animation d'une action de formation

Situation type : situation de préparation et d'animation d'une action de formation à partir de l'offre commerciale, du référentiel métier et des objectifs terminaux de formation.

Savoir-faire : le formateur sait définir des objectifs pédagogiques secondaires à partir des objectifs terminaux et y associer des indicateurs d'évaluation (cf. bloc 3 I) en coopération avec ses partenaires. Seul ou en équipe, il conçoit la progression pédagogique, en détermine les méthodes, il sélectionne ou crée les outils pédagogiques (cahier de suivi en alternance, fiches pédagogiques d'intervention, support de cours... moyens de e-learning) ; il négocie des conditions de mise en œuvre de la formation comme l'évolution des mises en situations de travail...

Le formateur anime et conduit un groupe en formation, il assure le « face-à-face » pédagogique, repère les besoins particuliers, les motivations et problèmes des individus et du groupe. Il est à même de réagir et de proposer des solutions face à un conflit ou problème. Il adapte son projet, ses contenus et méthodes en fonction des évaluations (cf. bloc 3 I) et des évolutions envisagées en concertation avec les partenaires et les stagiaires.

Savoirs de référence : il se réfère à sa connaissance de l'ingénierie de la formation, ses lectures et observations sur l'ingénierie de l'apprentissage. Il est entraîné à l'utilisation d'une grande variété de méthodes et outils d'enseignement et d'apprentissage. Il sait utiliser le fond de ressources en méthodes, outils, support et matériels pédagogiques existant dans l'organisme (ARL, résolution de problème, outils de positionnement, grilles d'observation des situations de travail, TIC développées ou en développement...).

Par ailleurs, il s'appuie sur des connaissances en sociologie du travail et en psychosociologie des organisations ; il sait analyser le travail et les structures apprenantes.

Compte rendu d'expérience effectué par le candidat

Le formateur relate :

- différentes animations, illustrant différentes modalités de formation. Il précise sa progression pédagogique :
 - en quoi elle est adaptée au projet en cours ;
 - le choix des méthodes et outils pédagogiques mis en œuvre ;
- plusieurs situations problèmes et rappelle la façon dont il a résolu chacune d'entre elles :
 - une situation liée à un conflit ;
 - une situation liée à la démotivation des participants ;

- une situation liée à des difficultés de transmission ou de compréhension de la part des participants... ;
- le formateur décrit comment il choisit et alterne les outils pédagogiques pour maintenir la participation active des stagiaires.

Critères et indicateurs d'évaluation

Exemples de critères :

- aptitude à favoriser le questionnement et la dynamique d'apprentissage des stagiaires ;
- préparation et adaptation de la formation selon le contexte et l'activité des stagiaires ;
- respect de l'enchaînement pédagogique et du programme ;
- régulation en fonction des évaluations des stagiaires et des commanditaires.

Indicateurs et niveaux d'exigence éventuellement associés :

- le niveau d'implication du candidat ;
- la variété des situations d'animation rapportées ;
- la variété des outils et méthodes pédagogiques cités ;
- l'introduction des TIC ;
- l'implication des stagiaires et de la hiérarchie dans les apprentissages ;
- l'articulation de la formation avec l'évolution des postes de travail de l'entreprise.

Exemples d'éléments constitutifs de la preuve :

- dossiers d'animation ;
- réalisation faisant intervenir les TIC ou dossier pédagogique remis pour programmation ;
- résultats d'évaluations de formation ;
- taux de réussite à un examen ;
- publication d'articles parus dans des revues ;
- création de méthodes ou d'exercices.

Exemples de preuves recherchées par le jury en complément du dossier :

- résultats de positionnement du QCM édité par S@voirs Interactifs : « Cible formateur. - Relation pédagogique. - Former en situation collective. - Former en situation individualisée. - Former en situation de travail ».

Compétences en ingénierie de formation bloc I 3 : évaluation de formation

Situation type : évaluation de la formation de son animation et de ses résultats.

Savoir-faire : le formateur cible l'essentiel de ce qui est à évaluer et conçoit un système d'évaluation. Il sélectionne ou conçoit ses outils en fonction du moment auquel intervient l'évaluation et du but recherché : connaître la satisfaction des stagiaires, le développement de leurs connaissances, mesurer des transferts en situation de travail, identifier les effets de la formation...

Pour évaluer le développement des compétences, le formateur associe des critères et indicateurs aux objectifs de formation, il fait des observations ou conçoit des tests, exercices ou enquêtes pour en mesurer l'atteinte.

Il sait analyser les facteurs de réussite d'une formation : qualité pédagogique, cohérence du système d'évaluation par rapport aux objectifs... et implication du management dans la valorisation des personnes et la mise en application des nouvelles connaissances. Il s'auto-évalue.

Savoirs de référence : il s'appuie sur les outils et ressources de son organisme : tests de positionnement, questionnaires de satisfaction... Il applique ses connaissances disciplinaires et ses connaissances en ingénierie de la formation et de l'apprentissage. Le formateur s'appuie sur des connaissances en psychosociologie des organisations et des techniques d'enquête et d'entretien, il maîtrise une partie des calculs statistiques.

Compte rendu d'expérience effectué par le candidat

Le formateur présente :

- sa stratégie d'évaluation ;
- sa communication sur l'évaluation auprès des stagiaires et son mode de restitution des résultats ;
- sa propre méthode d'auto-évaluation.

Il peut en outre faire part de :

- la manière dont il évalue les effets directs et indirects de son action pédagogique ;
- sa coordination avec des professionnels ou des enseignants en matière d'évaluation ;
- des outils qu'il a conçus ou qu'il utilise et de son mode d'utilisation ;
- du bilan de ses actions de formation et l'évolution des évaluations en fonction des actions correctives apportées par le formateur ;
- sa contribution à l'élaboration de sujets d'examen, de référentiels de certification ou d'évaluation ;
- sa participation aux jurys d'examen ou de VAE ;
- du cas d'une évaluation problématique.

Critères et indicateurs d'évaluation

Exemples de critères :

- la qualité des outils d'évaluation ;
- la valorisation pédagogique de l'évaluation des acquis ;
- la transparence du formateur sur son mode d'évaluation ;
- la créativité du formateur pour monter une « évaluation critériée » ;
- l'éthique et l'équité manifestées par le formateur.

Les conditions de mise en œuvre d'une évaluation.

Indicateurs et niveau requis :

- la présence d'une palette variée d'outils d'évaluation ;
- l'adaptation des outils d'évaluation choisis en fonction du public, des objectifs pédagogiques et de la durée des formations... ;
- la présence d'un temps alloué à la communication des résultats ;
- l'apport des outils d'évaluation dans l'apprentissage des apprenants.

Exemples d'éléments constitutifs de la preuve :

- outils d'évaluation sommative ;

- outils d'évaluation formative ;
- un exemple de mise en œuvre d'un dispositif de suivi et d'évaluation mis en œuvre pour une formation ;
- taux de réussite à un examen ;
- sujet d'examen créé ;
- référentiels de certification ou de positionnement ;
- convocation à des jurys ;
- attestations de présidents de jurys ou d'inspecteurs ;
- résultats d'évaluations de formation : présentation, analyse des résultats et rétroaction.

Exemples de preuves recherchées par le jury en complément du dossier :

- résultats de positionnement du QCM édité par S@voirs Interactifs : « Cible formateur. - Relation pédagogique. - Evaluer une action de formation ».

Troisième domaine d'activité : gestion des ressources d'un projet de formation

Compétences de gestion bloc G 1 : gestion des hommes, suivi d'actions complexes

Situation type : suivi d'actions complexes nécessitant l'intervention de plusieurs formateurs et éventuellement de tuteurs ou formateurs occasionnels d'entreprise.

Savoir-faire : le formateur planifie, coordonne et organise les interventions de plusieurs formateurs. Il supervise les activités de chacun et soutient les formateurs en cas de problème. Il réunit régulièrement l'équipe et sensibilise ses membres à l'impact budgétaire des décisions opérationnelles. Il sait gérer un réseau interne ou externe de formateurs.

Savoirs de référence : il exerce ses connaissances de la bureautique et des outils de gestion et de planification. Il se réfère à l'organisation du travail, à l'analyse des compétences et au management d'équipes. Il maîtrise la culture et la psychologie de son équipe. Il a connaissance des procédures d'évaluation du personnel en vigueur dans son organisme.

Compte rendu d'expérience effectué par le candidat

Le formateur présente :

- le pourcentage de son temps alloué à la supervision des hommes ;
- des dossiers de planification et de coordination pédagogiques ;
- les dysfonctionnements les plus fréquents à anticiper et sa démarche pour y remédier ;
- l'analyse des causes d'un cas difficile et son intervention pour apporter une solution.

Il peut en outre préciser :

- la composition des équipes de formateurs ;
- ses actions auprès des personnes impliquées dans le projet pour assurer la cohérence du projet de formation autour des idées fortes et du but recherché.

Critères et indicateurs d'évaluation

Exemples de critères :

- méthode et régularité de cette supervision ;
- sa complexité (variété des disciplines coordonnées, alternance...);
- pertinence des outils de gestion de projet sélectionnés ;
- efficacité des dispositifs de communication (avec les individus, avec le collectif) ;
- l'efficacité avec laquelle le formateur intègre les NTIC pour entrer en relation avec les formateurs.

Exemples d'indicateurs et de niveaux requis :

- fréquence de réalisation de cette activité ;
- variété des moyens de communication et d'animation ;
- arbitrages réalisés entre pédagogie, coût et politique de l'organisme ;
- richesse d'analyse du cas difficile.

Exemples d'éléments constitutifs de la preuve :

- dossiers administratifs, plannings et logistique ;
- comptes rendus de réunions de groupe de pilotage, de conseil de perfectionnement...

Exemple de preuves recherchées par le jury en complément du dossier :

- résultats de positionnement du QCM édité par S@voirs Interactifs : « Cible formateur. - Communication. - Manager une action de formation ».

Compétences de gestion bloc G 2 : gestion des ressources matérielles et financières

Situation type : gestion des ressources matérielles et financières organisation logistique et administrative des interventions.

Savoir-faire : le formateur détermine les équipements pédagogiques (salles, laboratoires, matériel informatique...). Il planifie et approvisionne les ressources matérielles. Il transmet à temps les conventions et calendriers aux services utilisateurs (secrétariats, comptabilité...). Il organise la gestion des entrées sorties et des présences des stagiaires entre : l'organisme de formation, l'entreprise, les organismes financeurs. Il définit des tableaux de bord et des indicateurs utiles au suivi et à la régulation financière des activités.

Savoirs de référence : il s'appuie sur ses connaissances en bureautique et l'utilisation des réseaux de télécommunication. Il connaît la législation de la formation et situe chacun de ses partenaires administratifs et leur rôle. Il maîtrise les procédures administratives et fiscales, et les documents associés. Il a « le sens des procédures qualité » et sait comment veiller à leur prise en compte administrative. Il sait identifier rapidement les personnes clés (internes et externes) en cas de problème. Il se réfère à la gestion budgétaire et aux ratios spécifiques à son organisme. Il a une bonne maîtrise de la gestion du temps.

Compte rendu d'expérience effectué par le candidat

Le formateur explique :

- sa démarche pour renseigner l'annexe budgétaire d'une action de formation ;
- ses démarches pour exercer un contrôle budgétaire et respecter la marge à réaliser ;
- plusieurs expériences permettant d'illustrer la maîtrise des règles administratives et fiscales de la formation.

Le cas échéant, il précise :

- dans quel autre cas et en quoi il intervient dans la gestion des ressources matérielles et financières ;
- les financeurs et les contraintes administratives et budgétaires se rapportant à chacun les publics en formation.

Critères et indicateurs d'évaluation

Exemples de critères :

- implication du candidat dans la gestion logistique et administrative ;
- la précision des informations rapportées et le recul du candidat pour situer son organisme dans le cadre général du financement de la formation ;
- le recul du candidat pour situer ses interventions et ses marges bénéficiaires dans la gestion de son organisme de formation ;
- le pourcentage de marge bénéficiaire réalisée ;
- l'actualisation des connaissances en termes de ressources logistiques.

Exemples d'indicateurs et de niveaux requis :

- présence de tableau de bord ;
- aisance du candidat pour s'exprimer sur les questions administratives et financières ;
- facilité à rechercher des alternatives en termes de dispositifs d'accès à la formation et de financement ;
- taux de marge habituellement réalisé en relation avec le secteur du marché ;
- le retour sur investissement dans le cas d'un investissement.

Exemples d'éléments constitutifs de la preuve :

- rapports de gestion rédigés à l'attention d'organismes financeurs ;
- tableaux de bord mis en place ou utilisés ;
- comptes rendus de réunions de gestion ;
- attestations d'employeurs relatives à des performances et à des résultats obtenus en termes de productivité.

Exemples de preuves recherchées par le jury en complément du dossier :

- résultats de positionnement du QCM édité par S@voirs Interactifs : « Responsable formation. - Manager. - Gérer la production ».

Compétences de gestion bloc 3 G : gestion des ressources intellectuelles

Situation type : gestion des ressources intellectuelles : anticipation des évolutions et actualisation de ses connaissances.

Savoir-faire : le formateur assure une veille pédagogique et théorique sur les thèmes concernant son expertise et synthétise les informations obtenues.

Savoirs de référence : il connaît des lieux ressources (relations, réseau, vie associative, centre de documentation...). Il utilise les techniques documentaires et sait gérer pour son compte un projet d'autoformation.

Compte rendu d'expérience effectué par le candidat

Le formateur expose par quels moyens il se tient au courant des évolutions des domaines :

- du secteur de la formation professionnelle ;
- de la vie des entreprises de son secteur ;
- de l'ingénierie d'apprentissage et de l'ingénierie de formation ;
- des disciplines qu'il « enseigne » ou va enseigner.
- de l'évolution des métiers et des compétences concernées par sa spécialité.

Critères et indicateurs d'évaluation

Exemples de critères. Le jury sera attentif au fait :

- qu'il est en liaison avec des collègues pour échanger et s'informer des changements prévus ou intervenus dans sa profession ;
- qu'il garde une valeur de référent dans sa spécialité ;
- qu'il maintient l'ouverture de son réseau de relations.

Indicateurs et niveaux d'exigence requis :

- participation à la mise à jour de référentiels métiers ;
- renouvellement des contenus d'enseignement et intégration de connaissances théoriques ou méthodologiques récentes correspondant à des tendances ou de nouveaux besoins de formation ;
- connaissance des principaux changements réglementaires.

Exemples d'éléments constitutifs de la preuve :

- attestations de formation ;
- appartenance et/ou prise de responsabilités dans des « groupes de réflexion » ou comités ;
- publications ;
- implication dans des expérimentations ou projets pilotes ;
- participation à des forums.

Exemples de preuves recherchées par le jury en complément du dossier :

- résultats de positionnement du QCM édité par S@voirs Interactifs : « Responsable de formation. Développer. Assurer la veille ».

En vigueur étendu

Annexe IV

Dossier de demande de recevabilité

Cadre réservé à l'administration :

Date de réception du dossier :

N° de dossier :

Nom :

Prénom :

Fiche 1

Identité du candidat

M., Mme, Mlle

Nom marital

Prénom

(Nom de jeune fille pour les femmes mariées)

Date de naissance :

Nationalité :
 Sexe :
 Adresse personnelle :

 Code postal :
 Ville :
 Pays :
 N° tél :
 N° mobile :
 e-mail :
 Adresse professionnelle (si vous pouvez être joint sur votre lieu de travail) :

 Code postal :
 Ville :
 Pays :
 N° tél :
 N° mobile :
 e-mail :
 Situation actuelle (rayez les mentions inutiles)
 Salarié(e)
 Demandeur d'emploi
 Autre (précisez)

Fiche 2
 Récapitulatif de vos activités professionnelles

N°	Du	Au	Qualification et statut	Durée de l'activité en mois	Equivalent temps plein en mois	Nombre de jours de face-à-face pédagogique	Nom et adresse de la structure dans laquelle vous avez exercé
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
Total							

Fiche 3
 Récapitulatif de vos activités extraprofessionnelles et bénévoles

N°	Du	Au	Qualification et statut	Durée de l'activité en mois	Fréquence (ex : 2 jours/semaine)	Nombre de jours de face-à-face pédagogique	Nom et adresse de la structure dans laquelle vous avez exercé
1B							
2B							
3B							
4B							
5B							
6B							
7B							
Total							

Attestation sur l'honneur

Je soussigné :

Déclare sur l'honneur que :

Les informations fournies sont exactes.

La présente demande de validation des acquis pour le certificat de qualification professionnelle de formateur consultant constitue l'unique demande pour ce certificat pour la même année civile.

Avoir une demande de validation des acquis de l'expérience en cours auprès de :

Nom de l'organisme :

Pour quel diplôme ou certification :

Fait à

le

Signature

En vigueur étendu

Annexe V

Dossier de présentation des acquis de l'expérience

N° de dossier :

Nom :

Prénom :

Cadre réservé à l'administration

Date de la décision de recevabilité :

Date de réception du dossier des acquis de l'expérience :

Préambule

A rédiger par la CPNE.

Guide de rédaction

La constitution du dossier de candidature au certificat de qualification professionnelle de formateur consultant s'appuie sur :

Le référentiel de certification du certificat de qualification professionnelle défini par la branche professionnelle qui est remis au candidat, aux membres du jury et à l'accompagnateur VAE.

Les quatre dossiers d'information qui font l'objet de la présente rédaction :

- dossier 1 : une présentation du candidat et de son parcours ;
- dossier 2 : un descriptif des principales entreprises ou organismes et des principaux projets auxquels il se réfère dans les rapports d'expériences ;
- dossier 3 : des rapports d'expériences structurés selon le référentiel de certification du CQP ;
- dossier 4 : un récapitulatif des annexes constitutives du dossier.

Dossier 1

Présentation et engagement du candidat au CQP

Il s'agit d'une trame descriptive de l'histoire du candidat et d'une présentation de son engagement dans la démarche de validation des acquis de l'expérience en vue du CQP « Formateur consultant ».

Les pièces constitutives du curriculum vitae regroupent :

- la fiche 1 : identité du candidat ;
- la fiche 2 : récapitulatif du parcours professionnel ;
- la fiche 3 : récapitulatif du parcours extraprofessionnel ;
- la fiche 4 : récapitulatif du parcours de formation.

Les pièces relevant de l'engagement du candidat dans la démarche de VAE en vue du CQP sont :

- la fiche 5 : votre motivation ;
- la fiche 6 : votre engagement sur l'honneur.

Dossier 2

Présentations des entreprises (ou organismes de formation) et descriptifs des projets.

Le dossier 2 permet de décrire sur des fiches à part des entreprises et/ou des projets significatifs auxquels le candidat a choisi de se référer de façon itérative dans plusieurs rapports d'expériences qui figurent au dossier 3.

Ainsi, le dossier 2 doit aider le candidat à décrire les situations de travail et à éviter d'éventuelles redondances d'un rapport d'expérience à l'autre. Ce dossier comporte :

- la fiche 7 : fiche de présentation d'organismes ou d'associations ;
- la fiche 8 : fiche descriptive de projet.

La documentation des fiches 7 et 8 ne s'impose donc pas systématiquement. Trois cas de figure peuvent se présenter ou se cumuler :

1. En CDD ou CDI, vous avez toujours travaillé (ou exercé des activités bénévoles) sur de courtes interventions pour des employeurs ou commanditaires différents : dans ce cas allez directement en fiche 9 sans documenter les fiches du registre 2.
2. Il vous est arrivé de travailler longtemps en CDI (ou d'exercer des activités bénévoles) pour le même employeur : dans ce cas, allez en fiche 7 (fiche organisme ou association) afin de définir chacun des organismes ou associations chez qui vous avez exercé une activité prolongée ou et/ou chez qui vous avez mis en œuvre des compétences que vous jugez pertinentes de rapporter dans votre démarche de validation des acquis.
3. Quel que soit votre statut, vous avez travaillé sur de longues périodes sur de gros projets de formation : dans ce cas, allez en fiche 8 (fiche descriptive d'action ou de projet) afin de définir ce ou ces projets indépendamment de vos interventions que vous explicitez ensuite sur les fiches 9 à 17.

Dossier 3

Rapports d'expériences :

Le dossier 3 constitue le « cœur du dossier ». Il est le support de présentation des expériences du candidat au CQP par la VAE. Il réunit les rapports d'expériences professionnelles et extraprofessionnelles qui sont demandés dans le référentiel de certification.

Sa structure suit compétence par compétence la structure du référentiel de certification. Les fiches proposées dans ce registre sont :

Domaine d'activité commerciale et de communication : le candidat doit valider deux compétences pour obtenir le CQP.

- fiche 9 : approche de la problématique client ;
- fiche 10 : entretien et développement du réseau de clientèle ;
- fiche 11 : proposition commerciale et négociation.

Domaine d'activité de l'ingénierie de formation : le candidat doit valider la totalité des compétences.

- fiche 12 : construction d'une action de formation ;

- fiche 13 : animation d'une action de formation ;

- fiche 14 : évaluation d'une action de formation.

Domaine d'activité de gestion des ressources : en vue du CQP, le candidat doit valider deux compétences parmi trois.

- fiche 15 : gestion des hommes ;

- fiche 16 : gestion des ressources administratives et financières ;

- fiche 17 : gestion des ressources intellectuelles.

Dossier 4

Récapitulatif des compétences et des pièces complémentaires constitutives du dossier.

Le dossier 4 réunit des pièces récapitulatives qui servent à contrôler et à organiser le dossier. Il constitue en outre le support de preuves de ce qui est décrit dans la partie précédente.

Une fiche est retenue dans ce dossier : la fiche 18, fiche récapitulative de toutes les pièces complémentaires du dossier. Ces pièces sont toutes numérotées et situées en annexe du dossier. Elles sont de natures différentes :

- soit administratives, comme des attestations de formation ;

- soit descriptives, comme des organigrammes ;

- soit des documents de travail apportés au dossier à titre de preuve. Pour des raisons de protection de propriété intellectuelle, certaines pièces de cette nature peuvent être annoncées dans le dossier et présentées lors du jury sans rester au dossier.

Fiche 1

Identité du candidat

M., Mme, Mlle

Nom marital

Prénom

(Nom de jeune fille pour les femmes mariées)

Date de naissance :

Nationalité :

Sexe :

Adresse personnelle :

.....

Code postal :

Ville :

Pays :

N° tél. :

N° mobile :

e-mail :

Adresse professionnelle (si vous pouvez être joint sur votre lieu de travail) :

.....

Code postal :

Ville :

Pays :

N° tél. :

N° mobile :

e-mail :

Situation actuelle (rayer les mentions inutiles)

Salarié(e)

Demandeur d'emploi

Autre (précisez)

Fiche 2

Récapitulatif de vos activités professionnelles : insérez une copie du parcours rédigé pour votre dossier de recevabilité.

Vous avez pris connaissance qu'il faut 3 ans d'activité dans l'ingénierie de formation, nous vous remercions d'en faire la preuve.

N°	du	au	Qualification et statut	Durée de l'activité en mois	équivalent temps plein en mois	Nombre de jours de face-à-face pédagogique	Nom et adresse de la structure dans laquelle vous avez exercé Soulignez les noms des entreprises pour lesquelles vous établissez une fiche 7
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							

11						
12						
13						
14						
Total						

Fiche 3

Récapitulatif de vos activités extraprofessionnelles, bénévoles : insérez une copie du parcours rédigé pour votre dossier de recevabilité.

N°	Du	Au	Qualification et statut	Durée de l'activité en mois	Fréquence (ex : 2 jours par semaine)	Nombre de jours de face-à-face pédagogique	Nom et adresse de la structure dans laquelle vous avez exercé Soulignez les noms des entreprises pour lesquelles vous établissez une fiche 7
1B							
2B							
3B							
4B							
5B							
6B							
7B							
Total							

Fiche 4

Votre parcours de formation

Etudes conduisant à une certification : titre, diplôme, certificat de qualification professionnelle...

Niveau	Etablissement	Spécialité	Années de suivi de formation	Diplôme préparé	Date d'obtention du diplôme

Principaux stages de formation conduisant à une attestation :

Dates de suivi	Durée en heures	Intitulé, spécialité	Ville

Principaux stages de formation (suite) :

Dates de suivi	Durée en heures	Intitulé, spécialité	Organisme	Validation

Principaux domaines d'autoformation :

Fiche 5

Vos motivations et projet

Présentez le projet dans lequel s'inscrit votre démarche de validation et expliquez les raisons qui justifient votre choix du certificat de qualification professionnelle de formateur consultant.

Fiche 6

Attestation sur l'honneur

Je soussigné :

Déclare sur l'honneur l'exactitude des informations fournies dans le présent dossier.

Fait à

le

Signature

Fiche 7

Présentation d'entreprise ou d'association

Réf. fiche 2 ou 3 N° activité : Nom de l'employeur n° :

Renseignez la fiche en suivant les indications de la colonne de gauche et joignez des pièces complémentaires en annexe.

Indications	N° pièce
Groupe d'appartenance	

Renseignements sur l'organisation, dénomination, statut		
Renseignements sur l'organisation, activité produits marchés		
Taille - Effectifs		
Implantation géographique		
Votre place dans l'organigramme de l'entreprise et du service		
Votre classification en référence aux classifications en vigueur dans la profession		
Vos fonctions		

Fiche 8

Présentation de projet n°

Intitulé :

Expliquez le contenu de chaque projet en suivant les indications de la colonne de gauche.

Date début et fin : Durée du projet : Employeur réf. fiche 2 (et éventuellement 7) Organisme à l'initiative de l'action et/ou commanditaire(s) Lieu de réalisation	
Type d'action ou de projet Avec quels partenaires et quels rôles respectifs pour chacun Pour quels publics Avec quels objectifs Avec quelles contraintes Avec quels outils ou informations, méthodes ou démarches Seul ou en équipe Avec quel niveau de responsabilité Quels contacts ont été nécessaires (en interne, en externe) Quelles difficultés résolues Quelles solutions apportées	

Fiche 9

Vos compétences commerciales et de communication :

- **approche d'une problématique client ;**

- entretien et développement du réseau de clientèle et partenaires ;

- élaboration d'une proposition commerciale.

Vos compétences en ingénierie de formation.

Vos compétences de gestion des ressources intellectuelles financières et logistiques.

Vous avez pris connaissance du fait que le formateur consultant doit valider deux des trois compétences commerciales pour obtenir le CQP.

Vous rédigez un rapport d'expérience en vous référant au référentiel de certification du CQP (1). Pour chaque situation professionnelle relatée, vous rappellerez votre statut et vous indiquerez son numéro de référence sur la fiche 2 de descriptif du parcours professionnel.

Mettez en avant votre implication personnelle, pour cela aidez-vous d'une rédaction à la première personne du singulier. Ne soyez pas trop long, allez à l'essentiel en vous aidant des exemples de critères et indicateurs mentionnés sur le référentiel.

Vous pourrez étayer votre compte rendu d'éléments de preuves ou d'illustrations que vous jugerez significatifs en précisant chaque fois votre propre contribution. Chacun sera référencé, numéroté et recensé en fiche 18 du présent dossier.

Rapport d'expérience	N° élément preuve
Approche d'une problématique client	

Fiche 10

Vos compétences commerciales :

- approche d'une problématique client ;

- **entretien et développement du réseau de clientèle et partenaires ;**

- élaboration d'une proposition commerciale.

Vos compétences en ingénierie de formation ingénierie de formation.

Vos compétences de gestion des ressources intellectuelles financières et logistiques.

Vous avez pris connaissance du fait que le formateur consultant doit valider deux des trois compétences commerciales pour obtenir le CQP.

Vous rédigez un rapport d'expérience en vous référant au référentiel de certification du CQP (1). Pour chaque situation professionnelle relatée, vous rappellerez votre statut et vous indiquerez son numéro de référence sur la fiche 2 de descriptif du parcours professionnel.

Mettez en avant votre implication personnelle, pour cela aidez-vous d'une rédaction à la première personne du singulier. Ne soyez pas trop long, allez à l'essentiel en vous aidant des exemples de critères et indicateurs mentionnés sur le référentiel.

Vous pourrez étayer votre compte rendu d'éléments de preuves ou d'illustrations que vous jugerez significatifs en précisant chaque fois votre propre contribution. Chacun sera référencé, numéroté et recensé en fiche 18 du présent dossier.

Rapport d'expérience	N° élément preuve
Entretien et développement du réseau de clientèle et partenaires	

Fiche 11

Vos compétences commerciales :

- approche d'une problématique client ;
- entretien et développement du réseau de clientèle et partenaires ;
- **élaboration d'une proposition commerciale.**

Vos compétences en ingénierie de formation ingénierie de formation.

Vos compétences de gestion des ressources intellectuelles financières et logistiques.

Vous avez pris connaissance du fait que le formateur consultant doit valider deux des trois compétences commerciales pour obtenir le CQP.

Vous rédigez un rapport d'expérience en vous référant au référentiel de certification du CQP (1). Pour chaque situation professionnelle relatée, vous rappellerez votre statut et vous indiquerez son numéro de référence sur la fiche 2 de descriptif du parcours professionnel.

Mettez en avant votre implication personnelle, pour cela aidez-vous d'une rédaction à la première personne du singulier. Ne soyez pas trop long, allez à l'essentiel en vous aidant des exemples de critères et indicateurs mentionnés sur le référentiel.

Vous pourrez étayer votre compte rendu d'éléments de preuves ou d'illustrations que vous jugerez significatifs en précisant chaque fois votre propre contribution. Chacun sera référencé, numéroté et recensé en fiche 18 du présent dossier.

Rapport d'expérience	N° élément preuve
Elaboration d'une proposition commerciale	

Fiche 12

Vos compétences commerciales et de communication.

Vos compétences en ingénierie de formation ingénierie de formation :

- **construction d'un projet de formation ;**

- animation d'une action de formation ;
- évaluation d'une action de formation.

Vos compétences de gestion des ressources intellectuelles financières et logistiques.

Vous avez pris connaissance du fait que le formateur consultant doit valider les trois compétences du domaine de l'ingénierie de formation pour obtenir le CQP.

Vous rédigez un rapport d'expérience en vous référant au référentiel de certification du CQP (1). Pour chaque situation professionnelle relatée, vous rappellerez votre statut et vous indiquerez son numéro de référence sur la fiche 2 de descriptif du parcours professionnel.

Mettez en avant votre implication personnelle, pour cela aidez-vous d'une rédaction à la première personne du singulier. Ne soyez pas trop long, allez à l'essentiel en vous aidant des exemples de critères et indicateurs mentionnés sur le référentiel.

Vous pourrez étayer votre compte rendu d'éléments de preuves ou d'illustrations que vous jugerez significatifs en précisant chaque fois votre propre contribution. Chacun sera référencé, numéroté et recensé en fiche 18 du présent dossier.

Rapport d'expérience	N° élément preuve
Construction d'un projet de formation	

Fiche 13

Vos compétences commerciales.

Vos compétences en ingénierie de formation ingénierie de formation :

- construction d'un projet de formation ;
- **animation d'une action de formation ;**
- évaluation d'une action de formation.

Vos compétences de gestion des ressources intellectuelles financières et logistiques.

Vous avez pris connaissance du fait que le formateur consultant doit valider les trois compétences du domaine de l'ingénierie de formation pour obtenir le CQP.

Vous rédigez un rapport d'expérience en vous référant au référentiel de certification du CQP (1). Pour chaque situation professionnelle relatée, vous rappellerez votre statut et vous indiquerez son numéro de référence sur la fiche 2 de descriptif du parcours professionnel.

Mettez en avant votre implication personnelle, pour cela aidez-vous d'une rédaction à la première personne du singulier. Ne soyez pas trop long, allez à l'essentiel en vous aidant des exemples de critères et indicateurs mentionnés sur le référentiel.

Vous pourrez étayer votre compte rendu d'éléments de preuves ou d'illustrations que vous jugerez significatifs en précisant chaque fois votre propre contribution. Chacun sera référencé, numéroté et recensé en fiche 18 du présent dossier.

Rapport d'expérience	N° élément preuve
Animation d'une action de formation	

Fiche 14

Vos compétences commerciales.

Vos compétences en ingénierie de formation ingénierie de formation :

- construction d'un projet de formation ;
- animation d'une action de formation ;
- **évaluation d'une action de formation.**

Vos compétences de gestion des ressources.

Vous avez pris connaissance du fait que le formateur consultant doit valider les trois compétences du domaine de l'ingénierie de formation pour obtenir le CQP.

Vous rédigez un rapport d'expérience en vous référant au référentiel de certification du CQP (1). Pour chaque situation professionnelle relatée, vous rappellerez votre statut et vous indiquerez son numéro de référence sur la fiche 2 de descriptif du parcours professionnel.

Mettez en avant votre implication personnelle, pour cela aidez-vous d'une rédaction à la première personne du singulier. Ne soyez pas trop long, allez à l'essentiel en vous aidant des exemples de critères et indicateurs mentionnés sur le référentiel.

Vous pourrez étayer votre compte rendu d'éléments de preuves ou d'illustrations que vous jugerez significatifs en précisant chaque fois votre propre contribution. Chacun sera référencé, numéroté et recensé en fiche 18 du présent dossier.

Rapport d'expérience	N° élément preuve
Evaluation d'une action de formation	

Fiche 15

Vos compétences commerciales.

Vos compétences en ingénierie de formation ingénierie de formation.

Vos compétences de gestion des ressources :

- **gestion des hommes ;**
- gestion des ressources matérielles et financières ;
- gestion des ressources intellectuelles.

Vous avez pris connaissance du fait que le formateur consultant doit valider deux des trois compétences du domaine de la gestion des ressources pour obtenir le CQP.

Vous rédigez un rapport d'expérience en vous référant au référentiel de certification du CQP (1). Pour chaque situation professionnelle relatée, vous rappellerez votre statut et vous indiquerez son numéro de référence sur la fiche 2 de descriptif du parcours professionnel.

Mettez en avant votre implication personnelle, pour cela aidez-vous d'une rédaction à la première personne du singulier. Ne soyez pas trop long, allez à l'essentiel en vous aidant des exemples de critères et indicateurs mentionnés sur le référentiel.

Vous pourrez étayer votre compte rendu d'éléments de preuves ou d'illustrations que vous jugerez significatifs en précisant chaque fois votre propre contribution. Chacun sera référencé, numéroté et recensé en fiche 18 du présent dossier.

Rapport d'expérience	N° élément preuve
Gestion des hommes	

Fiche 16

Vos compétences commerciales et de communication.

Vos compétences en ingénierie de formation ingénierie de formation.

Vos compétences de gestion des ressources :

- gestion des hommes ;
- **gestion des ressources matérielles et financières ;**
- gestion des ressources intellectuelles.

Vous avez pris connaissance du fait que le formateur consultant doit valider deux des trois compétences du domaine de la gestion des ressources pour obtenir le CQP.

Vous rédigez un rapport d'expérience en vous référant au référentiel de certification du CQP (1). Pour chaque situation professionnelle relatée, vous rappellerez votre statut et vous indiquerez son numéro de référence sur la fiche 2 de descriptif du parcours professionnel.

Mettez en avant votre implication personnelle, pour cela aidez-vous d'une rédaction à la première personne du singulier. Ne soyez pas trop long, allez à l'essentiel en vous aidant des exemples de critères et indicateurs mentionnés sur le référentiel.

Vous pourrez étayer votre compte rendu d'éléments de preuves ou d'illustrations que vous jugerez significatifs en précisant chaque fois votre propre contribution. Chacun sera référencé, numéroté et recensé en fiche 18 du présent dossier.

Rapport d'expérience	N° élément preuve
----------------------	-------------------

Fiche 17

Vos compétences commerciales et de communication.

Vos compétences en ingénierie de formation ingénierie de formation.

Vos compétences de gestion des ressources :

- gestion des hommes ;
- gestion des ressources matérielles et financières ;
- **gestion des ressources intellectuelles.**

Vous avez pris connaissance du fait que le formateur consultant doit valider deux des trois compétences du domaine de la gestion des ressources pour obtenir le CQP.

Vous rédigez un rapport d'expérience en vous référant au référentiel de certification du CQP (1). Pour chaque situation professionnelle relatée, vous appellerez votre statut et vous indiquerez son numéro de référence sur la fiche 2 de descriptif du parcours professionnel.

Mettez en avant votre implication personnelle, pour cela aidez-vous d'une rédaction à la première personne du singulier. Ne soyez pas trop long, allez à l'essentiel en vous aidant des exemples de critères et indicateurs mentionnés sur le référentiel.

Vous pourrez étayer votre compte rendu d'éléments de preuves ou d'illustrations que vous jugerez significatifs en précisant chaque fois votre propre contribution. Chacun sera référencé, numéroté et recensé en fiche 18 du présent dossier.

Rapport d'expérience	N° élément preuve
Gestion des ressources intellectuelles	

Fiche 18

Fiche récapitulative de toutes les preuves, documents probants et illustrations classées, et présentées en fin de dossier. Si une pièce illustre plusieurs domaines de compétences nous vous remercions d'indiquer une croix dans chaque colonne concernée.

N°	Nature du document	Commercial	Ingénierie	Gestion

(1) Voir annexe III.

Accord du 30 mars 2007 relatif à l'amélioration de l'accès des travailleurs handicapés

Signataires	
Organisations patronales	La FFP,
Organisations de salariés	La FEP-CFDT ; La CGT-FO ; Le SNEPL-CFTC ; La CFE-CGC Formation et développement ; Le SNPEFP-CGT,

Préambule

En vigueur non étendu

Vu la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987, modifiée par la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, et notamment l'article L. 132-12 du code du travail relatif à la négociation triennale de la branche ;

Vu les principes généraux de l'égalité de traitement entre hommes et femmes et de non-discrimination (art. L. 122-45 du code du travail),

En vigueur non étendu

1. Une volonté commune d'améliorer l'emploi des travailleurs handicapés dans la branche

Les partenaires sociaux de la branche des organismes de formation souhaitent s'engager dans une politique volontariste de développement de l'emploi des travailleurs handicapés.

Au regard de la structuration de la branche, qui comporte un nombre sensible d'établissements non visés par l'obligation d'emploi, cet effort se veut général mais proportionnel aux moyens et à la taille des organismes de formation.

Les partenaires sociaux conviennent que la concrétisation de cette volonté d'amélioration de l'emploi des travailleurs handicapés ne pourra devenir effective qu'après avoir capitalisé au préalable les expériences et pratiques propres à la branche sur ce thème.

Ils souhaitent donc :

- améliorer la prise de conscience des organismes quant à l'obligation renforcée d'emploi des travailleurs handicapés par une démarche pédagogique et pragmatique ;
- sensibiliser les établissements aux modalités de mise en oeuvre de l'obligation d'emploi et aux intérêts économiques et sociaux qui en découlent ;
- encourager toutes les initiatives permettant l'emploi, direct ou indirect, le maintien en poste des personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
- mobiliser aux niveaux national et régional les acteurs et réseaux afin d'atteindre ces objectifs.

2. Un préalable nécessaire : un diagnostic

Suite aux propositions patronales, aux échanges de points de vue entre les négociateurs de la branche ;

Suite à l'éclairage apporté à deux reprises par les représentants de l'AGEFIPH,

les partenaires sociaux conviennent de formaliser leur accord pour que durant l'année 2007, en lien avec l'AGEFIPH, par l'intermédiaire d'un cabinet conseil, un travail de diagnostic-état des lieux de l'emploi des personnes handicapées et du maintien dans un emploi des salariés devenus handicapés soit réalisé sur

l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation (CCNOF) et de la réglementation de la loi du 10 juillet 1987, modifiée par la loi du 11 février 2005.

3. Des outils

Mise en place d'une démarche de pilotage paritaire de branche

Les partenaires sociaux décident de réfléchir aux outils susceptibles d'accompagner les employeurs et les salariés de la profession en vue d'améliorer l'emploi des travailleurs handicapés, et ce en lien avec les résultats du diagnostic-état qui aura été préalablement élaboré.

Dans cette perspective, et durant l'année 2007, les partenaires sociaux se réuniront pour déterminer notamment les objectifs de ce diagnostic, choisir paritairement le cabinet conseil en charge du diagnostic. Ils veilleront en outre au bon déroulement de celui-ci ainsi qu'à l'application des engagements pris par la branche et par l'AGEFIPH et conduits par le cabinet conseil.

Convention entre la branche et l'AGEFIPH

En conséquence, les partenaires décident de contacter l'AGEFIPH pour passer convention permettant la réalisation et la prise en charge du diagnostic.

4. Perspectives : la négociation d'un accord de branche

A l'issue de cette première étape préalable, la construction d'un accord de branche sera envisagée sur l'accès, le maintien dans l'emploi, la formation des travailleurs handicapés ainsi que sur leur retour à l'emploi au sein des entreprises de la branche.

Accord du 24 mai 2007 relatif au temps de travail des formateurs D et E

Signataires	
Organisations patronales	FFP.
Organisations de salariés	FEP-CFDT ; CGT-FO ; SNEPL CFTC ; CFE-CGC Formation et développement ; SNEFP CGT.

En vigueur non étendu

Vu l'article 6 de la convention collective des organismes de formation (CCNOF) du 10 juin 1988, étendue le 16 mars 1989, relatif au contrat de travail à durée indéterminée intermittent ;

Vu les articles 10.3 de la CCNOF et de l'accord collectif du 6 décembre 1999 relatif à la mise en place de la réduction du temps de travail portant sur la durée du travail des formateurs D et E ;

Vu l'article 11 de la CCNOF relatif à la formation professionnelle ;

Vu le protocole d'accord du 8 décembre 2006 sur la création de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, en particulier les articles 2, 2.1, 2.2 et 2.3 ;

Vu l'article 2 de l'avenant du 12 mai 2007 au protocole d'accord sur la création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans la branche des organismes de formation du 8 décembre 2006,

les partenaires sociaux conviennent de ce qui suit :

1. Volonté commune de prendre en compte les évaluations récentes et prévisibles des métiers des formateurs D et E

De 2005 à 2006, un groupe de travail mené par les partenaires sociaux de la branche des organismes de formation s'est réuni pour étudier le temps de travail des formateurs D et E.

Les partenaires sociaux de la branche de la formation professionnelle s'accordent à considérer que les missions des formateurs D et E ont aujourd'hui considérablement évolué. Il s'agit aujourd'hui d'identifier les facteurs sociaux, économiques et technologiques qui ont fait évoluer le métier de formateur. De ce fait, et afin de mieux mesurer l'impact de ces changements, il apparaît souhaitable que les partenaires sociaux examinent de manière qualitative et quantitative les modalités de travail des formateurs D et E.

Forts de ce constat, ils décident de confier à l'observatoire de branche une étude-diagnostic sur l'emploi et les conséquences des évolutions actuelles et prévisibles de l'environnement des formateurs de catégories D et E. Cette étude devra dresser l'état des lieux des différents temps de travail, y compris les temps de déplacement de ces formateurs. Elle permettra aussi d'apprécier les éléments constitutifs d'une négociation collective répercutant ces évolutions sur l'organisation du travail des formateurs D et E et de leur classification.

2. Mise en oeuvre d'une étude qualitative et quantitative sur les évolutions des métiers des formateurs D et E et leur impact sur l'organisation de leur temps de travail

Suite aux propositions paritaires de la commission mixte du 30 mars 2007, il est décidé qu'une étude qualitative et quantitative de l'impact des évolutions des métiers des formateurs D et E sur l'organisation de leur travail sera réalisée. Cette étude sera conduite auprès d'un certain nombre d'entreprises et de salariés relevant ou non du champ d'application de la CCNOF. La conduite de cette étude sera confiée pour action prioritaire à l'observatoire par la CPNEF.

3. Elaboration paritaire du cahier des charges

Les partenaires sociaux se réuniront dans le cadre de la CPNEF pour déterminer en commun les objectifs de cette étude qualitative et quantitative, et préparer le cahier des charges. Celui-ci permettra à l'observatoire de sélectionner le cabinet-conseil en charge de cette analyse et de définir la méthodologie la plus pertinente à employer. Par ailleurs, il appartiendra à l'observatoire de veiller au bon déroulement de ces travaux et à leur restitution pour examen final en commission mixte dans le courant du premier trimestre 2008.

Accord du 14 février 2008 relatif à la modernisation des conditions d'emploi des salariés de la branche formation

Signataires	
Organisations patronales	FFP.
Organisations de salariés	FEP-CFDT ; SNEPL-CFTC ; CFE-CGC formation et développement.

Compétitivité du secteur professionnel

Article 6

En vigueur étendu

Dans le prolongement du préambule, les partenaires signataires estiment que le secteur des organismes privés de formation doit être compétitif en s'adaptant aux besoins et aux attentes des clients par la prise en compte de leur organisation, de leurs exigences et de leur disponibilité.

Ainsi, il est essentiel que les organismes de formation disposent de l'ensemble des outils de ressources humaines et d'aménagement du temps de travail permettant d'adapter la production aux besoins, tout en prenant en compte la volonté des salariés.

Organisation du temps partiel

Article 6.1

En vigueur étendu

Les parties conviennent de modifier les articles 5.5 de la CCNOF par les dispositions suivantes :

'Les contrats à durée déterminée ou indéterminée, lorsqu'ils sont conclus dans le cadre des dispositions législatives strictement applicables au travail à temps partiel, devront spécifier les indications légales prévues pour ce type de contrat. En outre, ils sont régis par les dispositions suivantes.

Le personnel employé en contrat à durée déterminée ou indéterminée amené à travailler à temps partiel bénéficiera de tous les droits et avantages reconnus aux salariés employés à temps plein, au prorata de son temps de travail.

Par ailleurs, l'organisme de formation doit garantir aux salariés à temps partiel un traitement équivalant aux autres salariés de même qualification professionnelle en ce qui concerne les possibilités de promotion, d'accès à la formation et de déroulement de carrière.

Enfin, dans le cadre de l'entretien professionnel biennal prévu visé à l'article 1.1 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, le salarié pourra faire le point sur l'évolution souhaitée de son emploi.

Sous réserve de la protection des intérêts légitimes de chaque organisme, l'emploi à temps partiel ne doit pas mettre en cause la capacité pour le salarié qui le souhaite d'exercer en parallèle une autre activité professionnelle sans déroger, du fait du cumul, à la durée maximale hebdomadaire de travail.

Le salarié à temps partiel bénéficie d'une priorité pour l'attribution de tout emploi à temps plein qui viendrait à être créé ou à devenir vacant ou d'une augmentation de sa durée de travail.

Dans le cadre des textes qui régissent strictement le temps partiel, des heures de travail en dépassement du volume contractuel prévu au contrat de travail peuvent être effectuées si la direction en informe au préalable les salariés concernés et précise le volume, les conditions et la période sur laquelle les heures complémentaires seront réalisées.

Ces heures, dites « complémentaires », correspondent aux heures de travail accomplies par un salarié à temps partiel, à l'initiative de la direction, au-delà de la durée de travail prévue dans son contrat. Les salariés employés à temps partiel peuvent donc être amenés à effectuer des heures complémentaires si les conditions de recours aux heures complémentaires et les éventuelles circonstances prévisibles de surcroît d'activité sont prévues soit conventionnellement, soit contractuellement.

Le refus d'effectuer des heures complémentaires par le salarié qui n'aurait pas été informé selon les dispositions conventionnelles du présent paragraphe n'est pas constitutif d'une faute.

Les heures complémentaires au-delà du 1/10 du volume contractuel, et dans la limite du tiers dudit volume, ouvrent droit à une majoration de salaire telle que définie par les textes en vigueur.

La modification de la répartition de la durée du travail donne lieu à un délai de prévenance de 7 jours ouvrés.

Il est rappelé que l'employeur doit régulièrement enregistrer l'horaire pratiqué par le salarié à temps partiel afin de prendre en compte les éventuels dépassements et les conséquences induites prévues par le code du travail.

A défaut d'accord relatif à la modulation du temps partiel (ou d'annualisation du temps de travail), conclu dans les conditions de droit commun, la durée du travail à temps partiel s'apprécie dans le cadre de la semaine ou du mois.'

Organisation du temps plein et du temps choisi

Article 6.2

En vigueur étendu

Article 6.2.1

Les parties conviennent de remplacer l'article 10.1 de la CCNOF, relatif aux heures supplémentaires, et de lui substituer la rédaction suivante :

« 10.1. Heures supplémentaires et temps choisi

10.1.1. Heures supplémentaires.

Il est rappelé que, quand bien même la réalisation obligatoire des heures supplémentaires peut être demandée par la direction, celles-ci doivent répondre à des impératifs liés à l'organisation de l'entreprise.

Sans préjudice pour les formateurs D et E de l'application des dispositions conventionnelles qui leur sont propres et sans préjudice de la possibilité ouverte de conclure de gré à gré des conventions de forfait mensuelles ou annuelles, notamment pour les cadres F, G, H et I, les commerciaux, les formateurs ou les salariés itinérants dont l'activité professionnelle rend difficile l'appréciation de la durée du travail, et qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, les heures supplémentaires sont rémunérées dans les conditions suivantes.

La rémunération des heures effectuées sur la semaine ou sur le mois *à la demande expresse de l'employeur* (1), sauf en ce qui concerne les reports d'heures autorisés en cas d'horaire individualisé ou toute autre circonstance prévue par le code du travail, est majorée selon les textes légaux en vigueur.

Ces heures sont effectuées dans les limites fixées par la réglementation en vigueur et ouvrent droit à un repos compensateur dans les conditions légales.

Dans la limite de 145 heures par année civile et par salarié, les heures supplémentaires peuvent être effectuées après information de l'inspection du travail et, s'ils existent, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, dans le respect de la durée maximale quotidienne du travail. Le recours éventuel aux heures supplémentaires au-delà du contingent susvisé est régi par les textes en vigueur.

10.1.2. Disposition générale relative au temps choisi.

Sous réserve de l'accord exprès et formalisé du salarié concerné et de l'acceptation de l'employeur ou de son représentant, le salarié volontaire peut effectuer des heures choisies au-delà du contingent conventionnel.

Le temps choisi ne peut être imposé au salarié.

Sauf accord collectif d'entreprise conclu par les délégués syndicaux ou, à défaut, par un salarié mandaté, déterminant collectivement les conditions dans lesquelles ces heures sont effectuées et les contreparties afférentes, les heures choisies ainsi effectuées donnent lieu soit à une majoration, soit à du repos à hauteur des taux applicables pour la rémunération des heures supplémentaires.

Sauf urgence, le temps choisi donne lieu à un délai de prévenance réciproque de 3 jours ouvrés. La demande doit préciser le nombre d'heures choisies à effectuer et la période pendant laquelle ces heures seront réalisées, le type de contrepartie (majoration du salaire ou repos) ainsi que la planification correspondante.

L'accord écrit du salarié et de l'employeur doit intervenir au plus tard à la date de la réalisation des heures choisies.

Les limites prévues par les textes en vigueur en matière de durée maximale du travail (repos hebdomadaire, repos quotidien, durée hebdomadaire du travail notamment) restent applicables. »

Article 6.2.2

L'article 10.1 de l'accord du 6 décembre 1999 est également modifié comme suit :

« 10.1. Heures supplémentaires

Constituent des heures supplémentaires les heures effectuées à la demande de l'employeur au-delà de l'horaire hebdomadaire légal du travail.

Ces heures sont soumises aux dispositions du code du travail.

10.1.1. Le contingent d'heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires peuvent être effectuées après information de l'inspecteur du travail et, s'ils existent, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, dans la limite de 145 heures par an et par salarié. Le recours au temps choisi tel que prévu par l'article 10.1.2 de la CCNOF est possible selon les modalités prévues par cet article.

10.1.2. La conversion des heures supplémentaires par un repos compensateur de remplacement.

Les parties signataires conviennent que tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations afférentes peut être remplacé par un repos compensateur. Toutefois, dans le cadre ou en l'absence d'une modulation du temps de travail, le nombre d'heures donnant lieu à un repos compensateur de remplacement est limité à 90.

Les heures supplémentaires dont le paiement et les majorations afférentes auront été remplacés par un repos compensateur ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires applicable à l'entreprise. »

Article 6.2.3

Les dispositions de l'article 4 du titre III de l'accord du 6 décembre 1999 sont modifiées comme suit :

« Article 4

Dispositions spécifiques relatives au temps choisi

Les organismes de formation peuvent, soit par accord collectif d'entreprise, soit par accord exprès et formalisé entre les parties, mettre en oeuvre le temps choisi en lieu et place d'un accord de réduction de travail et compenser la renonciation de tout ou partie des jours de repos supplémentaires (congés payés au-delà de la 5e semaine ou acquis au titre de la mise en place de la réduction du temps de travail appelé JRTT) par du temps travaillé selon les modalités financières définies par les textes en vigueur. Ces dispositions concernent les salariés dont le temps de travail est défini sous forme de forfait annuel d'heures (1 607 heures) ou en forfait jours annuels de 215 jours, jour de solidarité en sus, selon les dispositions reprises dans l'article 4 du titre III de l'accord du 6 décembre 1999.

Les partenaires sociaux rappellent les 3 catégories de cadres existantes : les cadres dirigeants, d'une part, les cadres occupés selon l'horaire collectifs dits « intégrés », d'autre part, les cadres définis conventionnellement et certains salariés autonomes qui ne relèvent d'aucune des autres catégories.

Dispositions relatives aux cadres dirigeants

Compte tenu de leurs initiatives et responsabilités particulières, dont l'importance implique une large indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, de leur habilitation à prendre des décisions de façon largement autonome et de leur niveau de rémunération, le personnel d'encadrement dirigeant H et I n'est pas soumis à un décompte du temps de travail.

Les cadres G pourraient relever de cette modalité lorsqu'ils disposent d'une large indépendance dans leur organisation du temps de travail, compte tenu de leurs initiatives et responsabilités, et d'une habilitation à prendre des décisions de façon largement autonome.

En outre, leur rémunération doit être supérieure d'au moins 15 % au minimum conventionnel de leur catégorie.

Dispositions relatives aux cadres occupés selon l'horaire collectif dits « intégrés »

Pour les cadres occupés selon l'horaire collectif, et dont la durée de travail peut être prédéterminée, une convention de forfait avec référence horaire peut être conclue, tenant compte des dépassements de la durée légale de travail. Cette convention de forfait horaire tiendra compte dans la rémunération du volume d'heures forfaitisé au-delà du seuil de la durée légale de travail, sur la base d'un salaire de même catégorie.

Dispositions relatives aux cadres et à d'autres catégories professionnelles qui ne relèvent d'aucune des autres catégories dits « autonomes »

Les salariés dont l'activité professionnelle rend difficile l'appréciation de la durée du travail, notamment les cadres, les commerciaux, les formateurs (sans préjudice de l'application des dispositions conventionnelles spécifiques applicables aux formateurs D et E) ou les salariés itinérants, et qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, sont également concernés par le temps choisi.

Toutefois, leur temps de travail peut être fixé par des conventions annuelles individuelles de forfaits fixant à 215 jours maximum, jour de solidarité en sus, le nombre de jours de travail effectif.

Cette modalité concerne notamment les cadres à partir du niveau F.

Les journées ou demi-journées sont décomptées sous une forme manuelle, automatisée ou informatisée, ou relève d'un contrat annuel du temps de travail précisant, outre les jours travaillés, les différents jours de repos au titre des congés ou ARTT.

Les journées ou demi-journées de repos qui résultent de la mise en place de ce dispositif doivent être prises impérativement au plus tard avant le terme de l'année de référence et selon un calendrier établi en début de période annuelle, pour partie en fonction des souhaits des salariés, et pour partie en fonction des nécessités de fonctionnement de l'entreprise. Il faut entendre par année de référence la période de 12 mois commençant par la mise en place de la nouvelle organisation du travail, indépendamment de l'année ou de la période de référence des congés payés.

Un outil, éventuellement autodéclaratif, permettant le suivi annuel de l'organisation du travail, de l'amplitude des journées d'activité et de la charge de travail qui en résulte peut être mis en place dans l'entreprise.

En outre, un bilan collectif de l'organisation du travail et de la charge de travail des salariés concernés est communiqué au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Ce bilan peut être intégré dans les indicateurs du bilan social le cas échéant.

Les partenaires sociaux conviennent que le repos quotidien, entre la fin d'une journée et la reprise d'une activité, est fixé au minimum à 12 heures consécutives.

Les jours de repos peuvent être affectés à un compte épargne-temps selon des modalités définies par l'entreprise. »

(1) Termes exclus de l'extension, comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 3121-22 du code du travail telles qu'interprétées par la Cour de cassation qui prévoient que si les heures supplémentaires ne peuvent être effectuées qu'à la demande de l'employeur, cette demande peut être implicite (notamment Cass. soc., 20 mars 1980, arrêt n° 808 et Cass. soc., 31 mars 1998, arrêt n° 1803) (arrêté du 13 octobre 2008, art. 1er).

Annexe

En vigueur étendu

Grille des qualifications et des rémunérations minimales annuelles des salariés à temps plein

Base : durée légale de travail

3 % du 1er avril 2008 au 31 mars 2009

Point annuel : 97,425 €

(En euros.)

CATÉGORIE de personnel	NIVEAU hiérarchique	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM professionnel
Employés : - spécialisés	A1	100	9 742,50 + 5 617,50 = 15 360,00
	A2	110	10 716,75 + 4 646,43 = 15 363,18
- qualifiés	B1	120	11 691,00 + 3 700,58 = 15 391,58
	B2	145	14 126,63 + 1 586,21 = 15 712,84
Techniciens : - qualifiés 1er degré	C1	171	16 659,68
	C2	186	18 121,05
- qualifiés 2e degré	D1	200	19 485,00
	D2	220	21 433,50

- hautement qualifiés	E1	240	23 382,00
	E2	270	26 304,75
Cadres	F	310	30 201,75
	G	350	34 098,75
	H	450	43 841,25
	I	600	58 455,00

Accord du 13 octobre 2008 relatif à la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	FFP.
Organisations de salariés	SNEPL-CFTC ; FEP-CFDT ; CFE-CGC formation et développement ; SNEPAT-FO ; SNPEFP-CGT.

En vigueur étendu

En application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux se sont réunis le 13 octobre 2008 en commission paritaire nationale de prévoyance pour examiner les conditions de la mutualisation du régime mis en place par l'accord du 3 juillet 1992.

Cet examen a porté sur les comptes de résultat de la période écoulée.

A l'issue de cet examen, les partenaires sociaux décident :

- d'une part, de reconduire la désignation du GNP en tant qu'organisme assureur des garanties incapacité de travail, invalidité et décès pour une durée de 1 an ;
- d'autre part, de reconduire l'OCIRP en tant qu'organisme assureur de la garantie rente éducation pour une durée de 1 an.

Les parties signataires conviennent de procéder à une nouvelle étude des modalités d'organisation de la mutualisation des risques et du choix de l'organisme gestionnaire dans les 6 mois précédant la nouvelle échéance annuelle.

Le présent avenant prend effet au 1er janvier 2009.

Accord du 16 septembre 2008 portant modification de l'accord prévoyance du 3 juillet 1992

Signataires	
Organisations patronales	FFP.
Organisations de salariés	FEP CFDT ; SNEPAT FO ; FD CFE-CGC ; SNPEFP CGT.

En vigueur étendu

Compte tenu de l'ancienneté de l'accord de prévoyance de la branche professionnelle des organismes de formation, les partenaires sociaux ont souhaité modifier le régime afin de tenir compte de l'évolution des modes de vie de la population assurée. Pour ce faire, il est apparu nécessaire de préciser certaines notions de l'accord du 3 juillet 1992. Les partenaires sociaux instaurent par le présent avenant une nouvelle garantie dénommée « frais d'obsèques » et renforcent la mutualisation du régime.

Ainsi, l'accord du 3 juillet 1992 est modifié comme suit.

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 3.3 est désormais rédigé comme suit :

« Une majoration de 30 % de ce capital est versée pour chaque personne à charge.

Sont considérés comme à charge les enfants mineurs, nés ou à naître, reconnus par le participant et/ou rattachés à son foyer fiscal.

Sont également considérés comme à charge du participant jusqu'à leur 26e anniversaire les enfants majeurs répondant aux critères de reconnaissance ou de rattachement fiscal précisé ci-dessus, lorsqu'ils poursuivent des études.

Est également considéré comme à charge du participant tout ascendant ou descendant atteint d'un handicap l'empêchant de se livrer à une quelconque activité rémunératrice, non bénéficiaire d'une pension de vieillesse, titulaire d'une carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles, et rattaché à son foyer fiscal. »

Article 2

En vigueur étendu

L'article 3.4 intitulé « Bénéficiaires » est modifié comme suit :

« Le capital décès (majorations pour personnes à charge exclue) est versé :

- en premier lieu au(x) bénéficiaire(s) désigné(s) par le salarié ;
- en l'absence de bénéficiaire désigné, le capital est dévolu dans l'ordre suivant :
- au conjoint (notion précisée à l'article 3.6) ;
- à défaut, aux enfants par parts égales entre eux ;
- à défaut, aux parents ;
- à défaut, aux grands-parents ;
- à défaut de toute personne susnommée, le capital revient à la succession. »

Article 3

En vigueur étendu

A la fin de l'article 3.5 « Décès accidentel », il est ajouté la phrase suivante :

« Le montant global du capital versé au titre d'un sinistre et tel que calculé dans les conditions ci-dessus ne peut toutefois être supérieur à 480 % du salaire de référence (défini à l'art. 9) pour les participants non cadres et 960 % du salaire de référence (défini à l'article 9) pour les participants cadres (majorations pour personnes à charge comprises). »

L'éventuelle réduction induite de ce plafonnement sera appliquée dans les mêmes proportions à chacun des bénéficiaires.

Article 4

En vigueur étendu

L'article 3.6 intitulé « Double effet en cas de décès du conjoint non participant » est modifié comme suit :

« Décès du conjoint non participant du régime postérieurement à celui du participant :

Si après le décès d'un participant, laissant un ou plusieurs enfants à charge (y compris les enfants à naître), le conjoint, tel que défini ci-dessous, vient lui-même à décéder avant la liquidation de sa pension de vieillesse, le régime de prévoyance verse au profit des enfants qui seraient toujours à charge et par parts égales entre eux, un nouveau capital dont le montant exprimé en pourcentage du salaire de référence est défini aux articles 3.2 et 3.3.

Décès simultané du participant et de son conjoint non participant du régime (hors accident de la circulation tel que prévu à l'article 3.5) :

En cas de décès simultané des deux conjoints ayant une ou plusieurs personnes à charge, le capital visé aux articles 3.2 et 3.3 est multiplié par 2 et versé aux personnes à charge par parts égales entre elles.

Décès simultané du participant et de son conjoint non participant par accident de la circulation dans les conditions de l'article 3.5 :

En cas de décès simultané des deux conjoints par accident de la circulation visé à l'article 3.5 et ayant une ou plusieurs personnes à charge, le capital visé aux articles 3.2 et 3.3 est multiplié par 3 et versé aux personnes à charge par parts égales entre elles.

Toutefois, en cas de décès simultané de conjoints tous deux participants, il n'y a plus de notion de double effet.

Il est alors procédé au versement de deux capitaux décès tels que prévus aux articles 3.2 et 3.3 pour un décès toute cause et 3.5 pour un décès par accident de la circulation dans l'exercice des fonctions professionnelles.

Le montant global du capital versé au titre d'un sinistre et tel que calculé dans les conditions ci-dessus ne peut toutefois être supérieur à 480 % du salaire de référence (défini à l'article 9) pour les participants non cadres et 960 % du salaire de référence (défini à l'article 9) pour les participants cadres (majorations pour personnes à charge comprises).

L'éventuelle réduction induite de ce plafonnement sera appliquée dans les mêmes proportions à chacun des bénéficiaires. »

Tableau récapitulatif des capitaux versés dans le cadre des articles 3.2, 3.3, 3.5 et 3.6 de l'accord de prévoyance.

	CADRE PARTICIPANT	NON-CADRE PARTICIPANT
Décès du participant (toute cause) article 3.2	300 % du salaire de référence + majorations pour personnes à charge (art. 3.3)	150 % du salaire de référence + majorations pour personnes à charge (art. 3.3)
Décès du participant par accident de la circulation article 3.5	600 % du salaire de référence + majorations pour personnes à charge (art. 3.3)	300 % du salaire de référence + majorations pour personnes à charge (art. 3.3)
Décès du conjoint non participant postérieurement à celui du participant	300 % du salaire de référence du participant + majorations pour personnes à charge (art. 3.3)	150 % du salaire de référence du participant + majorations pour personnes à charge (art. 3.3)
Décès simultané des deux conjoints ayant des personnes à charge (décès toute cause sauf accident de la circulation tel que prévu à l'article 3.5)	600 % du salaire de référence du participant + majorations pour personnes à charge (art. 3.3)	300 % du salaire de référence du participant + majorations pour personnes à charge (art. 3.3)
Décès simultané des deux conjoints par accident de la circulation tel que visé à l'article 3.5	900 % du salaire de référence du participant + majorations pour personnes à charge (art. 3.3)	450 % du salaire de référence du participant + majorations pour personnes à charge (art. 3.3)
Décès (toute cause) simultané des deux conjoints tous deux participants	Versement de deux capitaux distincts d'un montant de 300 % du salaire de référence de chaque participant + majorations pour personnes à charge (art. 3.3)	Versement de deux capitaux distincts d'un montant de 150 % du salaire de référence de chaque participant + majorations pour personnes à charge (art. 3.3)
Décès (accident de la circulation tel que prévu à l'art. 3.5) simultané des deux conjoints tous deux participants	Versement de deux capitaux distincts d'un montant de 600 % du salaire de référence de chaque participant + majorations pour personnes à charge (art. 3.3)	Versement de deux capitaux distincts d'un montant de 300 % du salaire de référence de chaque participant + majorations pour personnes à charge (art. 3.3)

Les capitaux énumérés au présent tableau sont plafonnés dans les conditions prévues aux articles 3.5 et 3.6.

On entend par conjoint l'époux ou l'épouse du participant non divorcé(e) ou non séparé(e) de corps.

Sont également assimilés au conjoint le concubin ou concubine du participant au sens de l'article 515-8 du code civil, lorsqu'à la date du décès du participant les concubins peuvent justifier d'une communauté de vie d'au moins 2 ans et/ou qu'un enfant commun soit né de leur union. Le concubin ou la concubine n'est pas assimilé(e) au conjoint lorsque le participant ou le concubin ou la concubine est par ailleurs marié(e) à un tiers.

Sont également assimilés au conjoint les partenaires liés par un pacte civil de solidarité.

Article 5

En vigueur étendu

A la suite de l'article 3.7 « Versement du capital décès », il est créé un nouvel article 3.8 intitulé « Frais d'obsèques » rédigé comme suit :

« En cas de décès du participant, de son conjoint (notion précisée à l'art. 3.6) ou de l'une des personnes à charge telles que définies à l'article 3.3, il est versé à la personne ayant acquitté les frais d'obsèques, et sur présentation d'une facture originale acquittée, une indemnité égale aux frais réellement engagés à concurrence :

Pour le décès du participant ou de son conjoint :

- d'un plafond mensuel de sécurité sociale en vigueur à la date du décès de la personne concernée.

Pour le décès d'un enfant à charge :

- de la moitié de ce même plafond. »

Article 6

En vigueur étendu

Le premier paragraphe de l'article 4.3 est modifié comme suit :

« Si, après le décès d'un participant laissant un ou plusieurs enfants à charge, le conjoint vient lui-même à être reconnu invalide 3e catégorie par la sécurité sociale, un ou plusieurs de ces enfants étant toujours à charge, le régime de prévoyance lui verse un capital tel que défini aux articles 3.2 et 3.3. »

Article 7

En vigueur étendu

L'article 11.2 « Choix de l'organisme assureur » est modifié comme suit :

« Les partenaires sociaux confient la gestion du régime de prévoyance conventionnel au GNP (33, avenue de la République, 75011 Paris) et à l'OCIRP (10, rue Cambacères, 75008 Paris), unions d'institutions de prévoyance agréées, régies par les dispositions du livre IX du code de la sécurité sociale.

Le GNP est l'organisme assureur désigné pour couvrir les risques d'incapacité de travail, d'invalidité et de décès.

L'OCIRP est l'organisme assureur désigné pour le service des prestations liées à la garantie rente éducation. »

Article 8

En vigueur étendu

Toute référence au GNP-INPC aux articles 11.2 bis et 11.3 bis est supprimée et remplacée par GNP.

Article 9

En vigueur étendu

L'article 11.3 intitulé « Obligation d'adhérer et mesures transitoires » est modifié comme suit :

Le titre de l'article 11.3 « Obligations d'adhérer et mesures transitoires » est remplacé par « Obligation d'adhésion ».

Les dispositions de l'article 11.3 sont modifiées comme suit :

« Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les organismes de formation visés à l'article 1er de la convention collective nationale n'ayant pas souscrit de contrat de prévoyance pour l'ensemble ou partie de leur personnel à la date de signature du présent accord sont tenus d'adhérer, à compter de cette même date, à l'organisme de prévoyance désigné à l'article 11.2.

Les organismes de formation, bénéficiant d'un régime de prévoyance à la date de signature du présent accord, assuré auprès d'un organisme différent de celui désigné à l'article 11.2, doivent, conformément aux dispositions du second alinéa de l'article précité, mettre ce contrat en conformité avec les dispositions conventionnelles et ne peuvent conserver leur contrat auprès de cet organisme, que sous réserve que les garanties du contrat soient supérieures risques par risques à celles du régime conventionnel et que ces garanties concernent l'ensemble du personnel. En cas de résiliation du contrat d'assurance, l'organisme de formation a l'obligation de rejoindre l'organisme assureur désigné à l'article 11.2.

Article 10

En vigueur étendu

Il est ajouté à la suite du troisième paragraphe de l'article 11.3 bis « Compensation financière » la phrase suivante :

« Les organismes de formation ayant bénéficié de la réserve d'adhésion prévue au deuxième paragraphe de l'article 11.3 au moment de la mise en place du régime de prévoyance conventionnel, qui rejoindraient les organismes assureurs désignés à l'article 11.2, et dont un ou plusieurs salariés sont éligibles aux prestations du régime, pourront se voir réclamer une compensation financière tenant compte du risque qu'ils représentent pour l'équilibre du régime mutualisé. »

Date d'effet

Article 11

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé aux services du ministère en vue de son extension. Il prendra effet à la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel de la République, y compris pour les organismes membres d'une organisation signataire.

Accord du 24 mars 2009 relatif à la politique de développement de l'emploi des personnes handicapées

Signataires	
Organisations patronales	FFP.
Organisations de salariés	SNEPL CFTC ; FEP CFDT ; CFE-CGC formation et développement ; SNEPAT FO ; SNPEFP CGT.

Article unique

En vigueur étendu

Préambule

La branche des organismes de formation a conclu le 30 mars 2007 un accord de méthode sur l'amélioration de l'accès des travailleurs handicapés à l'emploi et à la formation dans le but d'impulser et de servir de cadre à la négociation en application de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits, des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. En conséquence, le présent accord ne traite que de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés pour les employeurs de la branche et non de la réglementation spécifique applicable aux organismes de formation en matière d'accueil des stagiaires handicapés de leurs clients.

Au préalable, et en partenariat avec l'AGEFIPH, il est apparu opportun de réaliser un diagnostic en vue d'obtenir un état des lieux pour évaluer le niveau d'information et l'implication des entreprises du secteur, mais aussi pour définir les leviers d'action et les outils susceptibles d'accompagner les employeurs et les salariés dans le développement de l'emploi des personnes handicapées.

Le diagnostic a mis en valeur plusieurs analyses, parmi lesquelles :

-une marge de progression du taux d'emploi dans les entreprises soumises à l'obligation compte tenu, d'une part, de la méconnaissance ou la sous-utilisation des aides et réseaux adéquats et, d'autre part, de la difficulté majeure à concrétiser une embauche de personne handicapée, faute de candidat ;

-un effort certain des entreprises de très petite taille en ce domaine ;

-une attitude face à l'emploi des travailleurs handicapés qui peut être améliorée : il faut lever les appréhensions quant à la possibilité de concilier handicap et métier de formateur, notamment ;

-la nécessité, pour la branche, d'impulser et d'étendre les politiques dédiées au développement de l'embauche des personnes handicapées et au maintien dans l'emploi par des politiques actives.

Le présent accord traduit la prise de conscience, par la branche, du rôle qui lui incombe en matière de promotion et de développement de l'emploi des salariés handicapés et prend en compte :

-les caractéristiques de la branche, qui comporte une grande majorité d'entreprises non soumises à l'obligation d'emploi ;

-la multiplicité des acteurs intervenant sur la question du handicap ;

-la perfectibilité du marché de l'emploi des travailleurs handicapés ;

-les passerelles sous-jacentes entre l'accompagnement humain et professionnel des stagiaires de la formation professionnelle et celui des personnes handicapées.

Cet accord fixe le cadre d'actions de la branche et identifie plusieurs thèmes prioritaires pour faciliter et développer l'accès et le maintien de salariés handicapés au sein des entreprises de la branche. Ces thèmes tiennent compte des différents acteurs que sont les entreprises, la collectivité des salariés-dont les institutions représentatives du personnel-, les personnes handicapées, avec l'appui des structures compétentes.

1. Champ d'application

Cet accord s'applique à l'ensemble des entreprises soumises à la convention collective nationale des organismes de formation sans confusion possible avec les dispositions d'accueil et de facilitation de la formation des salariés handicapés de leurs clients.

Les entreprises assujetties à l'obligation d'emploi visée aux articles L. 5212-2 et suivants sont directement concernées par les termes du présent accord et les actions engagées ou préconisées par la branche.

Toutefois, les entreprises qui ne sont pas soumises à l'obligation d'emploi telle que définie ci-dessus contribuent à la mise en oeuvre des dispositions conventionnelles dans le respect d'une proportion aux moyens dont elles disposent.

2. Notion de handicap

Est considérée comme travailleur handicapé « toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par la suite de l'altération d'une ou de plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales ou psychiques » (cf. annexe I sur l'identification des travailleurs handicapés).

3. Objet de l'accord

Les signataires veulent développer l'insertion, l'embauche, l'intégration, le maintien dans l'emploi et la formation des salariés handicapés dans le secteur professionnel.

Pour atteindre ces objectifs, les partenaires sociaux conviennent d'un plan global comportant des mesures échelonnées dans le temps dans le cadre de la négociation triennale de la branche sur ce thème.

Cet accord ne dispense pas l'organisme de ses obligations légales en matière d'emploi des travailleurs handicapés visées à l'article L. 5212-9 du code du travail.

4. Commission de suivi

Afin de créer une dynamique progressive et efficace, la branche fixe des objectifs, conçoit et organise des moyens pour les atteindre.

Pour ce faire, il est décidé de mettre en place une commission de suivi composée des signataires de l'accord du 24 mars 2009 pour :

-assurer le suivi et évaluer la mise en oeuvre de l'accord de branche ;

-informer les instances paritaires ;

-préparer la négociation triennale de la branche sur l'emploi des travailleurs handicapés visée par l'article L. 2241-5 du code du travail.

La commission de suivi fait également des propositions :

-pour aménager le bilan social de la branche afin de suivre annuellement le taux d'emploi des travailleurs handicapés ;

-pour financer les actions nécessaires à la réalisation de l'objet de l'accord.

Il lui appartient de veiller à l'évolution de la situation de la branche sur l'emploi des personnes handicapées et de proposer de nouveaux objectifs tels que :

-la progression du taux d'emploi au sein du secteur ou du nombre d'entreprises atteignant un niveau déterminé d'emploi des personnes handicapées ;

-les conditions de mise en place et les impacts d'un accord de branche exonérateur mutualisant les contributions AGEFIPH de la profession et détaillant les plans d'embauche et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Dans ce contexte, l'observatoire des métiers, qui constitue l'outil adéquat pour mener les études quantitatives et qualitatives préalables nécessaires à l'approfondissement des bonnes pratiques, mesures et actions menées au sein de la branche, peut être sollicité.

Par ailleurs, les accords d'entreprise, qui ont fait l'objet d'un agrément par le préfet compétent et après avis de la direction départementale du travail et de l'emploi permettant l'exonération des contributions AGEFIPH, doivent être transmis à la commission de suivi.

5. Informer et sensibiliser les acteurs

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent permettre une information fiable et accessible tant sur la démarche de branche que sur les moyens permettant de développer l'emploi des travailleurs handicapés (cf. guide/ fiches pratiques...).

A cet effet, les outils doivent être mis à la disposition des entreprises de la branche dans les 12 mois qui suivent la signature du présent accord.

Ils assureront notamment :

D'une part :

-une information en direction des entreprises : direction, salariés, institutions représentatives du personnel... ;

-une information en direction des OPCA, des institutions et réseaux en charge de l'emploi des personnes handicapées (AGEFIPH, Cap emploi, réseau national Ohé Prométhée...);

Et d'autre part :

-une sensibilisation en direction des salariés, handicapés ou pas, et des institutions représentatives du personnel pour permettre l'intégration de la personne handicapée ;

-une sensibilisation aux modalités et aux conséquences de la reconnaissance du handicap (cf. reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé), étant entendu que cette démarche reste personnelle et volontaire de la part de l'intéressé.

6. Faciliter l'insertion et l'embauche des salariés handicapés

La branche estime que le développement de l'emploi des personnes handicapées nécessite la mise en place de « parcours coordonnés », d'actions, de relais humains et techniques d'insertion, ainsi que des aides à l'embauche.

Cette démarche, qui doit débiter au plus tard dans les 12 mois suivant la signature du présent accord, implique successivement :

-la description des métiers, le repérage des besoins habituels de la branche en termes d'emploi, d'embauche et des particularités de la profession à l'occasion des bilans et études de la branche et leur transmission aux réseaux et organismes spécialisés grâce à un partenariat branche/ réseaux ;

-la mise en place de formations, pour les futurs collaborateurs, aux spécificités des professions du service dans l'environnement des ressources humaines, avec le soutien des réseaux spécialisés (cf. réseau national Cap emploi) pour donner à ces candidatures une approche concrète ;

-la sensibilisation et/ ou la formation des personnes participant au processus de recrutement (cf. AGEFIPH) ;

-la formation des salariés, notamment les élus du CHSCT, en vue de faciliter l'intégration des travailleurs handicapés.

7. Développer le maintien dans l'emploi des salariés handicapés

Les partenaires sociaux entendent favoriser le maintien dans l'emploi des salariés dont le handicap survient ou s'aggrave alors qu'ils sont déjà en poste.

Le maintien dans l'emploi suppose une réactivité préparée de tous les acteurs de l'entreprise au moment de l'apparition ou de l'aggravation du handicap. Cette solution de pérennisation de la relation contractuelle suppose une bonne connaissance des procédures, acteurs intervenants et législations environnantes.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux souhaitent, outre l'information et la formation, développer la création d'une prestation de « diagnostic-conseil » ou « d'appui-conseil » spécifique au secteur.

Ces mesures complètent l'aide à la reconnaissance du handicap et doivent permettre de privilégier, par un reclassement interne ou externe, le maintien dans l'emploi.

8. Prévoir l'évolution de l'emploi des salariés handicapés

Le salarié handicapé dispose des mêmes droits et devoirs que tout salarié valide ; cela concerne le déroulement de carrière, le bilan de compétences, la formation, la mobilité interne à l'entreprise, l'évolution des rémunérations.

En conséquence, en aucun cas le fait du handicap ne doit être un frein à une progression dans l'entreprise ; et, à l'inverse, les salariés handicapés ne sont

nullement prioritaires du fait de leur handicap par rapport aux salariés valides de l'entreprise.

Les salariés handicapés nouvellement embauchés ou en poste seront incités à suivre des formations leur donnant les compétences nécessaires pour assumer les missions qui leur sont confiées.

Dans le cadre de la GPEC, les entreprises et la branche, en liaison avec leurs OPCA, s'efforceront de prioriser à travers notamment l'utilisation du DIF et des plans de formation des entreprises des actions de formation en cohérence avec les possibilités d'emploi.

9. Intégrer les salariés handicapés dans la vie quotidienne de l'entreprise

L'entreprise et ses institutions représentatives du personnel (comité d'entreprise, CHSCT...) doivent permettre l'intégration des salariés handicapés à la vie quotidienne de l'entreprise et faciliter leur participation aux événements de l'entreprise et aux activités sociales et culturelles.

10. Portée de l'accord

Aucun accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peut déroger aux dispositions du présent accord dans un sens moins favorable aux salariés.

Toutefois, un accord d'entreprise, préalablement visé par les instances paritaires de la branche, *signé majoritairement par les partenaires sociaux de l'entreprise* (1), peut autoriser l'entreprise concernée à moduler les obligations prévues dans le présent accord.

(1) *Termes exclus de l'extension, comme étant contraires aux dispositions des articles L. 2232-12 et L. 2232-13 du code du travail (arrêté du 23 décembre 2009, art. 1er).*

Annexe I

En vigueur étendu

Bénéficiaires de l'obligation d'emploi

(« catégorisation des bénéficiaires »)

Article L. 5212-13 du code du travail

(Modifié par la loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008, article 3,

et abrogé par la loi n° 2008-492 du 26 mai 2008, article 5)

« Bénéficiaire de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 5212-2 :

1° Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles.

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 la 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 la sécurité sociale, 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 2/3 leur capacité de travail ou de gain.

4° Les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre.

5° Les conjoints survivants non remariés titulaires d'une pension au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre, dont le conjoint militaire ou assimilé est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension militaire d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 %.

6° Les orphelins de guerre âgés de moins de 21 ans et les conjoints survivants non remariés ou les parents célibataires, dont respectivement la mère, le père ou l'enfant, militaire ou assimilé, est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 %.

7° Les conjoints survivants remariés ayant au moins un enfant à charge issu du mariage avec le militaire ou assimilé décédé, lorsque ces conjoints ont obtenu ou auraient été en droit d'obtenir, avant leur remariage, une pension dans les conditions prévues au 5°.

8° Les conjoints d'invalides internés pour aliénation mentale imputable à un service de guerre, s'ils bénéficient de l'article L. 124 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre.

9° 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.

10° Les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles.

11° Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés. »

Nota. - Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007, article 14 : les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du code du travail et au plus tard le 1er mars 2008.

Anciens textes : code du travail, article L. 323-3 (ab.).

Avenant du 20 octobre 2009 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	FFP.
Organisations de salariés	CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC.

En vigueur étendu

Le présent avenant modifie certaines dispositions de l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance ; il est conclu selon les modalités prévues par son article 15.

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 11.1 devient :

« Organismes de prévoyance

La couverture des garanties définie au présent accord fera l'objet d'une convention de gestion et de contrats d'assurance conclus avec un ou plusieurs organismes de prévoyance, à but non lucratif, gérés paritairement. »

Article 2

En vigueur étendu

L'article 11.2 devient :

« Désignation des organismes de prévoyance

Les parties signataires décident de confier la gestion du régime par une co-désignation de deux organismes :

- le groupement national de prévoyance, institution nationale de prévoyance collective (GNP-INPC) en tant qu'union d'institutions de prévoyance ;
 - Malakoff-Médéric, en tant qu'institution de prévoyance,
- dans le cadre d'une convention de gestion.

Cette convention établira les modalités selon lesquelles les entreprises adhérentes relèvent d'un des centres de gestion que celle-ci aura désignés.

La couverture des garanties sera conclue dans le cadre d'une co-assurance par parts égales entre ces deux organismes, à l'exception de la rente éducation assurée par l'OCIRP (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance). »

Article 3

En vigueur étendu

L'article 11.2 bis devient :

« Réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la périodicité du réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation interviendra, au plus tard, tous les 5 ans.

A cet effet, les partenaires sociaux se réuniront dans les 6 mois qui suivent l'envoi du rapport et, en tout état de cause, au moins 3 mois avant la date d'échéance maximale ci-dessus, pour étudier le rapport spécial des organismes assureur désignés, sur les comptes de résultats de la période écoulée et sur les perspectives d'évolution de la couverture et de la gestion du régime.

A l'issue de cet examen, le régime mis en oeuvre pourra être modifié ou complété dans l'organisation de la mutualisation qu'il instaure. »

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives, puis, à l'expiration du délai d'opposition, il fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension à direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Il entre en vigueur au lendemain du jour de son dépôt.

Avenant du 14 décembre 2009 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	FFP.
Organisations de salariés	CGT ; CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC.

En vigueur étendu

Le présent avenant modifie certaines dispositions de l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la mise en place du régime de prévoyance. Il est conclu selon les modalités prévues par l'article 15 de cet accord.

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 2.3 de l'accord du 3 juillet 1992 devient :

« La notion de salarié présent à l'effectif comprend tous les salariés au travail ou en arrêt pour cause de maladie, maternité ou accident au jour de l'entrée en vigueur du régime de prévoyance ou en cas de suspension du contrat de travail donnant lieu à indemnisation par l'employeur ou par un organisme de prévoyance. »

Article 2

En vigueur étendu

L'article 3.1 de l'accord du 3 juillet 1992 devient :

« 3.1. Nature

En cas de décès du salarié, quelle qu'en soit la cause, survenu avant le départ à la retraite, entraînant la rupture du contrat de travail, un capital décès est versé aux ayants droit du salarié décédé. »

Article 3

En vigueur étendu

L'article 5.3 de l'accord du 3 juillet 1992 devient :

« 5.3. Paiement de la rente éducation

La rente éducation est cumulative avec le capital décès et ses majorations. Elle est versée à la fin de chaque trimestre civil. Elle est revalorisée selon le point de l'OCIRP. »

Article 4

En vigueur étendu

L'article 6.4 de l'accord du 3 juillet 1992 devient :

« 6.4. Revalorisation

La rémunération servant de base au calcul de la couverture garantie est revalorisée selon l'évolution du point conventionnel plafonné au différentiel entre le taux de placement et 60 % du TME (taux moyen des emprunts d'Etat), tant que la convention de gestion est en vigueur, et avec les mêmes dates d'effet et suivants les modalités détaillées à l'article 10. Après résiliation de celle-ci, la revalorisation s'effectue selon les modalités de la convention de gestion. »

Article 5

En vigueur étendu

Dans l'article 6.5 de l'accord du 3 juillet 1992, alinéas 1 et 4, les mots « l'organisme de prévoyance » sont remplacés par « les organismes de prévoyance ».

Article 6

En vigueur étendu

L'alinéa 3 de l'article 8.1 de l'accord du 3 juillet 1992 est supprimé.

Article 7

En vigueur étendu

L'article 8.2 de l'accord du 3 juillet 1992 devient :

« 8.2. Maternité

En cas de maladie ou d'accident survenu pendant le congé de maternité entraînant la non-reprise du travail à l'issue du congé, les garanties du présent régime sont maintenues, comme prévu pour les cas de suspension du contrat de travail à l'article 2.3. »

Article 8

En vigueur étendu

L'article 8.3 de l'accord du 3 juillet 1992 devient :

« 8.3. Chômage

Pendant une période de 12 mois à compter de la rupture du contrat de travail, les garanties du régime restent acquises à tout bénéficiaire des allocations chômage.

Pour l'application des articles 3, 4, 5 et 7, la base de calcul est le salaire de référence des 12 derniers mois d'activité.

Pour l'application de l'article 6, la rémunération garantie est limitée au montant des indemnités de chômage.

Ce dispositif de maintien est organisé par mutualisation pendant l'activité, aucune cotisation de l'ancien salarié n'est due au titre du régime conventionnel. »

Article 9

En vigueur étendu

L'article 8.4 de l'accord du 3 juillet 1992 devient :

« 8.4. Garantie décès possible après la rupture du contrat de travail

Pendant une période de 12 mois sans reprise d'activité, à compter de la date de fin du contrat de travail, les garanties décès du régime visées aux articles 3, 4 et 5 peuvent être maintenues, moyennant une cotisation individuelle, aux salariés qui, à l'issue de ce contrat, ne bénéficieraient pas des allocations chômage. »

Article 10

En vigueur étendu

L'article 8.5 de l'accord du 3 juillet 1992 devient :

« 8.5. Congés légaux non rémunérés ni indemnisés

Pendant la durée des congés légaux non rémunérés ni indemnisés (et au maximum pendant 12 mois), les garanties visées aux articles 3, 4 et 5 peuvent être maintenues, moyennant une cotisation individuelle.

En cas d'invalidité réduisant ou empêchant la reprise d'activité à l'issue du congé, la garantie incapacité-invalidité (art. 6 et 7) s'applique à compter de cette date. Les garanties décès sont acquises pendant l'indemnisation.

A titre de rappel : les congés de formation rémunérés sont assimilés, pendant toute leur durée, à des périodes d'activité, tant pour ce qui concerne le paiement des cotisations que le bénéfice de l'ensemble des prestations du régime. »

Article 11

En vigueur étendu

L'article 9.4 de l'accord du 3 juillet 1992 « Pour les salariés bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée » est supprimé.

Article 12

En vigueur étendu

L'article 10.1 de l'accord du 3 juillet 1992 devient :

« 10.1. Principe

Toutes les prestations du régime sont revalorisées. La base de la revalorisation des prestations autres que la rente éducation est l'évolution du point conventionnel plafonné au différentiel entre le taux de placement et 60 % du TME, et avec les mêmes dates d'effet tant que la convention de gestion est en vigueur. Après résiliation de celle-ci, la revalorisation s'effectue selon les modalités de la convention de gestion. »

Article 13

En vigueur étendu

L'article 10.2 de l'accord du 3 juillet 1992 devient :

« 10.2. Calcul de la prestation revalorisée

Le salaire de référence défini à l'article 9 et/ou le niveau de rémunération garanti visé à l'article 6. 3 sont revalorisés par application d'un coefficient K défini ci-après :

$$K = P / M$$

P : valeur du point conventionnel en vigueur à la date du versement ;

M : valeur moyenne pondérée du point conventionnel plafonné au différentiel entre le taux de placement et 60 % du TME, pendant la période retenue pour la définition du salaire de référence ou du niveau de rémunération annuelle garanti.

La référence au point conventionnel est effective tant que la convention de gestion est en vigueur. Après résiliation de celle-ci, la revalorisation s'effectue selon les modalités de la convention de gestion. »

Article 14

En vigueur étendu

L'article 11.1 de l'accord du 3 juillet 1992 devient :

« 11.1. Organisme de prévoyance

La couverture des garanties définie au présent accord fera l'objet d'une convention de gestion conclue avec un ou plusieurs organismes de prévoyance, à but non lucratif, gérés paritairement. »

Article 15

En vigueur étendu

L'article 11.2 de l'accord du 3 juillet 1992 devient :

« 11.2. Choix des organismes assureurs

Les parties signataires décident de confier la gestion du régime de prévoyance conventionnel, dans le cadre d'une convention de gestion, à deux organismes codésignés :

- le GNP, union d'institutions de prévoyance ;

- l'URRPIMMEC, institution de prévoyance du groupe Malakoff-Médéric.

Cette convention établit, notamment, les modalités selon lesquelles les entreprises adhérentes relèvent d'un des centres de gestion de ces organismes. Celle-ci indique également comment s'organise l'attribution du rôle d'apérateur entre l'un et l'autre des organismes de prévoyance.

La couverture des garanties est assurée par celui de ces deux organismes auquel l'entreprise adhère, à l'exclusion de la rente éducation assurée par l'OCIRP

(organisme commun des institutions de rente et de prévoyance), organisme désigné pour la couverture de ce risque. Le GNP et l'URRPIMMEC reçoivent une délégation de la part de l'OCIRP pour effectuer les appels de cotisations et le règlement des prestations. »

Article 16

En vigueur étendu

L'article 11.2 bis de l'accord du 3 juillet 1992 devient :

« 11.2 bis. Réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la périodicité du réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation interviendra, au plus tard, tous les 5 ans.

Les partenaires sociaux se réuniront pour étudier le rapport spécial visé ci-après, dans les 3 mois qui suivent sa réception.

Le rapport spécial, établi par l'apériteur, détaille et regroupe les comptes de résultats des organismes désignés ainsi que les mécanismes de la mutualisation sur la période écoulée et les perspectives d'évolution du régime.

A l'issue de cet examen, le régime mis en oeuvre pourra être modifié ou complété dans l'organisation de la mutualisation qu'il instaure. »

Article 17

En vigueur étendu

L'article 11.3, alinéa 1, de l'accord du 3 juillet 1992 devient :

« 11.3. Obligations d'adhésion

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les organismes de formation visés à l'article 1er de la convention collective nationale n'ayant pas souscrit de contrat de prévoyance pour l'ensemble, ou partie, de leur personnel, à la date de signature du présent accord, ayant initialement instauré le présent régime sont tenus d'adhérer, à compter de cette même date, à l'un des organismes de prévoyance désigné à l'article 11.2. »

L'alinéa 2 est inchangé.

Article 18

En vigueur étendu

L'article 11.3 bis de l'accord du 3 juillet 1992 devient :

« 11.3 bis. Compensation financière

Chaque organisme de formation, relevant du champ d'application de la convention collective nationale et ne bénéficiant pas de la réserve d'adhésion prévue à l'article 11.3 au 1er juillet 1993, est tenu d'adhérer à l'un des organismes désignés, dès la date d'entrée en vigueur du présent accord (1er juillet 1993) ou dès la date de sa création si celle-ci lui est postérieure.

L'organisme assureur désigné demandera à l'organisme de formation qui lui demande d'adhérer à une date postérieure à la date à laquelle il y est tenu, et si un ou plusieurs salariés sont éligibles aux prestations du régime, le versement d'une indemnité qui sera égale, pour l'incapacité-invalidité, à la provision mathématique calculée sur la base des tables légales et des taux techniques en vigueur et, pour le décès, au montant des capitaux décès.

Cette indemnité n'est toutefois pas due par les organismes de formation qui rejoindront l'un des organismes désignés dans les 3 mois qui suivent leur création.

Les organismes de formation ayant bénéficié de la réserve d'adhésion prévue au deuxième paragraphe de l'article 11.3 au moment de la mise en place du régime de prévoyance conventionnel, qui rejoindraient les organismes assureurs désignés à l'article 11.2, et dont un ou plusieurs salariés sont éligibles aux prestations du régime, pourront se voir réclamer une compensation financière tenant compte du risque qu'ils représentent pour l'équilibre du régime mutualisé.

Néanmoins, à titre exceptionnel, ces mêmes organismes de formation pourront rejoindre le présent régime, et donc la mutualisation, en exonération totale de la compensation financière ci-dessus. Pour bénéficier de cette exonération, leur adhésion doit intervenir dans les 18 mois qui suivent la publication de l'extension et, en cas d'impossibilité juridique dûment justifiée, au plus tard au 1er janvier de la 2e année qui suit celle au cours de laquelle l'extension de l'avenant du 14 décembre 2009 aura été publiée. »

Article 19

En vigueur étendu

L'article 11.3 ter de l'accord du 3 juillet 1992 « Modalité de mise en oeuvre du maintien de la garantie décès prévu par l'article 7.1 de la loi Evin » est modifié comme suit :

- l'alinéa 3 devient : « En cas de non-renouvellement de la désignation des organismes désignés ou de résiliation de l'adhésion conforme au 2e alinéa de l'article 11.3, une éventuelle indemnité de résiliation devra être versée à l'organisme assureur quitté, dès la date d'effet de la nouvelle désignation ou de la résiliation, par chaque organisme de formation adhérent ayant résilié son adhésion ou faire l'objet d'une négociation avec le ou les organismes assureurs désignés par la branche pour la reprise des engagements. »

Article 20

En vigueur étendu

L'article 11.3 quater de l'accord du 3 juillet 1992 « Effet de la résiliation » est modifié comme suit :

- l'alinéa 1 devient : « En cas de résiliation de l'adhésion conforme à l'article 11.3, 2e alinéa, ou de non-renouvellement de la convention de gestion avec les organismes assureurs désignés à l'article 11.2 » ;

- l'alinéa 3 devient : « La revalorisation du salaire de référence se poursuit au moins sur la base déterminée par le texte conventionnel à la date de la dénonciation de la désignation ou à la date de la résiliation et devra, si le contrat ne prévoit pas la poursuite de la revalorisation après résiliation de celui-ci, faire l'objet d'une négociation avec le ou les organismes assureurs désignés par la branche. » ;

- l'alinéa 5 devient : « Leur revalorisation se poursuit au moins sur la base déterminée par le texte conventionnel à la date de la dénonciation de la désignation ou à la date de la résiliation et devra, si le contrat ne prévoit pas la poursuite de la revalorisation après résiliation de celui-ci, faire l'objet d'une négociation avec le ou les organismes assureurs désignés par la branche. »

Article 21

En vigueur étendu

Dans l'article 11.5 de l'accord du 3 juillet 1992 « Convention de gestion », les mots « organisme de prévoyance précisera » sont remplacés par « les organismes de prévoyance préciseront ».

Article 22

En vigueur étendu

Dans l'article 13.1 de l'accord du 3 juillet 1992 « Information sur l'accord et les garanties du régime de prévoyance », alinéa 1, les mots « l'organisme de prévoyance réalisera » sont remplacés par « les organismes de prévoyance réaliseront »

Article 23

En vigueur étendu

Dans l'article 13.2 de l'accord du 3 juillet 1992 « Information sur le bilan annuel des comptes » :

- l'alinéa 1, les mots « l'organisme de prévoyance fournira » sont remplacés par « les organismes de prévoyance fourniront » ;

- l'alinéa 3, les mots « l'organisme de prévoyance communiquera » sont remplacés par « les organismes de prévoyance communiqueront »

Article 24

En vigueur étendu

L'article 14 de l'accord du 3 juillet 1992 devient :

« 14. Fonds d'action sociale

Les signataires du présent accord décident la création d'un fonds d'action sociale permettant :

- de remédier à des situations difficiles non envisagées dans le cadre actuel de l'accord : secours, prêts, assistance ;
- et d'améliorer les conditions de vie des salariés en facilitant l'accès à diverses réalisations sociales ou culturelles.

Les organismes désignés à l'article 11.2, y compris l'OCIRP, mettent en oeuvre, au profit des membres participants qu'ils garantissent ainsi que de leurs bénéficiaires et ayants droit, une action sociale, définie par les partenaires sociaux de la branche. »

Article 25

En vigueur étendu

L'article 15 de l'accord du 3 juillet 1992 « Modification, résiliation, dénonciation » est modifié comme suit :

- à l'alinéa 8 : « En cas de dénonciation de la désignation ou en cas de résiliation, les prestations incapacité, invalidité et rente éducation en cours continueront à être servies par les organismes résiliés, au niveau de la dernière prestation due ou payée avant la résiliation ou le non-renouvellement, puis ensuite régulièrement revalorisées par ceux-ci selon les modalités prévues dans la convention de gestion. » ;

- l'alinéa 9, les mots « l'organisme de prévoyance compétent » sont remplacés par « l'un des organismes de prévoyance compétents ».

Article 26

En vigueur étendu

L'annexe à l'accord du 3 juillet 1992 « Cotisations » est modifiée comme suit :

L'article 2 « Taux des cotisations prévoyance » devient :

« 2.1. Employés et techniciens, salariés ne relevant que de l'ARRCO :

- sur tranche A : 1,24 % ;
- sur tranche B : 1,87 %.

2.2. Cadres, salariés relevant de l'AGIRC :

- sur tranche A : 1,50 % ;
- sur tranches B et C : 2,13 %.

L'article 3 devient :

« La couverture des prestations définies à l'article 2.4 est assurée dans le cadre des taux ci-dessus. »

L'article 4 « Répartition » devient :

« Les cotisations définies aux articles 2 et 3 seront calculées sur la totalité du salaire limité à la tranche C et réparties entre employeurs et salariés à raison de :

- 50 % à la charge de l'employeur ;
- 50 % à la charge du salarié. »

L'article 6 devient :

« Les taux des cotisations définies au paragraphe 2 de la présente annexe sont maintenus à compter du 1er janvier 2010 par les organismes de prévoyance, pendant 3 ans pour la couverture des risques autres que la rente éducation, et pendant 5 ans pour la couverture de la rente éducation.

Ils seront ensuite renouvelables chaque année par tacite reconduction, sauf dénonciation par l'une ou l'autre des parties, par pli recommandé, les organismes assureurs désignés devront respecter un préavis de 6 mois. »

Article 27

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives, puis, à l'expiration du délai d'opposition, il fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

Il entre en vigueur au lendemain du jour de son dépôt.

Avenant n° 11 du 11 décembre 2009 relatif au paritarisme et aux commissions paritaires

Signataires	
Organisations patronales	FFP.
Organisations de salariés	CGT ; CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC.

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 18 est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 18

Commissions paritaires nationales des organismes de formation

Plusieurs commissions paritaires nationales relèvent de la convention collective nationale de la branche des organismes de formation (CCNOF) : la commission mixte paritaire (CMP), la commission paritaire nationale de la prévoyance (CPNP), la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEF) et la commission paritaire nationale (CPN).

18.1. Fonds du paritarisme

Il est institué un fonds pour le fonctionnement et le développement du paritarisme destiné à financer notamment :

- les remboursements de frais (déplacement ...) et indemnisation des pertes des salaires des représentants composant les délégations des salariés et des employeurs appelées à participer aux travaux et réunions des commissions paritaires de la branche fixées à l'article 18 ainsi qu'aux groupes de travail décidés par chacune de ces commissions ;
- le remboursement aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs de la branche des frais engagés pour la préparation des réunions, le suivi des travaux et la mise en oeuvre des textes conventionnels (diffusion, information ...) ;
- la mise en oeuvre d'études, d'enquêtes et d'observatoires décidée par les partenaires sociaux de la branche ;

- l'intégralité des missions dévolues aux commissions paritaires, notamment la CPN et la CPNEF.

Pour assurer la gestion de ce fonds, les organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés ont créé une association de gestion (association pour la collecte et la gestion des fonds de la branche formation). Ses statuts définissent les modalités de prise en compte des dépenses et fixent les modalités de gestion des fonds collectés notamment en son article 3.

18.1.1. Financement du fonds

Le financement de ce fonds est assuré par une cotisation annuelle à la charge des employeurs entrant dans le champ d'application de la convention collective des Organismes de formation.

18.1.2. Montant de la cotisation

La cotisation est fixée à 0,05 % de la masse salariale brute de l'effectif salarié de chaque organisme et appelée dès le premier centième d'euro.

18.1.3. Collecte de la cotisation

La commission paritaire nationale de la branche (CPN), au travers de son association de gestion, collectera la cotisation ou désignera la ou les institutions paritaires ou associatives en charge de la collecte de la cotisation définie à l'article 18.1.2 et conventionnera avec celles-ci.

18.2. Commission paritaire nationale des organismes de formation (CPN)

18.2.1. Composition de la commission paritaire nationale (CPN)

La commission paritaire nationale instituée par la présente convention est ainsi composée :

- deux représentants pour chacune des organisations syndicales signataires ;
- un nombre de représentants des employeurs égal au nombre total des représentants des organisations syndicales.

La commission se réunira au moins une fois par trimestre. Une ou plusieurs réunions extraordinaires pourront avoir lieu à la demande d'une des parties signataires, dans des conditions d'urgence définies par le règlement intérieur de la commission.

Les organisations patronales signataires assureront le secrétariat.

La présidence de la commission sera assurée à tour de rôle par un représentant des employeurs et un représentant des organisations syndicales de salariés désigné par chaque collège tous les deux ans. Simultanément, un vice-président sera désigné dans les mêmes conditions.

18.2.2. Missions de la commission paritaire nationale (CPN)

La commission aura pour mission :

- d'assurer la mise en œuvre harmonieuse de la convention collective.

La commission paritaire sera compétente dans le cas où, à titre exceptionnel, des organismes qui se trouveraient confrontés à l'impossibilité de mettre en œuvre le dispositif retenu pour les formateurs des catégories D et E en matière de durée du travail, demanderaient une dérogation leur permettant d'adapter à leur situation le dispositif existant.

Elle est également compétente pour traiter tout litige né de l'application de l'article 6 de la convention collective nationale des organismes de formation.

La demande sera faite auprès de la commission nationale paritaire par un document explicitant les raisons argumentées conduisant à la demande et l'avis des représentants du personnel de l'organisme s'il y a lieu.

La commission paritaire nationale se réunira en urgence dans un délai maximum de 3 semaines après la saisine. Si elle ne peut statuer lors de sa réunion, elle pourra désigner un ou deux rapporteurs. Elle statuera au vu des éléments contenus dans le rapport dans un délai maximum d'un mois après sa première réunion.

La décision sera prise à la majorité des membres présents ou représentés de la commission nationale paritaire ;

- d'interpréter la présente convention ;
- de concilier les différends collectifs et les litiges ;

Les différends collectifs de travail qui n'auront pu être réglés au sein de l'organisme seront soumis par la partie la plus diligente à la commission paritaire nationale.

Elle pourra être saisie également des conflits individuels par la partie la plus diligente. Le président de la commission ne convoquera pas cette dernière si l'autre partie a signifié son refus de la procédure.

La commission pourra notamment être saisie des litiges susceptibles de naître du fait de l'utilisation de contrats à durée déterminée conclus en application de l'article 5.4 de la présente convention.

Article 18.3

Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEF)

Article 18.3.1

Composition et fonctionnement de la CPNEF

La CPNEF est composée de la façon suivante :

- 2 représentants pour chacune des organisations syndicales représentatives ;
- un nombre égal de représentants des employeurs.

Ces représentants sont désignés par les organisations représentatives de la branche, qui disposent à tout moment des mandats ainsi confiés.

La présidence et la vice-présidence de la CPNEF changent de collège tous les 2 ans.

La CPNEF se réunira au moins une fois par trimestre sur convocation écrite de son Président.

Les décisions de la CPNEF sont prises en séance plénière à la majorité des membres présents ou représentés.

Les parties signataires laissent à leurs représentants au sein de cette commission le soin de déterminer les modalités de son fonctionnement, éventuellement définies dans un règlement intérieur, et notamment la constitution de son bureau.

Dans le cadre de ses missions telles que définies par les textes en matière d'emploi, de formation ou de qualification professionnelle, les décisions de la CPNEF sont souveraines.

Toutefois, dès lors qu'une décision de la CPNEF implique une modification des dispositions conventionnelles en vigueur dans la branche, elle est soumise à l'approbation de la commission mixte.

Article 18.3.2

Missions de la CPNEF

En matière d'emploi

La CPNEF aura notamment pour mission :

- de permettre l'information réciproque des organisations représentatives sur la situation de l'emploi et de son évolution dans la profession ;
- d'examiner la situation de l'emploi : son évolution, sa stabilité et sa pérennité en termes quantitatifs et qualitatifs en lien avec l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche ;
- de mettre en place les dispositifs particuliers en faveur des salariés en deuxième partie de carrière (plus de 45 ans ou 20 ans d'ancienneté) et en faveur des

publics en situation de précarité.

En matière de formation professionnelle

La CPNEF a pour mission de définir et de promouvoir la politique de formation professionnelle de la branche en favorisant un meilleur accès aux diverses actions de formation professionnelle.

La CPNEF détermine les procédures et processus d'accès à la VAE dans la branche.

La CPNEF organise paritairement les rapports de la branche avec les OPCA.

Elle établit les principes et les règles visant à l'égalité homme-femme dans l'accès à la formation professionnelle.

Elle est associée à la mise en œuvre et au suivi d'engagement de développement de la formation (EDEC), conclu entre les Pouvoirs Publics et la profession.

La CPNEF peut prendre l'initiative d'engager toute étude relative à la formation ou la qualification professionnelle, en partenariat ou non avec la puissance publique.

La CPNEF définit les priorités et les orientations en matière de formation professionnelle, notamment dans le cadre du droit individuel à la formation, du contrat ou de la période de professionnalisation et de l'intégration des salariés en situation de précarité, de la formation des tuteurs et des salariés en deuxième partie de carrière (plus de 45 ans ou 20 ans d'ancienneté).

Les partenaires sociaux de la CPNEF décident de mettre en place un observatoire prospectif des métiers et des qualifications. Un comité paritaire issu de la CPNEF ou la CPNEF elle-même assurera le pilotage de l'observatoire.

La CPNEF crée, valide et délivre les certificats de qualification professionnelle de branche (CQP) et a une mission d'information et de communication à leur sujet. A ce titre, les référentiels feront l'objet d'une diffusion dans la branche.

En matière de professionnalisation :

Concernant le contrat de professionnalisation

La CPNEF pourra définir la nature des qualifications et les publics spécifiques pour lesquels la durée du contrat de professionnalisation peut être portée à 24 mois.

Concernant les périodes de professionnalisation :

La CPNEF détermine les objectifs de l'action de formation mise en œuvre pour les publics bénéficiaires d'une période de professionnalisation.

Elle détermine la liste des publics bénéficiaires prioritaires compte tenu des qualifications professionnelles accessibles au titre de la période de professionnalisation. Elle peut également définir les modalités de mise en œuvre des actions de formation effectuées lors de la période de professionnalisation.

En matière d'analyse prospective des emplois et de gestion des qualifications professionnelles et des compétences

La CPNEF pilote la mise en place de contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications au niveau de la profession, en lien avec l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

En fonction de ces évolutions, la CPNEF pourra faire toutes propositions utiles relatives à l'adaptation ou la révision de la grille des qualifications, en accord avec la commission mixte de la branche.

Article 18.3.3

Missions complémentaires de la CPNEF

La CPNEF aura également pour mission de :

Prendre connaissance de tous projets ou décisions de licenciement collectif pour raisons économiques de plus de 9 salariés sur une période de 30 jours, ou de licenciements touchant cinquante pour cent de l'effectif d'une entreprise, dès lors que le nombre de salariés licenciés n'est pas inférieur à 5 sur une même période de 30 jours.

Dans les organismes ayant des instances de représentation du personnel, les licenciements économiques s'inscriront dans les procédures prévues par la loi et l'accord national interprofessionnel sur la sécurité de l'emploi. La commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle interviendra donc dans ce contexte.

Dans les organismes n'ayant pas de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle sera saisie des projets de licenciements susvisés (plus de 9 salariés ou 50 % de l'effectif, avec un minimum de cinq salariés sur une même période de 30 jours).

Sa saisine obligatoire sera préalable, la commission paritaire pour l'emploi et la formation professionnelle devant se réunir dans un délai de 8 jours pour procéder à un examen de la situation de l'emploi et, le cas échéant, faire des propositions.

L'organisme concerné ne pourra entamer sa procédure qu'à la suite de cette réunion, sauf dans les situations consécutives à une décision de redressement judiciaire ou de liquidation judiciaire.

Article 18.4

Affichage

Un affichage devra préciser, dans chaque organisme ou établissement d'organisme, l'existence de la commission paritaire nationale (CPN), les organisations qui en font partie et leurs coordonnées, ainsi que l'adresse du secrétariat. Le texte de cet affichage sera établi par la commission paritaire. »

Date d'effet de l'accord

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur à la date de signature.

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension à direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Adhésion par lettre du 17 janvier 2011 du SNPF CGT à la convention

En vigueur non étendu

Paris, le 17 janvier 2011.

Le syndicat national des personnels de la formation CGT (SNPF CGT), 24, rue de Paris, 93100 Montreuil, à la direction des relations du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

En vigueur non étendu

En application de l'article L. 2261-3, nous vous notifions que le syndicat national des personnels de la formation (SNPF), organisation syndicale représentative de salariés dans le champ d'application de la convention, adhère à la convention collective nationale des organismes de formation, idcc 1516, ainsi qu'à l'ensemble de ses avenants. Le numéro d'enregistrement de notre syndicat est : 93B 048 2010/183.

Nous vous remercions d'en prendre note.

Notre adhésion sera notifiée aux signataires de la convention.

Accord du 27 mars 2012 relatif à la recodification de la convention

Signataires	
Organisations patronales	FFP.
Organisations de salariés	FEP CFDT ; SNEPL CFTC ; FD CFE-CGC ; SNEPAT FO ; SNPEFP CGT.

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche ont construit le cadre conventionnel de la profession en 1988, convention collective nationale des organismes de formation (CCNOF) n° 3249, idcc 1516.

Depuis, plusieurs réformes sont intervenues modifiant concrètement le paysage de la profession, tant externes (réforme de la formation professionnelle de 2004 et de 2009) qu'internes par la conclusion de dizaines d'accord de branche portant notamment sur l'aménagement et l'organisation du temps de travail, la prévoyance, les salariés handicapés ou encore la politique de certification professionnelle de la branche.

Plus de 20 ans après la mise en œuvre de la convention collective, compte tenu de la maturité de la profession et dans un contexte de technicité toujours accru des dispositions législatives sociales, les partenaires sociaux souhaitent recodifier la CCNOF afin qu'elle puisse être, pour tous, salariés, représentants du personnel, employeur, un outil efficient, lisible et accessible.

C'est ce triple objectif qui gouverne le présent accord, réintégrant certains accords annexés à la CCNOF, modifiant parfois la typologie des articles, supprimant certaines dispositions conventionnelles obsolètes, organisant in fine une convention collective moderne et compréhensible dans sa forme.

Il est précisé que la création d'annexes traitant des thèmes ciblés n'a ni pour objet, ni pour effet de remettre en cause le caractère règlementaire des dispositions qu'elles contiennent obtenues en son temps suite à l'extension de ces dispositions par les services ministériels compétents.

Par ailleurs, l'acte de recodification de la convention collective nationale ne remet pas en cause non plus la position adoptée (signature ou absence de signature des accords ou avenants) par les organisations syndicales de salariés qui prévalait au moment de la conclusion des accords ou avenants, objets de la recodification.

Cette recodification préfigure, à terme, une négociation globale de la convention collective nationale en vue de moderniser les droits et les devoirs des acteurs de la profession.

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 2 de la convention collective nationale des organismes de formation est modifié comme suit :

L'alinéa 1 de l'article 2 devient :

« La présente convention est conclue pour une durée indéterminée, chacune des organisations signataires ayant la possibilité de la dénoncer à la fin de chaque année civile, avec un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation ne peut porter que sur l'ensemble de la convention collective conformément aux dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail. »

L'article 2.2 « Révision » devient :

« La présente convention est révisable à tout moment par accord des parties, et notamment à l'issue des négociations rendues obligatoires par des dispositions légales ou réglementaires. Toute demande de révision de l'un ou plusieurs des membres de l'une des parties contractantes doit être accompagnée d'un projet de texte et examinée dans les 2 mois suivant la notification de cette demande. »

L'article 2.3 « Adhésion » devient :

« Toute organisation syndicale salariale ou patronale représentative, dans le champ d'application défini à l'article 1er, peut adhérer au présent accord dans les conditions fixées par l'article L. 2261-3 du code du travail. L'adhésion prend effet au terme de l'accomplissement par l'organisation concernée des formalités légales de dépôt et de publicité. »

Article 2

En vigueur étendu

Les termes « du titre Ier du livre IV du code du travail » prévus au 1er alinéa de l'article 3.1 sont remplacés par « de la deuxième partie, livre Ier, titre III, du code du travail ».

Les termes « L. 412-1 » de l'alinéa 3 du même article 3.1 sont remplacés par « L. 2141-4 ».

A l'article 3.2, alinéa 2, le terme « salariés » est remplacé par « formateurs ».

A l'article 3.2, alinéa 2, les termes « de face à face pédagogique et sur les autres activités » sont supprimés.

De même, les termes « telle que définie à l'article 10 de la présente convention » sont supprimés.

A l'article 3.6, les termes « les articles L. 451-1 et suivants » sont remplacés par « l'article L. 3142-7 ».

De même, les termes « l'alinéa 2 de l'article L. 451-1 du code du travail » sont remplacés par « l'article R. 3142-8 du code du travail ».

A l'article 3.7, alinéa 1, les termes « les articles L. 432-1 » sont remplacés par « l'article L. 2323-1 ».

A l'article 3.7, alinéa 2, les termes « L. 432-4 » sont remplacés par « L. 2323-7 et suivants ».

Les articles 3.9 et 3.10 deviennent :

« Article 3.9

Calcul de l'effectif

Pour la détermination des seuils d'effectif prévus par le code du travail relatifs au droit syndical et aux institutions représentatives du personnel, le personnel à temps partiel travaillant à mi-temps ou plus sera décompté pour une unité dans l'effectif, les autres salariés à temps partiel étant décomptés dans les conditions de droit commun. »

« Article 3.10

Les dispositions qui précèdent sont prises au niveau national dans le cadre de la présente convention et ne font pas obstacle à ce qu'au sein des organismes certaines modalités de l'exercice de la représentation du personnel puissent être aménagées plus favorablement.

Il en est ainsi notamment en matière de crédit d'heures, de répartition des crédits d'heures entre titulaires et suppléants, de frais de déplacement pour les organismes caractérisés par une dispersion géographique importante, de mise à disposition de locaux.

La commission paritaire compétente visée à l'article 18 de la présente convention pourra être saisie, pour avis, de tout litige relatif à l'exercice du droit syndical. »

Article 3

A l'alinéa 2 de l'article 5.1, les termes « (art. L. 121-1 du code du travail) » sont remplacés par « (art. L. 1221-3 du code du travail) ».

L'article 5.4.2 est modifié comme suit : « les termes « (art. L. 122-1 et L. 122-2) » sont remplacés par « (art. L. 1242-2 et L. 1243-3 du code du travail) ».

Il est inséré au terme de l'article 5.2 un dernier alinéa suivant :

« Les modifications aux contrats en cours, à la demande de l'une ou l'autre partie, lorsqu'elles visent à modifier l'une des dispositions précisées ci-dessus, ne peuvent être apportées que par accord réciproque écrit. »

Les articles 5.4.1 à 5.4.4 de la convention collective nationale des organismes de formation sont abrogés et remplacés par les dispositions du titre V de l'accord du 6 décembre 1999.

Les articles 5.7 et 5.8 sont supprimés.

Les articles 5.4.1 et suivants deviennent désormais :

« 5.4.1. Les contrats sont en principe conclus pour une durée indéterminée.

5.4.2. Recours au contrat de travail à durée déterminée

Conformément aux dispositions du code du travail (art. L. 1241-1 et suivants du code du travail), des contrats à durée déterminée peuvent être conclus.

5.4.3. Cas particulier

Contrat de travail à durée déterminée d'usage pour les formateurs

En raison de la nature de l'activité des organismes de formation et de l'usage constant dans ce secteur d'activité de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée pour certains emplois ayant un caractère temporaire, il est possible de faire appel au contrat de travail à durée déterminée de l'article L. 1242-2-3 du code du travail :

- pour des actions limitées dans le temps requérant des intervenants dont les qualifications ne sont pas normalement mises en œuvre dans les activités de formation de l'organisme ;

- pour des missions temporaires pour lesquelles il est fait appel au contrat à durée déterminée en raison de la dispersion géographique des stages, de leur caractère occasionnel ou de l'accumulation des stages sur une même période ne permettant pas de recourir à l'effectif permanent habituel.

Les hypothèses visées ci-dessus concernent des emplois temporaires correspondant à une tâche déterminée qui, du fait de leur répétition, ne peuvent avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

A l'issue du CDD d'usage, le salarié percevra une indemnité dite ' d'usage ' égale à 6 % de la rémunération brute versée au salarié au titre du contrat dès lors que le contrat n'est pas poursuivi par un contrat à durée indéterminée.

5.5. Contrat de travail à durée indéterminée intermittent

Les conditions de conclusion des contrats à durée indéterminée intermittents sont prévues à l'article 6 de la présente convention.

5.6. Contrat de travail à temps partiel

5.6.1. Principes et modalités

Les contrats à durée déterminée ou indéterminée, lorsqu'ils sont conclus dans le cadre des dispositions législatives strictement applicables au travail à temps partiel, devront spécifier les indications légales prévues pour ce type de contrat. En outre, ils sont régis par les dispositions suivantes.

Le personnel employé en contrat à durée déterminée ou indéterminée amené à travailler à temps partiel bénéficiera de tous les droits et avantages reconnus aux salariés employés à temps plein, au prorata de son temps de travail.

Par ailleurs, l'organisme de formation doit garantir aux salariés à temps partiel un traitement équivalent aux autres salariés de même qualification professionnelle en ce qui concerne les possibilités de promotion, d'accès à la formation et de déroulement de carrière.

Enfin, dans le cadre de l'entretien professionnel biennal prévu visé à l'article 1.1 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et prévu également par l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009, le salarié pourra faire le point sur l'évolution souhaitée de son emploi.

Sous réserve de la protection des intérêts légitimes de chaque organisme, l'emploi à temps partiel ne doit pas mettre en cause la capacité pour le salarié qui le souhaite d'exercer en parallèle une autre activité professionnelle sans déroger, du fait du cumul, à la durée maximale hebdomadaire de travail.

Il est rappelé que l'employeur doit régulièrement enregistrer l'horaire pratiqué par le salarié à temps partiel afin de prendre en compte les éventuels dépassements et les conséquences induites prévues par le code du travail.

A défaut d'accord relatif à la modulation du temps partiel (ou d'annualisation du temps de travail), conclu dans les conditions de droit commun, la durée du travail à temps partiel s'apprécie dans le cadre de la semaine ou du mois.

5.6.2. Priorité

Le salarié à temps partiel bénéficie d'une priorité pour l'attribution de tout emploi à temps plein qui viendrait à être créé ou à devenir vacant ou d'une augmentation de sa durée de travail.

Avant toute conclusion d'un contrat à durée déterminée, l'employeur fera appel de préférence aux salariés à temps partiel de l'établissement volontaires et possédant les qualités requises.

Lorsque les délais entre le recrutement éventuel et le début des stages le permettront, une information sur le recrutement envisagé se fera par voie d'affichage.

5.6.3. Recours aux heures complémentaires

Dans le cadre des textes qui régissent strictement le temps partiel, des heures de travail en dépassement du volume contractuel prévu au contrat de travail peuvent être effectuées si la direction en informe au préalable les salariés concernés et précise le volume, les conditions et la période sur laquelle les heures complémentaires seront réalisées.

Ces heures, dites ' complémentaires ', correspondent aux heures de travail accomplies par un salarié à temps partiel, à l'initiative de la direction, au-delà de la durée de travail prévue dans son contrat. Les salariés employés à temps partiel peuvent donc être amenés à effectuer des heures complémentaires si les conditions de recours aux heures complémentaires et les éventuelles circonstances prévisibles de surcroît d'activité sont prévues soit conventionnellement, soit contractuellement.

Le refus d'effectuer des heures complémentaires par le salarié qui n'aurait pas été informé selon les dispositions conventionnelles du présent paragraphe n'est pas constitutif d'une faute.

Les heures complémentaires au-delà de 1/10 du volume contractuel, et dans la limite de 1/3 dudit volume, ouvrent droit à une majoration de salaire telle que définie par les textes en vigueur.

La modification de la répartition de la durée du travail donne lieu à un délai de prévenance de 7 jours ouvrés.

5.7. Information et consultation des institutions représentatives du personnel

Pour la conclusion de contrats à durée déterminée ou le recours au travail à temps partiel, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel seront informés et consultés sur les modalités et les principes retenus dans leur entreprise.

Les diverses informations prévues par les dispositions du code du travail dans ce domaine leur seront transmises trimestriellement.

Ces éléments d'information ou de consultation ne font pas obstacle aux possibilités ouvertes aux salariés concernés de saisir la commission paritaire (dans les conditions prévues à l'article 18 de la présente convention collective) ou les juridictions compétentes. »

Article 4

En vigueur étendu

L'article 8 s'intitule désormais « Modification du contrat de travail pour motif économique ».

Les dispositions de l'article 8 sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Lorsque l'employeur envisage la modification d'un élément essentiel du contrat de travail justifiée par un motif économique, il en fait la proposition au salarié par lettre recommandée avec avis de réception.

La lettre de notification informe le salarié qu'il dispose de 1 mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus.

A défaut de réponse dans le délai de 1 mois, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée. »

Article 5

En vigueur étendu

L'annexe « Aménagement et réduction du temps de travail » est intégrée au sein de la convention collective nationale des organismes de formation et actualisée sur les dispositifs d'aménagement du temps de travail. Ainsi, les dispositions de l'accord du 6 décembre 1999 telles que modifiées par l'accord du 14 février 2008 sont introduites au sein de la CCNOF de la façon suivante :

L'article 10 de la convention collective nationale des organismes de formation est renommé « Durée et travail et aménagement du travail ».

L'article 6 de l'accord du 8 février 2008 est intégré à l'article 1er de l'article 10 nouveau de la convention collective nationale des organismes de formation. Ainsi, les alinéas 1 et 2 de l'article 10 nouveau deviennent :

« Les partenaires signataires estiment que le secteur des organismes privés de formation doit être compétitif en s'adaptant aux besoins et aux attentes des clients par la prise en compte de leur organisation, de leurs exigences et de leur disponibilité.

Ainsi, il est essentiel que les organismes de formation disposent de l'ensemble des outils de ressources humaines et d'aménagement du temps de travail permettant d'adapter la production aux besoins, tout en prenant en compte la volonté des salariés.

La durée du travail effectif, sans préjudice des dispositions relatives au temps partiel, est fixée à 35 heures par semaine. »

Les alinéas 1,2,3,4,5 et 6 de l'article 10 de l'accord du 6 décembre 1999 sont supprimés.

Le préambule du titre 1er de l'accord du 6 décembre 1999 est supprimé.

L'alinéa 3 de l'article 10 de la convention collective nationale des organismes de formation devient :

« Le temps de déplacement professionnel est assimilé à des heures de travail effectif lorsque le salarié est à la disposition de son employeur et que le lieu de départ est celui de son lieu de travail (organisme ou client).

Le temps de trajet pour se rendre du domicile au lieu de travail (organisme ou client) n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

Les entreprises qui le souhaitent pourront définir des modalités spécifiques par accord d'entreprise. »

L'article 10.1 de la convention collective nationale des organismes de formation est renommé « Heures supplémentaires, temps choisi, contingent d'heures supplémentaires ».

A l'alinéa 3 de l'article 10.1.1, le terme « expresse » est supprimé.

Il est créé l'article 10.1.3. intitulé « Contingent d'heures supplémentaires. »

Les articles 10.1.1,10.1.2 de l'accord du 6 décembre 1999 deviennent l'article 10.1.3 de la convention collective nationale des organismes de formation.

Les articles 10.2 et 10.3 de la convention collective nationale des organismes de formation sont abrogés et remplacés par les articles 10.2 et 10.3 de l'accord du 6 décembre 1999.

A l'article 10.3.4, les termes « telles que, à titre d'exemple » sont remplacés par « telles que notamment » .

Au terme de l'article 10.3.4 nouveau, sont ajoutées les dispositions suivantes :

« Par exemple : un formateur D ou E a effectué 100 heures de " non-travail ". Le ratio 72/28 sera appliqué à ces heures. Ainsi, 72 heures (100 x 72 %) sont considérées comme gelées et auront pour effet de ramener le plafond annuel d'heures d'AF à 1 048 heures (1 120 heures - 72 heures). »

L'article 10.4 de la convention collective nationale des organismes de formation est inchangé.

Il est créé un article 10.5 de la convention collective nationale des organismes de formation intitulé « Dispositions relatives aux cadres et à d'autres catégories du personnel ».

Les termes « selon les dispositions reprises dans l'article 4 du titre III de l'accord du 6 décembre 1999 » prévus à l'alinéa 1 de l'article 4 du titre III de l'accord du 6 décembre 1999 sont supprimés.

L'alinéa 1, tel que modifié ci-dessus, de l' article 4 du titre III de l'accord du 6 décembre 1999 devient l' alinéa 1 de l'article 10.5 de la convention collective nationale des organismes de formation.

Les alinéas 2 à 16 de l'article 4 du titre III de l'accord du 6 décembre 1999 deviennent respectivement les alinéas 2 à 16 de l'article 10.5 de la convention collective nationale des organismes de formation.

Il est créé un article 10.6 au sein de l'article 10 de la convention collective nationale des organismes de formation intitulé « Durées maximales du travail et temps de repos ».

Les alinéas 1,2,3,4,5 et 6 de l'article 2 du titre II de l'accord du 6 décembre 1999 deviennent respectivement les alinéas 1,2,3,4,5 et 6 de l'article 10.6 de la convention collective des organismes de formation.

Il est créé un article 10.7 au sein de l'article 10 de la convention collective nationale des organismes de formation intitulé « Aménagement du travail ».

Il est créé un article 10.7.1 au sein de l'article 10 de la convention collective nationale des organismes de formation dénommé « Mise en place des aménagements du temps de travail ».

L'article 10.7.1, alinéa 1, est ainsi rédigé :

« L'introduction dans un organisme de formation d'un aménagement du temps de travail sur la semaine, sur le mois, ou sur une période plurihebdomadaire doit être négociée avec les délégués syndicaux en vue d'aboutir à un accord collectif prévoyant un régime adapté à la situation particulière de tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement. »

L' alinéa 1 du titre II de l'accord du 6 décembre 1999 est supprimé.

Les alinéas 2 et 3 du titre II de l'accord du 6 décembre 1999 deviennent les alinéas 2 et 3 de l'article 10.7.1 de la convention collective des organismes de formation.

L'alinéa 4 de l'article 10.7.1 est ainsi rédigé :

« Les organismes qui ont mis en application les aménagements du temps de travail tels que prévus par l'accord du 6 décembre 1999 avant la mise en œuvre de la loi du 20 août 2008 peuvent continuer sur le même régime tel que décrit et rappelé ci-dessous. Ils ont également la possibilité de mettre en place les dispositions prévues en matière d'aménagement du travail sur une période de 4 semaines, sur une période supérieure à la semaine et au plus sur l'année dans le respect des dispositions légales en vigueur. »

Il est créé un article 10.7.2 au sein de l'article 10 de la convention collective des organismes de formation intitulé « Régime conventionnel mis en place avant la loi du 20 août 2008 en application de l'accord de branche du 6 décembre 1999 ».

L' article 3 du titre II de l'accord du 6 décembre 1999 devient l'alinéa 1 de l'article 10.7.2 nouveau de la convention collective des organismes de formation.

A l'article 10.7.2 nouveau, les termes « définis par l'article L. 222-1 de code du travail » sont supprimés.

Il est ajouté à l'article 10.7.2 nouveau, après les termes « Pour les formateurs D et E, cette durée annuelle est de 1 565 heures maximum », les termes « , hors journée de solidarité. »

L' article 4.1 du titre II de l'accord du 6 décembre 1999 devient le point 1 de l'article 10.7.2 de la convention collective des organismes de formation.

Au point 1 de l'article 10.7.2 nouveau, les termes « conformément aux dispositions de l'alinéa 3 de l'article L. 212-2 du code du travail » sont supprimés.

L' article 4.2 du titre II de l'accord du 6 décembre 1999 devient le point 2 de l'article 10.7.2 de la convention collective des organismes de formation.

Au sein du dernier alinéa de l'article 10.7.2 nouveau, les termes « soumises aux dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail » sont supprimés et remplacés par « soumises aux dispositions des articles L. 3121-20, L. 3121-21, L. 3121-22, L. 3121-24, L. 3121-11 et L. 3121-11-1 du code du travail » .

Les alinéas 2,3,4 et 5 de l'article 4.2.1 du titre II de l'accord du 6 décembre 1999 deviennent respectivement les alinéas 3,4,5 et 6 du point 2 de l'article 10.7.2 de la convention collective nationale des organismes de formation.

L'alinéa 1 de l'article 4.2.1 du titre II de l'accord du 6 décembre 1999 est supprimé.

Les alinéas 1,2,3 et 4 de l'article 4.2.2 du titre II de l'accord du 6 décembre 1999 deviennent respectivement les alinéas 7,8,9 et 10 du point 2 de l'article 10.7.2 nouveau de la convention collective nationale des organismes de formation.

L' article 4.3 du titre II de l'accord du 6 décembre 1999 devient le point 3 de l'article 10.7.2 de la convention collective des organismes de formation.

L'article 4.3.1 du titre II de l'accord du 6 décembre 1999 est supprimé.

Les alinéas 1 à 3 de l'article 4.3.2 du titre II de l'accord du 6 décembre 1999 deviennent respectivement les alinéas 2,3 et 4 du point 3 de l'article 10.7.2 de la convention collective des organismes de formation.

Le dernier alinéa de l'article 4.3.2 du titre II de l'accord du 6 décembre 1999 est supprimé.

L'article 4.3.3 de l' accord du 6 décembre 1999 devient l'alinéa 5 du point 3 de l'article 10.7.2 de la convention collective des organismes de formation.

Les alinéas 1 et 2 de l'article 4.3.4 de l' accord du 6 décembre 1999 deviennent les alinéas 6 et 7 du point 3 de l'article 10.7.2 de la convention collective des organismes de formation.

L'alinéa 4 de l'article 4.3.2 de l' accord du 6 décembre 1999 est supprimé.

Il est créé un alinéa 5 du point 3 de l'article 10.7.2 nouveau de la convention collective nationale des organismes de formation ainsi rédigé :

« Les conditions de rémunération au cours des périodes de faible activité sont définies ci-dessous. »

Les dispositions de l'article 4.3.3 du titre II de l'accord du 6 décembre 1999 deviennent l'alinéa 6 de l'article 10.7.2, point 3.

Les dispositions des alinéas 1 et 2 l'article 4.3.4 du titre II de l'accord du 6 décembre 1999 deviennent les alinéas 7 et 8 du point 3 de l'article 10.7.2.

Les dispositions des alinéas 1 à 4 de l'article 4.3.5 du titre II de l'accord du 6 décembre 1999 deviennent respectivement les alinéas 9 à 12 du point 3 de l'article 10.7.2 nouveau de la convention collective des organismes de formation.

Les dispositions des alinéas 1 à 4 de l'article 4.3.6 du titre II de l'accord du 6 décembre 1999 deviennent respectivement les alinéas 13 à 16 du point 3 de l'article 10.7.2 de la convention collective des organismes de formation.

Les termes « fixée à l'article 3 du titre II » de l'alinéa 14 du point 3 de l'article 10.7.2 de la convention collective des organismes de formation sont supprimés et remplacés par les termes « prévue à l'article 10.5 ».

De même, les termes « soumises aux dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 » sont supprimés et remplacés par « soumises aux dispositions des articles L. 3121-20, L. 3121-21, L. 3121-22, L. 3121-24, L. 3121-11 et L. 3121-11-1 » .

Les mots « prévues à l'article 10.1 de la convention collective nationale des organismes de formation » de l'alinéa 15 du point 3 de l'article 10.7.2 de la convention collective nationale des organismes de formation sont remplacés par les mots « prévues à l'article 10.1.3 de la convention collective des organismes de formation » .

Les dispositions de l'article 4.3.7 du titre II de l'accord du 6 décembre 1999 devient l'alinéa 17 du point 3 de l'article 10.7.2 de la convention collective des organismes de formation.

L' article 1er du titre III de l'accord du 6 décembre 1999 est supprimé.

Il est créé un point 4 de l'article 10.7.2 de la convention collective des organismes de formation intitulé « Compte épargne-temps » et rédigé comme suit (alinéas 1 à 4) :

« Les entreprises ont la faculté de mettre en place un compte épargne-temps qui permet à tout salarié, sur la base du volontariat, d'accumuler des apports en temps, en repos, en salaires (notamment augmentation, heures effectuées au-delà de la durée collective du travail ou du plafond prévu par les conventions de forfait), dans le respect des dispositions légales applicables.

Tout salarié en contrat à durée déterminée ayant au moins 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise peut ouvrir un compte épargne-temps.

La demande doit être faite à l'employeur par écrit.

L'alimentation et l'utilisation du compte restent à la discrétion du salarié, dans le respect des dispositions légales en vigueur. »

Les articles 1.1 à 1.9 du titre III de l'accord du 6 décembre 1999 sont supprimés.

Les alinéas 5 et suivants du point 4 de l'article 10.7.2 de la convention collective nationale des organismes de formation sont rédigés ainsi :

« Le compte épargne-temps peut faire l'objet de différents apports soit en numéraire, soit en nature, provenant du salarié ou de l'employeur. Il peut être alimenté notamment par :

- des repos compensateurs de remplacement des heures supplémentaires ;
- des jours de repos attribués au titre de la réduction de la durée du travail dans la limite de la moitié ;
- des congés payés dans la limite de 10 jours par an ;
- des primes diverses.

Toutefois, le nombre de jours reportés dans le compte épargne-temps ne peut excéder 22 jours par an.

Ce compte épargne-temps peut être abondé à la discrétion de l'employeur.

Les éléments de rémunération sont convertis en temps sur la base du taux de salaire horaire au moment de la conversion.

Le taux horaire défini ressort de la formule suivante :

Taux horaire =	Salaire annuel brut salarié
	52 x horaire de travail hebdomadaire contractuel du salarié concerné

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour l'indemnisation de tout ou partie, notamment, du :

- congé parental d'éducation ;
- congé sabbatique ;

- congé création d'entreprise ;
- congé pour événement familial ou personnel.

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour indemniser des congés d'une durée minimale de 2 mois, sauf accord des parties pour une durée inférieure à 2 mois.

Les congés devront être pris dans un délai :

- de 4 ans suivant l'ouverture des droits, si l'entreprise souhaite bénéficier des aides financières de l'Etat ;
- de 5 ans à compter du jour où le salarié aura accumulé dans le compte épargne-temps la durée minimale exigée pour partir en congé.

A l'issue de son congé, le salarié retrouvera son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Une fois par an, le salarié reçoit un relevé de la situation de son compte épargne-temps en jours.

L'utilisation des jours épargnés sur le compte épargne-temps doit faire l'objet d'une planification et d'un accord écrit préalable de l'employeur exprimé dans les 6 mois qui précèdent l'absence supérieure à 2 mois.

En outre, dans l'hypothèse d'une absence inférieure à 2 mois, un accord entre les parties sera nécessaire.

Les droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps sont couverts par l'assurance de garanties des salaires dans les conditions des articles L. 3253-6 et L. 3253-8 du code du travail.

En outre, l'employeur devra s'assurer contre le risque d'insolvabilité de l'entreprise, pour les sommes excédant celles couvertes par l'assurance de garantie des salaires.

Le compte épargne-temps est tenu en jours. Les sommes versées au salarié à l'occasion de la prise d'un repos correspondent au maintien du salaire journalier qu'aurait perçu le salarié s'il avait travaillé.

Les versements sont effectués aux échéances normales de paie ou en une seule fois et sont soumis, dans les conditions de droit commun, aux régimes fiscaux et sociaux en vigueur.

En cas de rupture du contrat de travail ou de renonciation à l'utilisation du compte, quel qu'en soit le motif, le salarié perçoit une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps. Cette indemnité sera calculée de la même façon que si le compte était liquidé par une prise de congé, la base de calcul étant le salaire perçu au moment de la liquidation du compte. En cas de renonciation, le salarié doit respecter un délai de prévenance fixé à 6 mois.

A la demande d'un salarié muté d'un établissement à un autre ou d'une filiale à une autre, d'un même groupe, l'épargne cumulée pourra faire l'objet d'un transfert dans les comptes de l'entité d'accueil sous réserve de l'accord de cette dernière. »

Il est créé un article 10.7.3 au sein de l'article 10 de la convention collective des organismes de formation intitulé « Accords d'entreprise sur la durée et l'aménagement du temps de travail mis en place dans le cadre de la loi du 20 août 2008 ».

L'article 10.7.3 nouveau est ainsi rédigé :

« Les entreprises peuvent mettre en place des outils d'aménagement et de réduction du temps de travail dans ce cadre. Il est rappelé que si l'accord est signé avec les institutions représentatives du personnel, l'accord doit être validé par la CPIV prévue à l'article 18. »

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3121-4 et L. 3152-2 du code du travail.
(Arrêté du 22 juillet 2013-art. 1)

Article 6

En vigueur étendu

L'article 1er du titre II de l'accord du 6 décembre 1999 est supprimé.

Les articles 2 et 3 du titre III de l'accord du 6 décembre 1999 sont supprimés.

Les titres VI à XI de l'accord du 6 décembre 1999 sont supprimés.

Sont également supprimées les dispositions suivantes de l'accord du 6 décembre 1999 :

- le préambule ;
- le champ d'application ;
- le 1er alinéa du titre Ier ;
- l'article 10.1 ;
- le 1er alinéa de l'article 4.2.1 ;
- l'article 4.3.1 ;
- les alinéas 1 à 3 du titre IV ;
- l'alinéa 2 de l'article 10 de l'accord du 6 décembre 1999.

Par ailleurs, les termes « selon les dispositions reprises dans l'article 4 du titre III de l'accord du 6 décembre 1999 » prévus à l'alinéa 1 de l'article 4 du titre III de l'accord du 6 décembre 1999 sont supprimés.

Les dispositions suivantes de l'accord du 14 février 2008 relatif à la modernisation des conditions d'emploi des salariés de la branche formation sont supprimées :

- le préambule ;
- l'article 1er ;
- les articles 2,3,4 (4.1 et 4.2) et 5.

Article 7

En vigueur étendu

Le dernier alinéa de l'article 11 de la convention collective des organismes de formation est modifié comme suit :

« Pour la catégorie des formateurs D et E, le temps de formation sera assimilé, pour le partage entre temps d'AF et de PR, à un temps de congé, c'est-à-dire qu'il sera 'gelé' au sens de l'article 10.3.4. »

Article 8

En vigueur étendu

Les articles 12.1.1 et 12.1.2 de la convention collective sont modifiés comme suit :

« 12.1.1. L'article L. 3141-9 pour les femmes de moins de 21 ans ayant un ou des enfants à charge ;

12.1.2. L'article L. 3141-19, alinéa 3, pour les congés pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre.

Sont considérées comme temps de travail effectif pour le calcul du droit à congé payé les périodes énumérées aux articles L. 3141-4, L. 3141-5, L. 3142-7, L. 3142-12, L. 3142-44, L. 6322-13, L. 3142-1 et L. 3142-2 et L. 1234-4 et L. 1234-5 du code du travail et les périodes d'absence pour maladie pendant la durée d'indemnisation par l'employeur au taux plein prévu à l'article 14.1 de la convention collective.

Il ne peut y avoir report de congés au-delà de l'année de référence suivant celle justifiant les droits acquis. Toutefois, pour les salariés étrangers hors Europe, des accords collectifs ou particuliers pourront prévoir la juxtaposition d'un congé sans solde à la période de congés payés. »

A l'article 12.2, alinéa 1, de la convention collective nationale, les termes « congés fixés par l'article L. 223-8 » sont remplacés par « congés fixés par les articles L. 3141-17, L. 3141-18, L. 3141-19, L. 3141-20 » .

A l'article 12.3 de la convention collective nationale, les termes « (art. L. 223-11) » sont remplacés par « (art. L. 3141-22) » .

Article 9

En vigueur étendu

A l'article 13.3 de la convention collective des organismes de formation, les termes « la prise éventuelle de ces jours sera sans incidence sur le FFP » sont remplacés par « la prise éventuelle de ces jours sera sans incidence sur l'AF » .

Les dispositions de l'article 13.4 « Congés sans solde » deviennent :

« Les salariés peuvent obtenir un congé sans solde dans les conditions prévues par :

- les articles L. 1226-2 et L. 1226-4, L. 3142-56, L. 3142-57, L. 3142-58, L. 3142-59 et L. 3142-60, L. 3142-61, L. 3142-62, L. 3142-63 relatifs à la situation des salariés candidats ou élus à l'Assemblée nationale ou au Sénat ;

- les articles L. 1225-47 à L. 1225-52 et L. 1225-55 relatifs au congé parental d'éducation ;

- les textes légaux et réglementaires relatifs à la formation professionnelle ;

- les articles L. 3142-78 à L. 3142-81, L. 3142-84 à L. 3142-86, L. 3142-91 à L. 3142-97, L. 3142-100 à L. 3142-107 instituant le congé pour création d'entreprise et le congé sabbatique. (1)

Les conditions de reprise du travail et de décompte de l'ancienneté sont celles prévues par les dispositions légales ou réglementaires s'y rapportant. »

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3142-82, L. 3142-83, L. 3142-87 à L. 3142-90, L. 3142-98 et L. 3142-99 du code du travail.
(Arrêté du 22 juillet 2013-art. 1)

Article 10

En vigueur étendu

Les termes « dans le cadre de l'article L. 212-4-8 » prévus à l'alinéa 1 de l'article 14.1 de la convention collective nationale sont remplacés par « dans le cadre de l'article L. 3122-28 du code du travail » .

Les termes « visées aux articles L. 122-32-1 » prévus à l'alinéa 2 de l'article 14.2 de la convention collective sont remplacés par « visées aux articles L. 1226-6 » .

Les termes « L. 122-14 » prévus à l'alinéa 4 de l'article 14.2 de la convention collective sont remplacés par « L. 1232-2 » .

Article 11

En vigueur étendu

A l'article 15, alinéa 1, de la convention collective nationale, les termes « L. 122-26 » sont remplacés par les termes « L. 1225-17 et suivants » .

A l'article 15, alinéa 3, de la convention collective nationale, les termes « L. 122-28 » sont remplacés par les termes « L. 1225-66 et suivants » . De même, les termes « prévues aux articles L. 122-28-1 à L. 122-28-7 » sont remplacés par les termes « L. 1225-55 et L. 1225-58 à L. 1225-60 du code du travail » .

Article 12

En vigueur étendu

L'article 16.3, alinéa 2, de la convention collective nationale des organismes de formation est supprimé.

Il est remplacé par les dispositions suivantes :

« La mise en œuvre du régime de prévoyance conventionnel obligatoire est précisée par l'accord du 3 juillet 1992 et ses avenants prévus en annexe de la présente convention collective. »

Article 13

En vigueur étendu

L'article 17 ainsi que les articles 17.1, 17.2 et 17.3 sont supprimés et remplacés par les dispositions suivantes :

« Article 17

Appel à la préparation. - Réserve militaire

17.1. Afin de participer à l'appel à la préparation à la défense nationale, les salariés ou apprentis âgés de 16 à 25 ans bénéficient d'une autorisation d'absence exceptionnelle d'une journée, sans perte de rémunération. Cette journée d'absence est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés.

17.2. Les salariés ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve opérationnelle bénéficient, sur demande écrite et acceptée dans les conditions ci-dessous, d'une autorisation d'absence de 5 jours ouvrés par année civile au titre de ses activités dans la réserve. Le contrat de travail est suspendu pendant cette période d'absence.

La demande écrite doit parvenir au moins 1 mois avant l'entrée au service de la réserve. L'employeur peut opposer un refus motivé qui est notifié tant au salarié qu'à l'autorité militaire dans les 15 jours suivant réception de la demande écrite. »

Article 14

En vigueur étendu

L'article 19 de la convention collective nationale des organismes de formation est supprimé.

L'article 19 devient :

« Article 19

Politique d'emploi catégoriel

Les partenaires sociaux conviennent qu'il est indispensable de promouvoir une politique de développement de l'emploi des personnes handicapées ainsi qu'une politique d'emploi des seniors. Ces dispositifs de branche sont détaillés dans les annexes ' Personnel handicapé ' et ' Emploi des seniors ' à la présente convention collective. »

Article 15

En vigueur étendu

Avant l'alinéa 1 de l'article 20 de la convention collective, sont intégrées les dispositions de l'alinéa 3 du point 1 « Principes fondamentaux » de l'accord du 11 juillet 1994.

En conséquence, les alinéas 1 à 3 de l'article 20 deviennent les alinéas 2 à 4 de l'article 20.

Les dispositions des alinéas 5 et 6 de l'article 20 sont rédigées selon les termes des alinéas 1 et 2 du point 1 « Principes fondamentaux » de l'accord du 11 juillet 1994.

En conséquence, les alinéas 4 et suivants de l'article 20 deviennent les alinéas 7 et suivants de l'article 20.

Article 16

En vigueur étendu

L'article 22, alinéa 2, relatif aux compétences des emplois de formation est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Elles sont classées en trois ensembles décrivant l'acte de formation, son environnement, les délégations attribuées au formateur, et sont exercées dans le cadre de l'AF/ PR et de l'AC (art. 10.3). »

Au terme de l'article 22 de la convention collective nationale des organismes de formation et après le sous-chapitre nommé « Les compétences des emplois de formation » est inséré un sous-chapitre intitulé : « Parcours professionnels des formateurs ».

Il prévoit et reprend les dispositions de l'article 4 de l'accord du 11 juillet 1994.

Le préambule de l'accord du 11 juillet 1994 est supprimé.

Article 17

En vigueur étendu

Les présentes dispositions s'appliqueront le premier jour civil du mois au cours duquel l'avis d'extension de l'accord du 27 mars 2012 portant recodification de la convention collective nationale des organismes de formation sera publié au Journal officiel.

Accord du 27 mars 2012 relatif à l'emploi des seniors

Signataires	
Organisations patronales	FFP.
Organisations de salariés	FEP CFTD ; SNEPL CFTC ; FD CFE-CGC ; SNEPAT FO.

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux ont conclu un accord de branche relatif à l'emploi des seniors le 6 janvier 2010 afin d'impulser une dynamique de branche en cohérence avec les évolutions de la profession.

Par cet accord, ils entendent réitérer les dispositions conventionnelles contenues dans l'accord du 6 janvier 2010 pour une période de 12 mois, temps nécessaire :

- à la mise en place, au sein de la branche, d'une commission de veille contre les discriminations en charge notamment de mettre en œuvre cette dynamique ;

- à l'appropriation des données sociales contenues dans le bilan social de la branche qui a fait l'objet de modification en 2010 pour mieux cerner les phénomènes sociaux en matière d'emploi des seniors dès parution du bilan social 2010.

Le présent accord se substitue ainsi à celui conclu le 6 janvier 2010.

Par ailleurs, par l'annexe au présent accord, et avant toute évaluation de l'impact opérationnel de l'accord du 6 janvier 2010, ils souhaitent attirer l'attention des entreprises de la profession sur certaines dispositions et actions en faveur du maintien dans l'emploi des seniors contenus dans le présent accord qui revêtent une importance toute particulière pour les partenaires sociaux.

Cadre juridique et objectif

Article 1er

En vigueur étendu

L'accord s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'article 87 de la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009 et du décret n° 2009-560 du 20 mai 2009 relatif au contenu et à la validation des accords et plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés.

Contribuant à l'emploi des salariés les plus âgés, il doit aussi permettre aux entreprises de 50 à 300 salariés de satisfaire aux obligations légales dans les meilleures conditions.

Champ d'application

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord de branche vise les entreprises de 50 à 300 salariés relevant du champ d'application de la CCNOF.

Il ne fait pas obstacle aux accords ou plans d'entreprise existants ou à venir qui ont été pris, signés au sein des organismes de formation et validés par les autorités compétentes.

Notion de senior

Article 3

En vigueur étendu

Est défini comme « senior » tout salarié de l'entreprise âgé d'au moins 45 ans, quel que soit le type de contrat et le temps de travail ou l'ancienneté.

Objectif chiffré de maintien dans l'emploi des salariés de 55 ans et plus

Article 4

En vigueur étendu

4.1. Objectif

Les organismes de formation doivent contribuer au maintien dans l'emploi des salariés de 55 ans et plus. Le rapport de branche 2009 de la branche fait état d'un taux d'emploi d'à peine égal à 10 % de cette catégorie.

En conséquence, la branche des organismes de formation s'engage à ce que les salariés de 55 ans et plus représentent au moins 12 % des effectifs de la branche.

4.2. Indicateur

Le calcul actualisé au niveau de la branche de ce taux d'emploi en pourcentage constitue l'indicateur de suivi.

Dispositions favorables au maintien dans l'emploi des salariés de plus de 45 ans

Article 5

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions du décret n° 2009-560 du 20 mai 2009 relatives au contenu et à la validation des accords et plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés, il est rappelé que les entreprises doivent choisir au moins trois mesures parmi les six domaines d'actions suivants, assorties d'objectifs chiffrés et d'indicateurs de suivi :

- recrutement des salariés âgés dans l'entreprise ;
- anticipation de l'évolution des carrières professionnelles ;
- amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité ;
- développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ;

- aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite ;
- transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat.

Toutefois, le présent accord entend privilégier quatre domaines d'actions auxquels sont assortis des objectifs et indicateurs spécifiques à la branche :

- anticipation de l'évolution des carrières professionnelles (2) ;
- amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité (3) ;
- développement des compétences et des qualifications et accès à la formation (4) ;
- transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat (6).

Ces quatre domaines d'actions font l'objet des dispositions des articles 5.1, 5.2, 5.3 et 5.4 ci-dessous.

5.1. Actions relatives à l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

a) Entretien professionnel de deuxième partie de carrière

Tout salarié a accès de sa propre initiative à un entretien dit de deuxième partie de carrière. Il appartient au salarié concerné de faire part de son souhait de renouveler cette demande tous les 5 ans.

Cet entretien est à la charge de l'employeur qui informe le salarié à partir de 45 ans de cette possibilité.

Cet entretien se déroulera ensuite tous les 5 ans, si le salarié le souhaite et désire renouveler cette démarche.

Il est destiné à faire le point avec un représentant de la direction, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans son entreprise, sur ses compétences, son employabilité, ses besoins de formation, sa situation et son évolution professionnelle.

L'entretien de deuxième partie de carrière peut se dérouler à la suite de l'entretien annuel.

Cet entretien de deuxième partie de carrière doit être proposé à 100 % des salariés seniors.

Objectif : cet entretien de deuxième partie de carrière doit être réalisé pour 20 % des salariés seniors au niveau de la branche.

Indicateur de suivi : le nombre d'entretiens réalisés pour les salariés seniors au niveau de la branche.

5.2. Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

a) Informer sur la prévention des risques dans les entreprises

L'entreprise s'engage à réaliser une documentation et à la diffuser à tous les salariés sur la connaissance et la prévention des risques. Le CHSCT et la médecine du travail notamment seront associés à cette démarche.

Objectifs :

- 20 % des entreprises prennent en compte les salariés seniors au sein de leur document unique ;
- 30 % des entreprises abordent au moins une fois par an, lors d'une réunion du CHSCT, l'analyse de l'amélioration des conditions de travail et de la prévention des situations de pénibilité relative aux seniors.

Indicateurs de suivi :

- nombre d'entreprises de la branche ayant réalisé un document unique comprenant des dispositions spécifiques seniors ;
- nombre d'entreprises de la branche ayant abordé au moins une fois par an, lors d'une réunion du CHSCT, l'analyse de l'amélioration des conditions de travail et de la prévention des situations de pénibilité relative aux seniors.

b) Favoriser le passage au temps partiel pour les salariés volontaires

Pour développer le passage à temps partiel choisi, les entreprises s'engagent à prendre en considération toute demande de passage à temps partiel pour les salariés de plus de 50 ans, si l'emploi du salarié ou les emplois disponibles, l'organisation du travail, et l'aménagement temps de travail sont compatibles avec la demande de temps partiel du salarié.

Par ailleurs, l'entreprise accompagne le salarié dans le cadre de ses démarches administratives liées à un passage à temps partiel préconisé pour raison médicale pour faciliter l'accès aux différentes aides.

5.3. Actions relatives au développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à promouvoir l'accès de tous les salariés à la formation continue quel que soit leur âge et notamment les salariés de plus de 50 ans.

a) Promotion et réalisation d'actions de formation

Il est rappelé que le budget consacré à la formation professionnelle continue assis sur la masse salariale des organismes de formation doit être de 2,5 % au moins dans les conditions de l'article 11 de la CCNOF.

Une priorité sera accordée à la formation des salariés âgés de 45 ans et plus qui n'ont pu bénéficier d'action de formation depuis plus de 5 ans.

Objectif : la durée moyenne des formations pour les salariés de 50 ans et plus doit être d'au moins 14 heures par an.

Indicateur : la durée moyenne des formations des salariés de 50 ans et plus.

b) Publics prioritaires pour la professionnalisation

Les salariés de plus de 50 ans font partie des publics prioritaires pour la prise en charge des périodes de professionnalisation.

Les partenaires sociaux de la branche recommandent que les thèmes relatifs à la formation professionnelle, de quelque nature qu'ils soient, constituent un des sujets prioritaires à aborder lors des entretiens spécifiques ou entretiens de seconde partie de carrière.

c) Démarche de VAE

Les partenaires sociaux recommandent aux entreprises de valoriser, par la démarche VAE, l'expérience et les compétences acquises dans la profession des salariés seniors.

5.4. Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat : valoriser le parrainage dans l'entreprise

Par parrainage, il convient d'entendre toute pratique visant à associer un salarié expérimenté à un nouvel embauché, pendant une période déterminée, afin de faciliter son intégration professionnelle.

Le nombre de parrainages constitue l'indicateur de suivi.

Indicateurs

Article 6

En vigueur étendu

Cet accord décline diverses actions et mesures auxquelles sont attachées des objectifs et/ou des indicateurs (cf. art. 4, 5.1, 5.2, 5.3 et 5.4) : si l'objectif chiffré est accompagné d'un indicateur idoine, celui-ci est réputé rempli et atteint pour les entreprises entrant dans le champ d'application dès l'instant où le bilan social annuel de la branche (équivalent au rapport annuel de branche au sens du code du travail) met en valeur la réalisation de ces objectifs.

Les objectifs chiffrés et leurs indicateurs sont évalués sur la durée de l'accord.

Modalités de suivi de la mise en œuvre des mesures prises et de la réalisation des objectifs fixés

Article 7

La commission mixte paritaire missionne :

- la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEF) pour réaliser le suivi une fois par an du présent accord ;
- la CPNP pour la mise en place des indicateurs au niveau du bilan social.

La publication des indicateurs mentionnés ci-dessous au sein du bilan social de branche permet d'assurer la diffusion et le suivi des mesures en faveur des seniors.

Enfin, l'accord de branche est annexé aux résultats annuels du bilan social.

Entrée en vigueur, date d'application et procédure de validation

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 12 mois.

Il fera l'objet d'un dépôt, d'une demande de validation et enfin d'une demande d'extension par la partie la plus diligente.

Cet accord entrera en vigueur à compter du 1er juillet 2012 : il cessera de plein droit de produire effet au terme prévu ci-dessus.

Cet accord cessera également d'être applicable de plein droit si l'autorité compétente en matière d'extension ou de réponse à demande de validation met en lumière que l'accord de branche ne permet pas aux entreprises assujetties au présent accord d'être exonérées de la pénalité instaurée par l'article L. 138-24 du code de la sécurité sociale.

Modalités de révision de l'accord

Article 9

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux s'engagent à se rencontrer au plus tard avant la fin de l'année 2012 en vue d'analyser la mise en application du présent accord et d'engager si nécessaire une procédure de révision.

L'avenant de révision de tout ou partie du présent accord se substitue de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie.

En outre, en cas d'évolution législative ou conventionnelle susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions de cet accord, les parties signataires conviennent de se réunir à nouveau, dans un délai de 3 mois après la publication de ces textes, afin d'adapter lesdites dispositions.

Extension et publicité de l'accord

Article 10

En vigueur étendu

L'accord sera remis à chaque partie signataire.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Sans introduire de hiérarchie particulière entre les différentes actions prévues à l'accord, les partenaires sociaux attirent l'attention des entreprises sur l'importance de l'élaboration du document unique (art. 5.2) et de son objectif associé (20 %).

Grille de mesure de l'accord : binôme objectif chiffré/indicateur

Article	Indicateur	Objectif
4	Taux d'emploi des salariés d'au moins 55 ans et plus	>= 12 %
5.1	Taux de seniors ayant bénéficié d'un entretien de deuxième partie de carrière	>= 20 %
5.2	Taux d'entreprises de la branche ayant réalisé un document unique comprenant des dispositions spéciales seniors	>= 20 %
5.2	Taux d'entreprise abordant au moins une fois par an l'analyse des conditions de travail dans le cadre des réunions du CHSCT pour les seniors	>= 30 %
5.3	Durée moyenne annuelle des formations pour les salariés de 50 et plus	>= 14 h

Avenant du 27 mars 2012 relatif aux commissions paritaires

Signataires	
Organisations patronales	FFP.
Organisations de salariés	FEP CFDT ; SNEPL CFTC ; CFE-CGC FD.

Article 1er

En vigueur étendu

L'accord du 5 janvier 2006 est abrogé. Les dispositions contenues dans cet accord sont remplacées par les dispositions ci-après.

L'article 18 devient :

« Article 18

Commissions paritaires

18.1. Instances du dialogue social dans la branche

Les parties sont convenues que l'expression syndicale et le dialogue social peuvent s'exercer utilement dans le cadre des commissions paritaires nationales spécialisées dotées de prérogatives et de moyens dans leurs domaines respectifs de compétences sous la conduite de la commission paritaire nationale chargée de la négociation et du dialogue social.

Sont instaurées les commissions nationales suivantes :

- la commission paritaire d'interprétation et de validation (CPIV) ;
- la commission paritaire de la prévoyance (CPP) ;
- la commission paritaire de l'emploi et de la formation (CPEF) ;
- le comité paritaire de pilotage de l'observatoire (CPPO) ;
- la commission de veille contre les discriminations (CVD).

18.2. Missions et attributions des commissions paritaires

- La commission paritaire nationale (CPN) est l'instance de négociation et de décision à vocation générale.

Elle prend en compte, valide ou invalide les décisions prises par les différentes commissions et les propositions des groupes de travail pour négocier et signer les accords ou conventions de la branche.

Elle est chargée de la réalisation du rapport de branche.

La CPN devient commission mixte sous la présidence d'un représentant du ministère du travail.

- La commission paritaire d'interprétation et de validation a pour missions :

- l'interprétation de la présente convention et ses accords ou annexes en veillant à une mise en œuvre concertée de ceux-ci ;
- tendre à concilier les différends collectifs et litiges.

Elle est saisie :

- par une organisation syndicale ;
- par une demande individuelle des salariés ou des employeurs via le secrétariat paritaire ou les organisations syndicales ;
- la validation des accords conclus au sein des entreprises de moins de 200 salariés dépourvus de délégués syndicaux conformément aux textes en vigueur.

Un affichage devra préciser, dans chaque organisme ou établissement d'organisme, l'existence de la commission paritaire d'interprétation et de validation (CPIV), les organisations qui en font partie et leurs coordonnées, ainsi que l'adresse du secrétariat. Le texte de cet affichage sera établi par la commission paritaire.

- La commission paritaire de la prévoyance (CPP) a pour mission :

- d'assurer une veille en matière de prévoyance et de protection sociale ;
- d'assurer la gestion et le suivi de l'application du régime de prévoyance ;
- d'être force de proposition sur toute question intéressant la prévoyance.

- La commission paritaire de l'emploi et de la formation (CPEF). Ses missions s'exercent dans le cadre de celles définies par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2004.

Elle a notamment pour attribution générale :

- la promotion de la formation professionnelle et de la professionnalisation ;
- la participation à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle ;
- la recherche des mesures propres à assurer la pleine utilisation et adaptation de ces moyens ;
- la formulation de toute observation ou proposition utile et le suivi de l'application des accords conclus dans le cadre de la négociation triennale de branche sur les objectifs, priorités et conditions d'évaluation des actions de formation.

En outre, elle participe à la politique de certification professionnelle du secteur (cf. CQP).

De plus, elle est saisie par la commission paritaire nationale (CPN) pour avis sur toute question intéressant l'emploi, la formation et les classifications. Elle se tient informée de la situation de l'emploi et des projets de licenciements économiques portés à sa connaissance.

- Le comité paritaire de pilotage de l'observatoire. L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications assure une veille sur l'évolution des métiers, carrières, perspectives de la profession. Il réalise des études commanditées par la CPN sur sa proposition ou celle des différentes commissions.

- La commission de veille contre les discriminations (CVD) a pour objet de lutter contre toutes les formes de discrimination. Elle a pour compétences :

- en matière d'emploi des personnes handicapées : notamment assurer la mise en place, en application de l'article 19 de la convention collective, de la commission de suivi des personnes handicapées, régie par l'article 4 de l'accord du 24 mars 2009 relatif au développement de l'emploi des personnes handicapées ;
- en matière d'emploi des seniors : notamment piloter une politique d'emploi des seniors, dans le cadre de l'accord du 6 janvier 2010 ;
- en matière d'égalité hommes-femmes : notamment piloter une politique de branche en matière d'égalité hommes-femmes ;
- et plus généralement, toute question relevant de la lutte contre les discriminations.

18.3. Composition et fonctionnement des commissions paritaires

Un règlement intérieur commun aux différentes commissions paritaires de la branche instaurées par le présent article fixe leur composition et leur fonctionnement général.

Il détermine leurs règles de fonctionnement et précise notamment :

- la fréquence et l'organisation des réunions ;
- les modalités de gouvernance des commissions ;
- les modalités de délibération des commissions ;
- le barème des remboursements de frais.

18.4. Financement du paritarisme

Il est institué un fonds pour le fonctionnement et le développement du paritarisme destiné à financer notamment :

- les remboursements de frais (transport, repas, hébergement) et indemnisation des pertes des salaires des représentants composant les délégations des salariés et des employeurs appelées à participer aux travaux et réunions des commissions paritaires de la branche fixées à l'article 18 ainsi qu'aux groupes de travail décidés par la CPN ;
- le remboursement aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs de la branche des frais engagés pour la préparation des réunions, le suivi des travaux et la mise en œuvre des textes conventionnels (diffusion, information ...) ;
- la mise en œuvre d'études, d'enquêtes et d'observatoires décidée par les partenaires sociaux de la branche ;
- l'intégralité des missions dévolues aux commissions et aux groupes de travail paritaires.

Pour assurer la gestion de ce fonds, les organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés ont créé une association de gestion (association pour la collecte et la gestion des fonds de la branche formation). Elle gère les fonds dans le cadre défini par la CPN à qui elle rend compte au moins une fois par an.

Ses statuts définissent les modalités de prise en compte des dépenses et fixent les modalités de gestion des fonds collectés.

18.4.1. Financement du fonds

Le financement de ce fonds est assuré par une cotisation annuelle à la charge des employeurs entrant dans le champ d'application de la convention collective des organismes de formation.

18.4.2. Montant de la cotisation

La cotisation est fixée à 0,05 % de la masse salariale brute de l'effectif salarié de chaque organisme et appelée dès le premier centième d'euro.

18.4.3. Collecte de la cotisation

L'association de gestion est la seule habilitée par la CPN à collecter la cotisation pour le fonctionnement et le développement du paritarisme de la branche. Elle peut déléguer cette collecte à une ou des institutions paritaires ou associatives. Cette délégation devra faire l'objet d'une convention de délégation qui devra recevoir l'accord de la CPN. »

Date d'effet de l'accord

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur à la date de signature.

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension à la direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Accord du 27 mars 2012 relatif au CQP « Formateur consultant »

Signataires	
Organisations patronales	FFP.
Organisations de salariés	FEP CFDT ; FD CFE-CGC ; SNEPAT FO ; SNEPL CFTC.

Préambule

En vigueur étendu

L'accord de création du CQP de formateur consultant du 21 avril 2006 précisait son accès exclusif par la VAE pour une période de 2 ans. Il est désormais ouvert par la voie de la formation.

Article 1er

En vigueur étendu

Conformément à l'alinéa 10 de l'article 5 portant sur la création et la mise en œuvre des CQP dans la branche des organismes de formation :

« L'organisme de formation amené à préparer les salariés au CQP devra respecter un cahier des charges défini par la commission paritaire compétente précisant notamment les conditions d'accès, de suivi et les modalités de contrôle. »

Le secrétariat paritaire et les membres mandatés sont désignés comme « centre de ressources de la branche », capable de répondre aux partenaires institutionnels (administration, RNCP, centres de formation) et bien sûr aux demandes individuelles.

Article 2

En vigueur étendu

La diversité des candidatures implique de ne situer les postulants que par rapport aux critères et seuils clairement définis par le référentiel de certification, quel que soit le mode d'acquisition.

Fonctions

Article 3

En vigueur étendu

Les formations dispensées le seront pour un public exerçant ou ayant exercé des fonctions dans le secteur de la formation professionnelle désireux d'acquies ou approfondir les compétences dans un ou plusieurs des trois domaines constituant le référentiel de compétences (commercial et communication, ingénierie de la formation, gestion des ressources).

Ces formations seront dispensées sous forme modulaire ou sous forme intensive.

Secteur professionnel

Article 4

En vigueur étendu

Le public doit être issu du secteur professionnel tel qu'il est défini dans le cadrage terminologique de l'observatoire : les organismes intervenant dans le champ de la formation professionnelle continue.

Le candidat devra justifier dans le secteur d'une expérience de 2 ans et d'un niveau de formation (initiale ou continue) de niveau III ou d'une expérience de 5 ans et plus sans exigence de niveau.

Article 5

En vigueur étendu

Le référentiel de formation est de la responsabilité de l'organisme de formation.

Il doit répondre aux besoins des stagiaires après analyse des acquis de ceux-ci par rapport au référentiel métier définissant les activités visées par le cœur de métier et les compétences mises en œuvre dans l'emploi de formateur consultant.

L'organisme de formation prend en compte le parcours professionnel et personnel du candidat, sa demande de formation et ses projets, afin de s'assurer de sa réussite.

Organisation et formalités administratives

Article 6

En vigueur étendu

1. Inscription auprès du centre de formation

Cette inscription relève de la responsabilité du candidat.

2. Dossier de soutenance

Le dossier du candidat, envoyé par lui-même ou par l'organisme de formation, outre les rapports d'expériences, comprendra des éléments documentaires permettant d'éclairer le contexte de la formation (durée et périodes de stages) et de se forger une idée du comportement du candidat pendant celle-ci.

Ainsi, l'avis de l'organisme de formation sur la tenue, la présence et la participation aux travaux est obligatoire.

De même, l'entreprise d'accueil pour les stages pourra transmettre un bilan du travail fourni et de la qualité des résultats obtenus. Les modèles documentaires seront présentés et validés par le centre de ressources.

Article 7

En vigueur étendu

L'évaluation est basée sur des rapports d'expériences.

En fonction des compétences à valider, ces rapports établis selon le cahier des charges, porteront sur :

- les activités antérieures à la formation ;

- les rapports issus de la formation ;
- les stages obligatoires, applicatifs et significatifs en entreprise ;
- les études et recherches spécifiques dans le domaine de la formation professionnelle.

Cet ensemble est proposé au jury sous la forme du dossier de présentation similaire à celui utilisé pour la VAE, évaluation des compétences opérationnelles acquises par l'expérience et la formation.

Soutenance

Article 8

En vigueur étendu

La soutenance répond aux règles déjà établies pour la VAE.

Le tableau croisé des expériences et travaux doit permettre le contrôle de l'acquisition des compétences exigées par le référentiel.

Un représentant de l'organisme de formation est invité à assister à la soutenance avec voix consultative. Il peut aussi communiquer par écrit toutes observations utiles à éclairer la décision du jury.

Organisation administrative des sessions d'examen

Article 9

En vigueur étendu

Pour l'organisation des sessions d'examen et la gestion administrative, les centres de formation déposeront auprès du secrétariat de la commission paritaire compétente les calendriers prévisionnels et les programmes de leurs sessions. Ils formuleront les demandes de validation suffisamment en amont.

Financement

Article 10

En vigueur étendu

Le candidat est invité à se rapprocher du centre de ressources de la branche pour solliciter les différents financements possibles au regard des dispositifs légaux et conventionnels en vigueur (professionnalisation, CIF, DIF, plan de formation, etc.).

Formalités administratives

Article 11

En vigueur étendu

1. Auprès de la CNCP

La commission paritaire compétente effectuera les démarches administratives et techniques nécessaires auprès de la CNCP (commission nationale de la certification professionnelle) et présentera un bilan des ces nouvelles modalités d'accès après 2 ans d'expérimentation.

2. Auprès du RNCP

La branche assurera les informations pour le RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) sur la fiche au regard du CQP « Formateur consultant » accessible par la voie de la formation.

La branche présentera un bilan de ces nouvelles modalités d'accès après 2 ans d'expérimentation auprès de la CNCP (commission nationale de la certification professionnelle).

Avenant du 14 novembre 2013 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	FFP.
Organisations de salariés	FEP CFDT ; SNEPL CFTC ; FD CFE-CGC ; SNEPAT FO ; SNPF CGT.

Préambule

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux se sont réunis le 19 septembre 2013 afin d'étudier les comptes de résultat du régime de prévoyance de la branche. Au vu desdits résultats ils ont décidé de modifier l'annexe à l'accord du 2 juillet 1992 relative aux taux de cotisation dudit régime. Ainsi, l'augmentation temporaire des taux de cotisations prévue par l'avenant du 12 juin 2012 prend fin au 31 décembre 2013, et non au 31 décembre 2015 comme prévu initialement.

Le présent avenant a pour objet, d'une part, de modifier les taux de cotisations du régime de prévoyance de la branche professionnelle des organismes de formation et, d'autre part, de mettre les dispositions du régime en conformité avec les exigences du décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire.

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre du pilotage annuel du régime de prévoyance inscrit dans la convention collective nationale des organismes de formation. Il est précisé que l'objet du régime de prévoyance ainsi que son économie générale ne sont pas modifiés.

Ainsi, l'accord du 3 juillet 1992 et son annexe sont respectivement modifiés comme suit.

Modifications apportées à l'article 2 de l'accord

Article 1er

En vigueur non étendu

L'article 2.1 de l'accord de prévoyance du 3 juillet 1992 est désormais rédigé comme suit (suppression de la mention cadres/ non cadres) :

« Cet accord a pour objet d'instituer un régime minimum obligatoire de prévoyance au plan national généralisé à tous les personnels exerçant une activité salariée dans les organismes de formation visés par la convention précitée et inscrits à l'effectif (à 0 heure) le jour de la mise en œuvre de la prévoyance. »

Article 2

En vigueur non étendu

L'article 3.2 intitulé « Montant du capital décès » de l'accord du 3 juillet 1992 est désormais rédigé comme suit (modification de l'intitulé de catégorie de personnel) :

« 3.2. Montant du capital décès

Il est fixé en pourcentage de la rémunération annuelle brute de référence définie à l'article 9.

Le salaire annuel de référence est revalorisé à la date du décès.

Pour le personnel non affilié à l'AGIRC, le montant du capital est égal à 150 % du salaire de référence revalorisé.

Pour le personnel affilié à l'AGIRC, le montant du capital est porté à 300 % du salaire de référence revalorisé. »

Article 3

En vigueur non étendu

L'article 3.5 de l'accord du 3 juillet 1992, intitulé « Décès accidentel », est désormais rédigé comme suit (modification de l'intitulé de catégorie de personnel au 2e alinéa) :

« En cas de décès par accident de la circulation exclusivement dans l'exercice de fonctions professionnelles ou représentatives, au sens de l'article L. 412-1 du code du travail, quel que soit le mode de transport, en dehors de toute activité de compétition, le capital défini aux articles 3.2 et 3.3 est doublé.

Le montant global du capital versé au titre d'un sinistre et tel que calculé dans les conditions ci-dessus ne peut toutefois être supérieur à 480 % du salaire de référence (défini à l'article 9) pour les participants non affiliés à l'AGIRC et 960 % du salaire de référence (défini à l'article 9) pour les participants affiliés à l'AGIRC (majorations pour personnes à charges comprises).

L'éventuelle réduction induite de ce plafonnement sera appliquée dans les mêmes proportions à chacun des bénéficiaires. »

Modifications de l'article 3.6 de l'accord de prévoyance

Article 4

En vigueur non étendu

Le 3e paragraphe de l'article 3.6 de l'accord du 3 juillet 1992, intitulé « Double effet en cas de décès du conjoint non participant », est désormais rédigé comme suit (modification de l'intitulé de catégorie de personnel au 4e alinéa) :

« Double effet en cas de décès du conjoint non participant

Décès du conjoint non participant du régime postérieurement à celui du participant :

Si après le décès d'un participant, laissant un ou plusieurs enfants à charge (y compris les enfants à naître), le conjoint, tel que défini ci-dessous, vient lui-même à décéder avant la liquidation de sa pension de vieillesse, le régime de prévoyance verse au profit des enfants qui seraient toujours à charge et par parts égales entre eux un nouveau capital dont le montant exprimé en pourcentage du salaire de référence est défini aux articles 3.2 et 3.3.

Décès simultané du participant et de son conjoint non participant du régime (hors accident de la circulation tel que prévu à l'article 3.5) :

En cas de décès simultané des deux conjoints ayant une ou plusieurs personnes à charge, le capital visé aux articles 3.2 et 3.3 est multiplié par deux et versé aux personnes à charge par parts égales entre elles.

Décès simultané du participant et de son conjoint non participant par accident de la circulation dans les conditions de l'article 3.5 :

En cas de décès simultané des deux conjoints par accident de la circulation visé à l'article 3.5 et ayant une ou plusieurs personnes à charge, le capital visé aux articles 3.2 et 3.3 est multiplié par trois et versé aux personnes à charge par parts égales entre elles.

Toutefois, en cas de décès simultané de conjoints tous deux participants, il n'y a plus de notion de double effet.

Il est alors procédé au versement de deux capitaux décès tels que prévus aux articles 3.2 et 3.3 pour un décès toute cause et à l'article 3.5 pour un décès par accident de la circulation dans l'exercice des fonctions professionnelles.

Le montant global du capital versé au titre d'un sinistre et tel que calculé dans les conditions ci-dessus ne peut toutefois être supérieur à 480 % du salaire de référence (défini à l'article 9) pour le personnel non affilié à l'AGIRC et 960 % du salaire de référence (défini à l'article 9) pour le personnel affilié à l'AGIRC (majorations pour personnes à charges comprises).

L'éventuelle réduction induite de ce plafonnement sera appliquée dans les mêmes proportions à chacun des bénéficiaires. »

D'autre part, les titres des colonnes figurant au tableau récapitulatif des capitaux versés sont modifiés comme suit :

- ancien titre « Cadre participant » ; nouveau titre « Personnel affilié à l'AGIRC » ;

- ancien titre « Non-cadre participant » ; nouveau titre « Personnel non affilié à l'AGIRC ».

Article 5

En vigueur non étendu

Il est rappelé que l'avenant du 12 juin 2012 prévoyait, d'une part, une augmentation temporaire des taux applicable pour une période temporaire allant du 1er juillet 2012 au 31 décembre 2015 et, d'autre part, les futurs taux applicables au 1er janvier 2016 : ces taux s'appliquent dès le 1er janvier 2014. En conséquence, les dispositions du paragraphe 2 de l'annexe à l'accord du 3 juillet 1992 sont remplacées à compter du 1er janvier 2014 par les dispositions suivantes :

« 2. Taux des cotisations prévoyance

(En pourcentage.)

Garanties	Personnel non affilié à l'AGIRC		Personnel affilié à l'AGIRC	
	TA	TB	TA	TB/TC
Décès toute cause	0,30	0,30	0,53	0,53
Décès accidentel	0,03	0,03	0,06	0,06
Double effet - ITD, frais d'obsèques	0,05	0,05	0,05	0,05
Rente éducation (OCIRP)	0,13	0,13	0,13	0,13
Incapacité de travail	0,25	0,35	0,25	0,35
Invalidité	0,56	1,09	0,56	1,09
Total	1,32	1,95	1,58	2,21

Article 6

En vigueur non étendu

Le paragraphe 4 de l'annexe à l'accord de prévoyance du 3 juillet 1992 est modifié comme suit (modification de l'intitulé de catégorie de personnel au 2e alinéa) :

« Les cotisations définies aux paragraphes 2 et 3 de la présente annexe seront calculées sur la totalité du salaire limité à la tranche C et réparties entre employeur et salariés à raison de :

- 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

Toutefois, en vertu des dispositions de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, la cotisation afférente à la tranche A pour le personnel affilié à l'AGIRC sera prise en charge à hauteur de 1,50 % par l'employeur. Le différentiel sera réparti entre l'employeur et le salarié à hauteur de 50 % chacun. »

Article 7

En vigueur non étendu

Le paragraphe 6 de l'annexe à l'accord de prévoyance du 3 juillet 1992 est modifié comme suit :

« Les taux de cotisation définis au paragraphe 2 de la présente annexe sont renouvelables chaque année par tacite reconduction, sauf dénonciation par l'une

ou l'autre des parties, par pli recommandé, en respectant un préavis de 6 mois. »

Date d'effet

Article 8

En vigueur non étendu

Le présent avenant sera déposé aux services du ministère en vue de son extension. Il prendra effet au 1er janvier 2014.

Avenant du 19 juin 2014 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	FFP.
Organisations de salariés	FEP CFDT ; SNEPAT FO ; SNEPL CFTC ; FD CFE-CGC ; SNPEFP CGT.

Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet la modification du premier paragraphe de l'article 3.6 de l'accord de prévoyance du 3 juillet 1992 de la convention collective nationale des organismes de formation.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

En vigueur étendu

Le premier paragraphe intitulé « Décès du conjoint non participant du régime postérieurement à celui du participant » de l'article 3.6 intitulé « Double effet en cas de décès du conjoint non participant » de l'accord du 3 juillet 1992 est désormais rédigé comme suit :

« Si, après le décès d'un participant, laissant un ou plusieurs enfants à charge (y compris les enfants à naître), le conjoint tel que défini ci-dessous vient lui-même à décéder, le régime de prévoyance verse au profit des enfants qui seraient toujours à charge et à parts égales entre eux un nouveau capital dont le montant exprimé en pourcentage du salaire de référence est défini à l'article 3.2 et 3.3. »

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé aux services du ministère en vue de son extension. Il prendra effet au 1er janvier 2014.

Avenant du 23 octobre 2014 modifiant l'article 18.2 relatif aux commissions paritaires

Signataires	
Organisations patronales	FFP.
Organisations de salariés	SNEPL CFTC ; FEP CFDT ; FD CFE-CGC ; SNEPAT FO.

En vigueur étendu

Vu la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 pour la sécurisation de l'emploi qui crée le compte personnel de formation (CPF) en son article 5 ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle et particulièrement l'article 7 du titre II confiant disposant que les « branches professionnelles doivent élaborer la liste des formations éligibles au compte personnel de formation mentionnée au deuxième alinéa, premier tiret de l'article 17 » ;

Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 et de son titre 1er relatif à la formation professionnelle ;

Vu l'article L. 6323-16-I (applicable à partir du 1er janvier 2015) du code du travail qui prévoit que « sont également éligibles au compte personnel de formation les formations (...) qui figurent (...) sur (...) la liste élaborée par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle dont dépend l'entreprise ou, à défaut, par un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et les organisations syndicales de salariés signataires d'un accord constitutif de l'organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue à compétence interprofessionnelle auquel l'entreprise verse la contribution qu'elle doit sur le fondement du chapitre 1er du titre III du présent livre » ;

Vu l'article 18 de la convention collective nationale des organismes de formation (CCNOF), qui organise la gouvernance des commissions paritaires ;

Vu l'article 18.2 de la CCNOF qui définit les missions et attributions de la commission paritaire nationale (CPN), comme « l'instance de négociation et de décision à vocation générale (...) qui intègre, valide ou invalide le travail effectué et les décisions prises par les différentes commissions ou groupes de travail pour négocier et signer les accords ou conventions de branche sauf compétence d'attribution légale ou conventionnelle » ;

Vu le règlement intérieur de la CPN, des commissions et groupes de travail modifié le 12 juin 2012 qui régit le fonctionnement interne des commissions paritaires de la branche,

suite à la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, les partenaires sociaux se sont réunis le 9 septembre 2014 pour se conformer au nouveau rôle de la CPEF relatif à l'élaboration des listes des formations éligibles au compte personnel de formation pour les salariés de la profession.

Modification de l'article 18.2 de la CCNOF relatif aux missions et attributions des commissions paritaires

Article 1er

En vigueur étendu

Après les termes : « La commission paritaire de l'emploi et de la formation (CPEF) », il est inséré les termes suivants : « exerce ses missions dans le cadre défini notamment par l'ANI du 5 décembre 2003 ». La phrase qui suit est supprimée et remplacée par :

« Elle a notamment pour attribution générale :

- la promotion de la formation professionnelle et de la professionnalisation ;
- l'élaboration, par décision ou délibération prise dans les conditions de l'article 7 du règlement intérieur de la CPN, des commissions et des groupes de travail, de la liste des formations éligibles au compte personnel de formation ;
- la participation à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle ;
- la recherche des mesures propres à assurer la pleine utilisation et adaptation de ces moyens ;
- la formulation de toute observation ou proposition utile et le suivi de l'application des accords conclus dans le cadre de la négociation triennale de branche sur les objectifs, priorités et conditions d'évaluation des actions de formation. »

Les paragraphes qui suivent sont inchangés.

Date d'effet

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé aux services du ministère.

Il prendra effet le 1er janvier 2015.

Accord du 17 décembre 2014 relatif au temps partiel

Signataires	
Organisations patronales	FFP.
Organisations de salariés	FEP CFTD ; SNEPL CFTC ; FD CFE-CGC.

En vigueur étendu

NOTE : L'accord de branche du 17 décembre 2014 relatif au temps partiel dans la branche des organismes de formation est prorogé pour une durée de 18 mois à compter du 1er juillet 2018 jusqu'au 31 décembre 2019. (Avenant du 4 avril 2018 - art. 1er - BOCC 2018-33)

L'accord de branche du 17 décembre 2014 relatif au temps partiel dans la branche des organismes de formation est une nouvelle fois prorogé, pour une durée de 1 an à compter du 1er janvier 2020 et jusqu'au 31 décembre 2020. (Avenant du 13 septembre 2019 - art. 2 - BOCC 2019-49)

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche des organismes de formation ont conclu le présent accord en application de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, et particulièrement des articles L. 3123-1 et suivants du code du travail. Conformément à l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013, ils entendent sécuriser les parcours professionnels des salariés à temps partiel qui représentent plus de 30 % des emplois de la branche, en instaurant des garanties compatibles avec les aléas organisationnels, économiques et sociaux inhérents à la profession.

Les partenaires sociaux mettent également en exergue que le secteur de la formation professionnelle est composé très majoritairement de TPE-PME ; par ailleurs, les modèles économiques et sociaux de la profession sont dictés par les évolutions permanentes en matière réglementaire, technologique, institutionnelle et économique.

Pour garantir l'accès à la protection sociale au plus grand nombre des salariés et développer le multisalarat, les partenaires sociaux ont souhaité déterminer un volume horaire minimum permettant aux salariés de remplir les conditions d'ouverture aux prestations en espèces et en nature de l'assurance maladie.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable à tous les employeurs entrant dans le champ de la convention collective nationale des organismes de formation défini à son article 1er.

Durées minimales du temps partiel

Article 2

En vigueur étendu

2.1. Principe

La durée de travail des salariés à temps partiel doit être, sauf exceptions légales et exceptions visées à l'article 2.2 du présent accord, au moins égale à 15,50 heures hebdomadaires, ou son équivalent mensuel (67,17 heures) ou annuel (806 heures).

2.2. Exceptions

2.2.1. Exceptions hors personnel de ménage et de gardiennage des locaux

Outre les dérogations légales et par exception à l'article 2.1 du présent accord, la durée minimale des salariés à temps partiel ne peut être inférieure à 1 heure hebdomadaire (ou son équivalent mensuel ou annuel) dans les cas suivants :

- les salariés embauchés pour remplacer provisoirement un collaborateur absent titulaire d'un contrat de travail comportant une durée de travail à temps partiel inférieure à 15,50 heures par semaine ou son équivalent mensuel ou annuel (dans le respect de l'article L. 1242-15 du code du travail) : par exemple, temps partiel volontaire pour motif thérapeutique, invalidité, formation en alternance, remplacement d'un salarié absent embauché avant la mise en œuvre des dispositions de la loi du 14 juin 2013 ;
- le personnel qui travaille pour des missions répondant à une demande exceptionnelle, c'est-à-dire ponctuelle et non récurrente.

A titre d'exemple : formation en hongrois, action de formation professionnelle à Marseille pour un organisme opérant essentiellement en Ile-de-France, mission de traduction, formation pour préparer un audit de certification en vue d'une certification NF service 214 ;

- les salariés à temps partiel qui bénéficient d'une pension de retraite à taux plein et qui jouissent dans ce cadre d'un cumul emploi-retraite.

2.2.2. Exception relative au personnel de ménage et de gardiennage des locaux

Outre les dérogations légales et par exception à l'article 2.1 du présent accord, la durée minimale des salariés à temps partiel en charge de l'entretien ou du gardiennage des locaux ne peut être inférieure à 3 heures hebdomadaires (ou son équivalent mensuel ou annuel).

Garanties bénéficiant aux salariés titulaires d'un contrat de travail à temps partiel inférieur à 24 heures par semaine (ou son équivalent mensuel ou annuel)

Article 3

En vigueur étendu

Les salariés à temps partiel dans la branche dont la durée du travail est inférieure à 24 heures hebdomadaires (ou son équivalent mensuel ou annuel) bénéficieront des garanties suivantes :

1. Tout contrat de travail à temps partiel doit nécessairement prévoir une clause organisant la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. L'employeur peut modifier cette répartition prévue contractuellement si le contrat prévoit exhaustivement les cas précis et opérationnels dans lesquels cette répartition peut intervenir (par exemple : remplacement d'un collègue absent, report de formation à la demande du client) et la nature de cette modification. Le recours aux heures complémentaires est un cas d'office de modification de la répartition de la durée du travail. La modification de la répartition de la durée du travail donne lieu à un délai de prévenance de 7 jours.
2. Les heures complémentaires réalisées dès la première heure complémentaire et jusqu'au dixième du volume horaire prévu au contrat seront majorées de 20 % (art. 5 du présent accord) ;
3. Une priorité leur sera attribuée dans la mise en place des compléments d'heures (art. 6 du présent accord) ;
4. L'employeur fixera l'ordre des départs en congé en prenant en considération l'activité du salarié chez un ou plusieurs autres employeurs afin d'accorder un congé commun de 12 jours ouvrables consécutifs dans l'année ;

5. Si l'employeur dispose d'un espace commun disponible, ce dernier sera mis à leur disposition entre deux périodes de travail chez un même employeur pour une même journée de travail.

Par ailleurs, il est rappelé que l'employeur devra s'assurer du respect des durées légales maximales du travail.

Interruption d'activité

Article 4

En vigueur étendu

Il est rappelé que l'horaire de travail des salariés à temps partiel ne peut pas comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité, laquelle ne peut être supérieure à 2 heures, sans préjudice des pauses conventionnelles, contractuelles ou légales qui peuvent être accordées.

Recours aux heures complémentaires

Article 5

En vigueur étendu

Dans le cadre des textes qui régissent strictement le temps partiel, des heures de travail en dépassement du volume contractuel prévu au contrat, dans la limite de 1/3 de la durée contractuelle, peuvent être effectuées si et seulement si une clause est prévue en ce sens au contrat, d'une part, et si la direction en informe au préalable les salariés concernés et précise le volume, les conditions et la période sur laquelle les heures complémentaires seront réalisées, d'autre part.

Le refus des heures complémentaires par le salarié n'est pas constitutif d'une faute.

Toute heure complémentaire effectuée dans la limite de 1/10 du volume horaire prévu au contrat donne lieu à une majoration de salaire de :

- 20 % lorsque la durée du travail prévue au contrat est inférieure à 24 heures ou son équivalent mensuel ou annuel ;

- 10 % lorsque la durée du travail prévue au contrat est comprise entre 24 heures (ou son équivalent mensuel ou annuel) et moins de 35 heures.

Toute heure complémentaire effectuée au-delà de 1/10 et dans la limite de 1/3 du volume horaire prévu au contrat est majorée conformément aux dispositions légales en vigueur.

Ces heures complémentaires correspondent aux heures de travail accomplies par un salarié à temps partiel, à l'initiative de la direction, au-delà de la durée du travail prévue au contrat. Celles-ci ne doivent pas avoir pour effet de porter la durée du travail accomplie par le salarié au niveau de la durée légale du travail, ou de la durée conventionnelle si elle est inférieure.

Niveau des heures complémentaires	Durée de travail prévue au contrat de travail	Montant de la majoration
Dès la première heure complémentaire jusqu'à 1/10	Infra 24 heures hebdomadaires (ou équivalent mensuel)	20 %
	24 heures hebdomadaires (ou équivalent mensuel) et plus	10 %
Au-delà de 1/10 et jusqu'à 1/3	Toute durée du travail	25 %

Compléments d'heures

Article 6

En vigueur étendu

Par avenant au contrat de travail dénommé « avenant pour compléments d'heures », la durée du travail des salariés à temps partiel peut être augmentée temporairement et de date à date dans la limite de huit avenants par an et par salarié, hors cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné. La caractéristique de ces avenants est de porter le temps de travail du salarié, temporairement, au-delà de la limite des heures complémentaires, sans pouvoir atteindre 35 heures, ou son équivalent mensuel ou annuel.

Les heures réalisées dans le cadre des compléments d'heures sont majorées de 10 % ou donnent droit à un repos de durée équivalente, au choix du salarié.

L'employeur propose en priorité les compléments d'heures aux salariés dont la durée du travail est inférieure à 15,50 heures hebdomadaires (ou son équivalent mensuel ou annuel) et aux salariés en contrat à durée déterminée quel que soit le volume horaire du contrat.

Bilan d'application

Article 7

En vigueur étendu

Un bilan d'application du présent accord sera établi avant le terme de ce dernier.

Entrée en vigueur, publicité et dépôt

Article 8

En vigueur étendu

Cet accord est conclu pour une durée de 3 ans.

Il prend effet, sous réserve d'aucune exclusion sur le fond, à compter de la parution au Journal officiel de son extension par arrêté ministériel.

A son terme il cessera de produire tout effet.

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

Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations reconnues représentatives dans la branche.

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

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent accord au ministre en charge du travail.

Avenant du 22 janvier 2015 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	La FFP,
Organisations de salariés	La FEP CFDT ; Le SNEPAT FO ; Le SNEPL CFTC ; La FD CFE-CGC ; Le SNPEFP CGT,

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet d'appliquer un taux d'appel pour l'année 2015 sur les taux de cotisation du régime de prévoyance de la branche professionnelle des organismes de formation, dans la limite du montant de la réserve générale et du montant de la provision pour égalisation constituées dans les comptes du régime.

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions du paragraphe 6 de l'annexe à l'accord du 3 juillet 1992 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Il est appliqué aux taux de cotisation définis au paragraphe 2 de la présente annexe un taux d'appel sur la période du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2015.

Il s'ensuit que les nouveaux taux de cotisation sont les suivants pour la période du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2015 :

(En pourcentage.)

Garantie	Personnel non affilié à l'AGIRC		Personnel affilié à l'AGIRC	
	TA	TB	TA	TB/ TC
Décès toutes causes	0,24	0,24	0,53	0,42
Décès accidentel	0,02	0,02	0,06	0,05
Double effet-IAD, frais d'obsèques	0,04	0,04	0,05	0,04
Rente éducation (OCIRP)	0,10	0,10	0,11	0,11
Incapacité de travail	0,20	0,28	0,22	0,27
Invalidité	0,45	0,87	0,53	0,87
Total	1,05	1,55	1,50	1,76

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé aux services du ministère en vue de son extension. Il prendra effet le 1er janvier 2015.

Avenant du 15 juin 2015 relatif au CQP « Assistant de formation »

Signataires	
Organisations patronales	FFP.
Organisations de salariés	FEP CFTD ; SNPEFP CGT ; SNEPL CFTC ; FD CFE-CGC ; SNEPAT FO.

Préambule

En vigueur étendu

Depuis la signature de la convention collective en 1988, les transformations technologiques et organisationnelles ainsi que l'évolution des pratiques pédagogiques et des attentes des demandeurs de formation font que les emplois dans les organismes de formation et les qualités requises pour les exercer se trouvent aujourd'hui profondément modifiés.

Conscients des enjeux de la qualification professionnelle au sein des organismes, les partenaires sociaux de la branche affirment leur volonté de développer, sous l'égide de la CPEF, une politique de certification et de reconnaissance des compétences acquises, à travers notamment la création et la mise en œuvre de certificats de qualification professionnelle (CQP).

Les partenaires sociaux de la branche des organismes de formation ont décidé de mettre en place un certificat de qualification professionnelle « Assistant (e) de formation ».

La création de ce CQP s'est avérée nécessaire pour les raisons suivantes :

- l'assistant (e) de formation constitue un poste incontournable dans le bon fonctionnement d'un organisme de formation. On constate même une nette prédominance des métiers liés à l'administratif parmi les métiers non formateurs des organismes de formation (voir le 5.1 de l'étude sur le personnel non formateur de 2013 du CPPO). Dans cette étude, ce métier est intégré dans la famille des « métiers non formateurs prioritaires ». A ce titre, la mise en place d'un CQP répond à un souci de valoriser ce métier ;
- les réformes fréquentes et successives dans le domaine de la formation professionnelle continue accroissent les exigences d'ordre administratif et réglementaire auxquelles l'assistant (e) de formation est confronté (e) (cf. étude sur le personnel non formateur de 2013 du CPPO) ;
- la multiplication des pièces justificatives relatives à la mise en œuvre de l'action de formation, qui conditionnent le paiement ;
- le suivi des stagiaires sortis de formation : les financeurs publics, dans une logique d'efficacité, exigent un suivi détaillé des stagiaires sortis de formation afin de pouvoir mesurer de manière précise l'impact des formations suivies, notamment au niveau du retour à l'emploi ;
- une facturation qui se fait de plus en plus par individu ;
- la complexité du FSE (fonds social européen) et du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), avec un accroissement des exigences en matière de traçabilité.
- la mise en œuvre de services publics régionaux de formation (SPRF), avec des exigences des financeurs en termes de facturation et de justification des coûts de formation mis en œuvre ;
- la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 valorise la capacité des prestataires à dispenser une formation de qualité ;
- les partenaires sociaux de la branche ont également déploré la rareté des formations consacrées à ce métier.

Sont annexés au présent accord les documents suivants :

- le référentiel d'activités et de compétences relatif au CQP « Assistant (e) de formation » ;
- dans le cadre d'un parcours via la validation des acquis de l'expérience (VAE) : le dossier de VAE (non publié).

Positionnement du CQP dans la grille de classification

Article 1er

En vigueur étendu

Le CQP « Assistant (e) de formation » est positionné au niveau D dans la grille de la convention collective nationale des organismes de formation.

Modalités d'accès au niveau hiérarchique retenu

Article 2

En vigueur étendu

Lors d'un recrutement pour un emploi dont les compétences sont celles définies dans le référentiel métier du CQP « Assistant(e) de formation », les candidats ayant le CQP « Assistant(e) de formation » sont situés, au moins, au niveau D de la grille de classification.

Le titulaire du CQP « Assistant(e) de formation », qui occupe de fait un emploi d'assistant(e) de formation dont les compétences sont celles définies dans le référentiel métier du CQP « Assistant(e) de formation », sera placé au moins au niveau D de la grille de classification.

Dans le cas où le titulaire du CQP n'occupe pas un emploi d'assistant(e) de formation, il bénéficiera d'une priorité lors de l'examen des candidatures à un poste d'assistant(e) de formation.

Conditions et modalités d'accès au CQP

Article 3

En vigueur étendu

Le CQP pourra être acquis :

- dans le cadre d'un parcours de développement des compétences (c'est-à-dire via une action de formation) ;
- ou dans le cadre d'une VAE conformément aux dispositions légales en vigueur.

Principe du CQP dans le cadre d'un parcours de développement des compétences (c'est-à-dire via une action de formation)

Article 3.1

En vigueur étendu

Première étape : repérage des acquis du candidat

Article 3.1.1

En vigueur étendu

Un repérage des acquis du candidat est réalisé au sein de l'entreprise par un professionnel du secteur (interne ou externe habilité par la CPEF) qui connaît le métier visé par le CQP.

Le professionnel du secteur interne ou externe mène un entretien avec le candidat et repère les compétences déjà acquises et les besoins en formation à l'aide du livret de repérage des compétences acquises et des besoins en formation du candidat (réservé au professionnel du secteur interne ou externe).

A partir de ce repérage, un parcours individualisé de développement de compétences est défini pour le candidat.

Le livret de repérage des compétences acquises et des besoins en formation du candidat est conservé par le candidat et sera remis au professionnel du secteur et à l'évaluateur externe lors de l'étape d'évaluation des compétences.

Deuxième étape : parcours de développement des compétences

Article 3.1.2

En vigueur étendu

Le parcours de développement des compétences porte uniquement sur les compétences à acquérir par le candidat, définies, le cas échéant, à la suite du repérage des compétences acquises et des besoins en formation.

Il peut comporter des actions de formation suivies par le candidat au sein d'un organisme de formation et/ou des actions de développement des compétences en situation de travail.

Un nouvel arrivant dans le métier, n'ayant développé aucune compétence liée au CQP, sera formé pour l'ensemble des compétences du CQP.

Une mise en pratique des compétences en entreprise est nécessaire avant l'évaluation des compétences.

Troisième étape : évaluation des compétences

Article 3.1.3

En vigueur étendu

L'évaluation des compétences porte sur l'ensemble des compétences du CQP.

L'évaluation des compétences est réalisée en entreprise et s'appuie sur l'expérience du candidat, à partir d'un dossier renseigné par le candidat, d'une observation et d'une analyse des situations professionnelles rencontrées.

Cette évaluation est réalisée par un professionnel du secteur et un évaluateur externe.

Si certaines compétences ne sont pas acquises, le candidat peut compléter son parcours et être évalué lorsqu'il est prêt.

A la fin de l'évaluation des compétences, l'évaluateur externe transmet le dossier complété au jury paritaire de la CPEF pour validation.

Quatrième étape : délibération du jury paritaire national

Article 3.1.4

En vigueur étendu

Le jury vérifie la conformité de la démarche et des dossiers remis au regard du dispositif CQP.

Il décide de la délivrance totale ou partielle du CQP à partir de cette vérification.

Pour chacun des candidats salariés, le jury doit disposer :

- du « livret de repérage des compétences acquises et des besoins en formation du candidat » ;
- du « dossier de suivi et d'évaluation du candidat » ;
- de la fiche de décision du « guide du jury paritaire ».

Seuls les dossiers complets sont présentés au jury.

A partir de ces éléments, le jury est chargé de statuer sur la délivrance (totale ou partielle) ou la non-délivrance du CQP au candidat.

Le jury paritaire délivre le CQP si toutes les compétences sont validées.

En cas de validation partielle, le candidat garde le bénéfice des compétences validées durant 5 ans.

Le candidat peut poursuivre son parcours :

- soit en suivant une formation sur les compétences manquantes, au sein d'un organisme de formation ;
- soit en complétant son expérience professionnelle en entreprise afin de développer les compétences qui lui manquent.

Procédure du CQP dans le cadre d'une VAE

Article 3.2

En vigueur étendu

Le candidat peut bénéficier d'un accompagnement à la VAE conformément aux dispositions légales en vigueur.

Première étape : examen de la recevabilité de la candidature

Article 3.2.1

En vigueur étendu

Le candidat doit remplir la partie 2 du document « dossier de VAE » et l'adresser au secrétariat de la CPEF.

La demande de recevabilité est examinée et validée par le secrétariat de la CPEF. Si un avis favorable est rendu, le candidat renseigne la partie 3 du « dossier de VAE » sur les activités qu'il a réalisées (tableau des activités), pour chacune des compétences et peut être évalué.

Deuxième étape : évaluation des compétences

Article 3.2.2

En vigueur étendu

L'évaluation des compétences porte sur l'ensemble des compétences du CQP.

L'évaluation des compétences est réalisée au sein d'une structure d'accueil possédant le plateau technique (en entreprise, organisme de formation...) et s'appuie sur l'expérience du candidat, à partir d'un dossier renseigné par le candidat, d'une observation et d'une analyse des situations professionnelles rencontrées.

Cette évaluation est réalisée par un professionnel du secteur et un évaluateur externe.

A la fin de l'évaluation des compétences, l'évaluateur externe transmet le dossier complété au jury paritaire de la CPEF pour validation.

Troisième étape : délibération du jury paritaire national

Article 3.2.3

En vigueur étendu

Idem que la quatrième étape citée à l'article 3.1.4 ci-dessus.

Financement du fonctionnement du dispositif

Article 4

En vigueur étendu

Le financement du fonctionnement du dispositif CQP se fait conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Inscription du CQP au répertoire national des certifications professionnelles

Article 5

En vigueur étendu

Le dossier du CQP « Assistant(e) de formation » sera présenté à la CNCP (commission nationale de la certification professionnelle) pour inscription au RNCP.

Voir annexes :

- annexe I : référentiel d'activités et de compétences relatif au CQP « Assistant(e) de formation » ;
- annexe II : dossier de VAE relatif au CQP « Assistant(e) de formation » (non publiée).

Annexe

En vigueur étendu

Annexe I. CQP « Assistant(e) de formation »

Référentiel d'activités et de compétences

Description de la qualification

Le/la titulaire du CQP « Assistant(e) de formation » effectue le suivi administratif des formations proposées par l'organisme de formation qui l'emploie.

Il/elle réalise l'accueil des différents publics et le suivi des apprenants : accueil et information du public, inscription des participants, gestion et suivi du planning, mise à jour des dossiers des participants.

Il/elle assure la gestion logistique des formations dispensées : édition et recueil des documents pédagogiques, réservation de salles, mise à disposition du matériel nécessaire aux prestations de formation.

Il/elle travaille sous la responsabilité de sa hiérarchie (par exemple : responsable de formation, responsable administratif ou responsable de l'organisme de formation).

En fonction de la structure de l'organisme de formation, il/elle est en relation fonctionnelle avec :

- les différents services de l'organisme de formation (équipe pédagogique, équipe commerciale, comptabilité) ;
- les clients ;
- les apprenants ;
- les organismes financeurs et prescripteurs ;
- les entreprises.

Les principales situations professionnelles rencontrées sont les suivantes :

- suivi administratif des prestations de formation ;
- suivi et accompagnement des apprenants ;
- élaboration, suivi, mise à jour et classement des dossiers concernant les formations et les apprenants ;
- suivi logistique des prestations de formation ;
- accueil, information et orientation de différents interlocuteurs (clients, organismes financeurs et prescripteurs, entreprises).

Exemples d'appellations du métier

Assistante pédagogique, secrétaire, secrétaire de formation, secrétaire administrative, assistante administrative, assistante commerciale.

Référentiel d'activités

L'ensemble des activités décrites se déroulent avant, pendant et après les prestations de formation selon la chronologie suivante :

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2016/0002/boc_20160002_0000_0009.pdf

Les professionnels en exercice mettent en œuvre tout ou partie de ces activités, en fonction de l'organisation et de la structure de l'organisme de formation.

1. Suivi administratif des prestations de formation :

- production des documents liés aux prestations de formation (bulletins d'inscription, contrats, conventions de formation, convocations, feuilles de présence, attestations de formation, certificats) ;
- réalisation, suivi et mise à jour des dossiers des personnes en formation ;
- saisie d'informations concernant les formations et les apprenants dans des bases de données et logiciels permettant d'assurer la gestion administrative et financière des formations ;
- suivi des apprenants (absences, évaluations) et identification des anomalies ;
- information de différents interlocuteurs en cas d'anomalies et traitement des anomalies ;
- réalisation de bilans des formations réalisées (reporting) ;
- vérification et édition des différents documents en aval de la prestation de formation ;
- classement et archivage des dossiers liés aux formations et aux apprenants.

2. Organisation et logistique des prestations de formation :

- mise en place de la logistique des jurys (par exemple : préparation des salles, du matériel et des documents associés) ;
- alerte en cas d'aléas (par exemple : absence de formateurs, indisponibilité des salles de formation ou de matériel) et suivi de la résolution de l'incident ;
- suivi et mise à jour de procédures liées à l'organisation administrative des prestations de formation.

3. Gestion et coordination des informations liées aux prestations de formation :

- traitement du courrier et des mails ;
- recherche d'informations (données financières, réglementaires, administratives, pédagogiques) concernant les formations et les apprenants ;
- diffusion et transmission des informations aux clients, à l'équipe pédagogique, aux services supports (reporting) ;
- renseignement et mise à jour des fichiers clients.

4. Production de documents :

- rédaction de courriers, de mails ;
- production de comptes rendus, de rapports d'activité, de tableaux de bord ;
- production de devis de formation ;
- collecte d'informations et constitution de dossiers (par exemple : réponse à des appels d'offres, certification, renouvellement d'agrément).

5. Accueil et information des différents interlocuteurs :

- accueil des différents publics (apprenants, clients, financeurs, prescripteurs, entreprises) en face à face et à distance (par exemple : téléphone, mail) ;
- information des interlocuteurs externes (apprenants, clients, organismes financeurs, prescripteurs, entreprises) concernant les formations (par exemple : offres de formation, modes de financement) et des interlocuteurs internes ;
- envoi de documents concernant les prestations de formation (par exemple : programme de formation, catalogue, documents de présentation des formations).

6. Suivi des apprenants :

- accueil des apprenants ;
- suivi et accompagnement « au quotidien » des apprenants ;
- information des apprenants ;
- identification des problèmes et difficultés rencontrés par les apprenants ;
- traitement des difficultés rencontrées par les apprenants (par exemple : transmission d'information aux interlocuteurs concernés).

Référentiel de compétences

Les éléments de compétence en gras sont les éléments permettant de valider le CCS-RC (certificat de compétence services relation client)

Compétence 1. Traiter les informations permettant le suivi administratif des prestations de formation :

1. Identifier les acteurs clés internes et externes en lien avec les prestations de formation et leur rôle ;
2. Rechercher les informations sur les prestations de formation ;
3. Réaliser, suivre et mettre à jour les dossiers des apprenants et les dossiers concernant les prestations de formation ;
4. Saisir des informations concernant les prestations de formation et les apprenants dans des bases de données et logiciels adaptés ;
5. Identifier les écarts et mettre en œuvre les mesures appropriées (par exemple : informations des interlocuteurs appropriés, proposition de solutions, traitement des anomalies) ;
6. Réaliser les bilans des formations ;
7. Vérifier la conformité des documents de fin de prestation de formation et les éditer ;
8. Classer et archiver les dossiers liés aux formations et aux apprenants selon les règles et procédures en vigueur dans l'entreprise.

Compétence 2. Organiser son activité et la logistique des prestations de formation :

- 1. S'organiser afin de réaliser l'ensemble de ses activités en fonction des besoins et des priorités de ses interlocuteurs (clients, organismes financeurs, prescripteurs, entreprises et apprenants) ;**
2. Effectuer les réservations des différents moyens nécessaires à la réalisation de la prestation de formation (par exemple : salle, matériel, logiciel, documents) ;

3. Préparer les documents nécessaires aux prestations de formation, aux évaluations et aux jurys ;
4. Vérifier le planning des formations, la disponibilité des moyens nécessaires aux prestations de formation et la présence des apprenants et des formateurs ;
5. Suivre la réalisation des évaluations, recueillir les résultats des évaluations et effectuer les relances des formateurs en cas de retard ;

6. S'assurer de la qualité de la prestation réalisée ;

7. Identifier les points d'amélioration de la réalisation de la prestation à son niveau d'activité.

Compétence 3. Accueillir, informer et réaliser le suivi de différents interlocuteurs (clients, apprenants, organismes financeurs, prescripteurs, entreprises)

1. **Etablir un contact efficace et adapté à différents interlocuteurs ;**
2. **Conduire des échanges avec différents interlocuteurs en créant des conditions favorables à l'entrée en contact et à l'échange (intérêt, écoute, reformulation) ;**
3. **Conduire un questionnement adapté et efficace afin de repérer le profil et le besoin de l'interlocuteur ;**
4. **Apporter une réponse ou solution adaptée aux besoins de l'interlocuteur ;**
5. **Répondre aux objections de l'interlocuteur ;**
6. Accompagner et suivre les apprenants lors des prestations de formations ;
7. **Articuler plusieurs situations d'échanges simultanées avec différents interlocuteurs (par exemple au téléphone et en face à face) ;**
8. **Conclure les échanges ;**
9. **Gérer les besoins de communication de son interlocuteur, les réclamations et les remarques durant la réalisation de la prestation ;**
10. **Adopter, en toutes circonstances, une attitude professionnelle et une présentation en cohérence avec l'image de l'entreprise ;**
11. **Evaluer et améliorer les conditions d'accueil, d'information et de suivi à son niveau d'activité.**

Compétence 4. Traiter les aléas et les situations difficiles :

1. Identifier tout aléa lié aux prestations de formation et mettre en œuvre les mesures adaptées (par exemple : alerte, vérification de la résolution de l'incident, traitement de l'aléa) ;
2. Identifier les problèmes et difficultés rencontrés par les apprenants ;
3. **Analyser les situations difficiles et l'impact pour les différents interlocuteurs et pour l'entreprise ;**
4. **Gérer les situations de tension avec différents interlocuteurs dans son champ d'activité ;**
5. **Conclure efficacement une situation difficile.**

Compétence 5. Rédiger des documents professionnels :

1. Rechercher et collecter des informations (par exemple : données financières, réglementaires, administratives, pédagogiques) auprès des interlocuteurs pertinents ;
2. Traiter et organiser l'information de manière structurée pour produire des documents conformes aux exigences liées aux prestations de formation ;
3. Traiter les données chiffrées en utilisant les logiciels adaptés pour produire les documents en lien avec les prestations de formation ;
4. Mettre en forme des documents de manière adaptée à différents types d'utilisation (par exemple : courrier, devis, document de présentation de formation, réponse à des appels d'offres) ;
5. Rédiger des documents conformes aux exigences liées aux prestations de formation (par exemple : courriers, mails, devis) ;
6. Rédiger tout ou partie de documents administratifs (par exemple : compte rendu, bilan, note de synthèse, rapport d'activité, support de communication, procédure) conformes aux exigences liées aux prestations de formation.

Compétence 6. Coordonner des informations liées aux prestations de formation :

1. Traiter le courrier en veillant à la confidentialité et au degré d'importance et d'urgence des informations ;
2. **Identifier les informations pertinentes pour assurer la relation client ;**
3. Rechercher les informations nécessaires à la gestion des prestations de formation auprès des interlocuteurs pertinents dans les délais requis ;
4. **Transmettre des informations à différents acteurs internes et externes selon les règles et procédures en vigueur dans l'entreprise en utilisant le vocabulaire adapté ;**
5. **Enregistrer les données en lien avec les différents interlocuteurs de l'entreprise ;**
6. Mettre à jour les informations régulièrement en utilisant les systèmes informatisés adaptés ;
7. Classer et archiver des documents de l'entreprise ;
8. Communiquer avec les membres de l'équipe et de l'entreprise en prenant en compte leurs demandes, leurs contraintes et les informations qu'ils apportent.

Accord du 19 novembre 2015 relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé

Signataires	
Organisations patronales	FFP.
Organisations de salariés	FEP CFDT ; SNPEFP CGT ; SNEPL CFTC ; FD CFE-CGC ; SNEPAT FO.

Le présent accord entre en vigueur le 1er janvier 2016 pour les entreprises adhérentes au syndicat patronal signataire. Dans les autres cas, il est applicable à compter de la parution au Journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension. Néanmoins, l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord sont invitées à en faire application dès le 1er janvier 2016, dans le cadre de la généralisation de la couverture santé à l'ensemble des salariés. (Cf art. 15)

Préambule

En vigueur étendu

En application de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, les organisations liées par la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 ont engagé une négociation afin de permettre à tous les salariés des organismes privés de formation d'accéder à une couverture collective à adhésion obligatoire en matière de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un

accident. Conformément à l'article 1er de cette loi, la négociation a porté sur :

- le contenu des garanties et sur leur niveau ;
- la répartition de la charge des cotisations entre employeurs et salariés ;
- les modalités de choix d'un organisme assureur ;
- le financement d'un objectif de solidarité ;
- les possibilités de dispense d'affiliation à l'initiative du salarié.

A l'issue des discussions, les organisations représentatives des employeurs et les organisations syndicales représentatives de la profession ont conclu le présent accord. Cet accord s'inscrit dans le cadre de la mise en œuvre de l'article 16 de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988.

1. Objet et champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet d'instituer un régime minimum obligatoire de remboursement de frais de santé au plan national généralisé à tous les personnels des organismes de formation.

Il s'applique dans les entreprises relevant du champ d'application défini à l'article 1er de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 (idcc 1516) y compris aux employeurs qui ont décidé d'appliquer volontairement la CNOF.

2. Bénéficiaires

Article 2

En vigueur étendu

2.1. Le régime minimum obligatoire de remboursement de frais de santé a un caractère collectif, général et impersonnel. Il s'applique à tous les salariés des organismes de formation, dès le premier jour de leur contrat de travail, sauf dispenses sollicitées autorisées.

2.2. La notion de salarié s'entend pour tous les bénéficiaires d'un contrat de travail : à durée indéterminée, à durée déterminée ou intermittent. Les intervenants mentionnés à l'article 1er de la convention collective nationale des organismes de formation étant exclus de son champ d'application le sont aussi du régime de remboursement complémentaire de frais de santé.

2.3. Bénéficiaire du régime tous les salariés au travail ou en arrêt pour cause de maladie, maternité, paternité ou accident au jour de l'entrée en vigueur du régime de frais de santé.

2.4. Les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent bénéficient du régime pendant les périodes non travaillées. Les cotisations salariales et patronales sont dues dans les mêmes conditions que pendant les périodes travaillées. A cet effet, l'employeur peut précompter les cotisations dues au titre des périodes non travaillées sur la rémunération des périodes travaillées. En cas de suspension ou de rupture du contrat de travail entraînant la suspension ou la cessation du bénéfice du régime, le salarié est remboursé de l'éventuel trop-versé.

2.5. Dans l'attente de la publication de la loi de financement de la sécurité sociale et de ses textes d'application, les salariés en contrat de courte durée ou à temps très partiel ont accès aux garanties collectives et obligatoires mises en place dans l'entreprise.

2.6. Les salariés exerçant dans les communautés, départements et régions d'outre-mer, bénéficient du présent régime pour autant qu'ils relèvent du régime obligatoire de la sécurité sociale française.

2.7. Les mandataires sociaux relevant du régime général de la sécurité sociale peuvent bénéficier du présent régime sur décision de l'organe de direction de l'organisme de formation.

3. Dérogations à l'obligation d'adhésion à l'initiative du salarié

Article 3

En vigueur étendu

3.1. *Le régime est obligatoire sous réserve des facultés de dispenses d'adhésion prévues à l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale et rappelées à titre informatif en annexe au présent accord. (1)*

3.2. La demande de dispense du salarié comporte la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix, et notamment du fait qu'en ne cotisant pas au régime il ne bénéficiera pas :

-des garanties du présent régime de frais de santé ;

-du financement patronal, de l'avantage attaché à ce financement et de la neutralité fiscale de sa propre cotisation ;

-de la portabilité de la couverture, en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage ;

-de la possibilité de contracter à titre individuel la même garantie avec une cotisation ne pouvant dépasser plus de 50 % celle applicable aux actifs, en cas d'invalidité, de départ à la retraite, de chômage au-delà de la période de portabilité.

3.3. Les salariés doivent formuler leur demande de dispense par écrit auprès de leur employeur, accompagnée des justificatifs nécessaires, dans les 15 jours qui suivent la mise en place du régime, leur embauche ou leur passage à temps partiel.

3.4. En cas de changement de situation (familiale, professionnelle...) justifiant une dispense d'affiliation, les salariés doivent impérativement adresser à leur employeur leur demande accompagnée des pièces justificatives avant le 30 juin pour une date d'effet au 1er juillet suivant ou avant le 31 décembre pour une date d'effet au 1er janvier suivant.

3.5. Les salariés doivent produire, tous les ans avant le 31 décembre, un document justifiant de la couverture dont ils bénéficient par ailleurs en matière de remboursements de frais de santé répondant aux conditions de l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale et informer leur employeur de tout changement de situation justifiant leur affiliation au régime.

3.6. En tout état de cause, les salariés visés ci-dessus cotisent obligatoirement au régime sans possibilité de radiation à effet rétroactif :

-s'ils ne formulent pas leur demande de dispense d'affiliation dans les délais et conditions prévus au présent article ;

-s'ils cessent d'apporter les justificatifs exigés au cas par cas.

(1) Paragraphe étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 911-7 et D. 911-2 et suivants du code de la sécurité sociale dans leur rédaction issue de l'article 34 de la loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015 de financement de la sécurité sociale pour 2016 et son décret d'application du 30 décembre 2015. (Arrêté du 6 février 2017 - art. 1)

4. Couverture facultative des ayants droit (enfants et/ou conjoints)

Article 4

En vigueur étendu

Le salarié peut décider d'étendre le bénéfice des garanties à ses ayants droit en souscrivant de sa propre initiative une extension de couverture auprès de l'organisme assureur dans les conditions prévues par le protocole technique. La cotisation supplémentaire servant au financement de la couverture facultative des ayants droit, ainsi que ses éventuelles évolutions ultérieures, est exclusivement à la charge du salarié.

Pour la mise en œuvre des dispositions du présent article, sont considérés comme ayants droit :

Le conjoint du salarié, ce vocable étant utilisé pour désigner :

- le conjoint : l'époux (se) du salarié, non divorcé (e) ou non séparé (e) de corps judiciairement à la date de l'événement donnant lieu à prestation ;
- le partenaire lié par un Pacs : la personne ayant conclu avec le salarié un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7-1 du code civil ;
- le concubin : la personne avec laquelle le salarié vit en couple au sens de l'article 515-8 du code civil , depuis au moins 2 ans ou sans condition de durée lorsque au moins un enfant est né de cette union et sous réserve que les concubins soient tous les deux libres de tout engagement (ni mariés ni liés par un Pacs), et que le concubinage fasse l'objet d'une déclaration sur l'honneur signée par les deux concubins.

Les enfants du salarié, ce vocable étant utilisé pour désigner :

- les enfants du salarié légitimes, reconnus, adoptifs ou recueillis ou ceux de son conjoint, partenaire ou concubin sous réserve que ces enfants aient leur domicile chez ce conjoint (partenaire ou concubin) ou qu'ils l'aient eu jusqu'à leur majorité, âgés :
- de moins de 21 ans ;
- ou de moins de 28 ans s'ils poursuivent leurs études dans l'enseignement secondaire ou supérieur (y compris formation en alternance tels que contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage). A ce titre, ils doivent être inscrits à un régime de sécurité sociale des étudiants ou au régime général ou être inscrits à Pôle emploi comme primo-demandeur d'emploi ;
- quel que soit leur âge s'ils perçoivent une allocation prévue par la législation sociale en faveur des handicapés.

5. Suspension du contrat de travail

Article 5

En vigueur étendu

5.1. Le droit aux garanties est suspendu de plein droit en cas de suspension du contrat de travail sauf dispositions spécifiques pour les salariés en contrat à durée indéterminée intermittent CDII (cf. article 2.4). En conséquence, aucune cotisation n'est due pendant cette période. La garantie reprend effet dès la reprise de travail par l'intéressé.

5.2. Toutefois, le régime complémentaire de remboursement de frais de soins de santé défini par le présent accord reste en vigueur, pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient d'un maintien de salaire, total ou partiel ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, ou d'une rente d'invalidité au titre du régime de prévoyance. Les cotisations salariales et patronales sont dues dans les mêmes conditions que celles applicables aux salariés en activité.

5.3. Dans les cas où il y a suspension du droit à garanties, le salarié peut demander, à titre individuel, à l'organisme assureur, de continuer à bénéficier du régime de remboursement de frais de soins de santé pendant la durée de la suspension. La cotisation est celle prévue pour le personnel en activité. L'intégralité de la cotisation (patronale et salariale) est à la charge exclusive du salarié qui doit la verser directement à l'organisme.

6. Maintien des garanties après la rupture du contrat de travail

Article 6

En vigueur étendu

6.1. Portabilité

Les salariés bénéficient du maintien à titre gratuit des garanties en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1. Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs au sein du même organisme de formation. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;
2. Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;
3. Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;
4. L'ancien salarié fournit à l'organisme assureur un justificatif de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage, dans les meilleurs délais à la suite de la cessation de son contrat et chaque fois que son organisme assureur en fera la demande. La cessation du bénéfice des allocations du régime d'assurance chômage au cours de la période de maintien des garanties fait cesser le maintien. L'ancien salarié est donc tenu d'informer l'organisme assureur de tout changement dans sa situation ; en tout état de cause, le maintien des garanties cesse à la date de reprise d'un autre emploi.
5. L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

6.2. Article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, dite « loi Evin »

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite « loi Evin », la couverture est maintenue par l'organisme assureur dans le cadre d'une adhésion individuelle au profit des anciens salariés bénéficiaires :

- d'une rente d'incapacité ou d'invalidité ;
- d'une pension de retraite ;
- d'un revenu de remplacement s'ils sont privés d'emploi,

sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande à l'organisme assureur dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois suivant l'expiration de la période de portabilité.

Le tarif applicable aux personnes visées par le présent article ne peut être supérieur de plus de 50 % au tarif applicable aux salariés. L'organisme assureur justifie que le tarif appliqué à ces personnes n'excède pas la réalité du risque de cette population.

La cotisation est intégralement à la charge de l'ancien salarié.

7. Garanties

Article 7

En vigueur étendu

7.1. Garanties obligatoires : « niveau 1 »

Les prestations garanties figurent en annexe du présent accord.

Les garanties sont établies sur la base de la législation et de la réglementation de l'assurance maladie en vigueur au moment de leur prise d'effet. Les garanties définies par le présent accord répondent aux critères des contrats responsables par référence aux articles L. 871-1 , R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale. Les garanties seront revues, le cas échéant, sans délai en cas de changement de ces textes par accord entre les signataires et en tout état de cause au plus tard à la date d'effet requise par la réglementation.

Chaque bénéficiaire est tenu de respecter les conditions de prise en charge définies par le contrat d'assurance et rappelées dans la notice d'information sous peine de refus de couverture (notamment en ce qui concerne les obligations déclaratives, la transmission des documents justificatifs...).

7.2. Amélioration des garanties : « niveau 2 »

Les employeurs peuvent décider de mettre en place dans leur entreprise les garanties de « niveau 2 », qui figurent en annexe. Dans ce cas, les garanties revêtent un caractère collectif et obligatoire mis en œuvre dans les conditions prévues par le présent accord. Ainsi, et notamment, l'adhésion de tous les salariés est obligatoire, dès le premier jour du travail, sous réserve des dispenses autorisées par le présent accord. La cotisation est prise en charge dans les conditions prévues au présent accord, et notamment à l'article 8.

8. Financement

Article 8

En vigueur étendu

8.1. Le financement des garanties est assuré par une cotisation moitié à la charge de l'employeur et moitié à la charge du salarié.

Financement niveau 1

8.2. La participation de l'employeur au financement des garanties rendues obligatoires par le présent accord s'élève au minimum à 0,545 %, PMSS (arrondi à 17,50 € pour l'année 2016) pour les salariés relevant du régime général de la sécurité sociale et à 0,25 % PMSS (arrondi à 8 € pour l'année 2016) pour les salariés relevant du régime local d'Alsace-Moselle.

8.3. La participation du salarié pour la stricte application des garanties minimales rendues obligatoires par le présent accord (niveau 1) ne peut excéder 0,545 PMSS (arrondi à 17,50 € pour l'année 2016) pour les salariés relevant du régime général de la sécurité sociale et 0,25 % PMSS (arrondi à 8 € pour l'année 2016) pour les salariés relevant du régime local d'Alsace-Moselle. Ces limites ne s'appliquent pas lorsque les garanties rendues obligatoires dans l'entreprise sont supérieures à celles du niveau 1 du présent accord.

Financement niveau 2

8.4. Si l'employeur souhaite mettre en œuvre le niveau 2, la participation de l'employeur au financement des garanties s'élève au minimum à 0,635 % PMSS (arrondi à 20,50 € pour l'année 2016) pour les salariés relevant du régime général de la sécurité sociale et à 0,35 % PMSS (arrondi à 11 € pour l'année 2016) pour les salariés relevant du régime local d'Alsace-Moselle.

8.5. La participation du salarié pour la stricte application des garanties du niveau 2 ne peut excéder 0,635 % PMSS (arrondi à 20,50 € pour l'année 2016) pour les salariés relevant du régime général de la sécurité sociale et 0,35 % PMSS (arrondi à 11 € pour l'année 2016) pour les salariés relevant du régime local d'Alsace-Moselle. Ces limites ne s'appliquent pas lorsque les garanties rendues obligatoires dans l'entreprise sont supérieures à celles du niveau 2 du présent accord.

8.6. Conformément aux dispositions de l'article L. 862-4 du code de la sécurité sociale, les cotisations ne sont pas fixées en fonction de l'état de santé des bénéficiaires du régime.

8.7. Les cotisations et répartition de la cotisation en cas de pluralité d'employeurs et de travail à temps partiel sont renvoyées aux dispositions du futur décret.

9. Solidarité et financement de l'action sociale

Article 9

En vigueur non étendu

Dans le cadre de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les signataires de l'accord du 19 novembre 2015 ont instauré des garanties présentant un degré élevé de solidarité.

Conformément à l'article R. 912-1 du code de la sécurité sociale, la part de la cotisation qui est affectée au financement des garanties présentant un degré élevé de solidarité est égale à 2 % de la cotisation globale hors taxes versée par l'entreprise à titre obligatoire. Cette part de cotisation est affectée :

-soit, au financement de garanties servies dans le cadre de l'action sociale des organismes assureurs non recommandés, pour les entreprises non couvertes par un organisme assureur recommandé ;

-soit, au « fonds de solidarité » des organismes assureurs recommandés, pour les entreprises couvertes par un organisme assureur recommandé.

Le fonds de solidarité des organismes assureurs recommandés bénéficie exclusivement aux salariés couverts par les organismes assureurs recommandés.

Dans le cadre du degré élevé de solidarité, les signataires de l'accord du 19 novembre 2015 décident de mettre en œuvre des mesures de solidarité qui viennent, le cas échéant, s'ajouter à celles de l'organisme assureur qu'il soit recommandé ou non.

Les partenaires sociaux décident le financement, par la solidarité, pendant une durée maximale de 1 an, de la part salariale de la cotisation des bénéficiaires d'un contrat d'alternance d'une durée inférieure ou égale à 12 mois, pour le niveau de couverture obligatoire retenu par l'entreprise.

La commission paritaire de prévoyance et de santé (CPPS) peut décider chaque année, par voie d'avenant, la modification des mesures retenues et les modalités d'attribution.

La CPPS procède aux ajustements nécessaires à tout moment au cours de la vie du régime.

La CPPS contrôle la mise en œuvre de ces orientations par les organismes auprès desquels les entreprises organisent la couverture de leurs salariés.

Les entreprises non adhérentes à l'un des organismes assureurs recommandés sont tenues de mettre en œuvre les mesures de solidarités définies au présent article.

10. Organismes assureurs recommandés

Article 10

En vigueur étendu

10.1. Les signataires du présent accord sont soucieux de favoriser la mutualisation des risques au niveau de la branche afin notamment de pallier les difficultés susceptibles d'être rencontrées par certains organismes de formation lors de la mise en place d'une couverture complémentaire, de garantir l'égal accès aux garanties collectives, sans considération, notamment d'âge ou d'état de santé et d'uniformiser en conséquence les conditions d'emploi des salariés et les conditions de concurrence entre organismes de formation ainsi que pour permettre la mise en œuvre d'une solidarité professionnelle.

A cet effet, les signataires du présent accord ont fait le choix de recommander les trois organismes assureurs ci-dessous pour la mise en œuvre du régime frais de santé obligatoire :

- AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, dont le siège social est 35, boulevard Brune, 75014 Paris.

- Harmonie mutuelle, mutuelle régie par le livre II du code de la mutualité, dont le siège social est 143, rue Blomet, 75015 Paris

- Malakoff Médéric Prévoyance, institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, dont le siège social est 21, rue Laffitte, 75009 Paris.

Ces organismes ne peuvent refuser l'adhésion d'une entreprise relevant du champ d'application de la convention collective.

Chaque organisme recommandé propose un contrat conforme aux dispositions du présent accord. La souscription de ce contrat par les entreprises auprès de ces organismes permet la mutualisation des risques au niveau de la branche par application d'un tarif unique à l'ensemble des entreprises, ainsi que l'accès au fonds de solidarité géré par les organismes assureurs recommandés.

10.2. La mise en œuvre du degré élevé de solidarité est mutualisée pour l'ensemble des entreprises adhérant à l'un des organismes assureurs recommandés. A cet effet, un fonds de solidarité unique est géré conjointement par les organismes assureurs recommandés, ou pour leur compte par l'un d'eux, sur lequel est affectée la part de cotisation fixée à l'article 9 et à partir duquel sont financées les mesures de solidarité pour les salariés des entreprises adhérentes.

10.3. Les annexes faisant partie du présent accord précisent les garanties et cotisations du régime obligatoire (niveau 1) et du régime amélioré (niveau 2) définis par le présent accord en cas d'adhésion à l'un des organismes assureurs recommandés.

10.4. Le choix des organismes assureurs recommandés est réexaminé par la commission paritaire au plus tard dans les 6 mois qui précèdent l'expiration d'une période de 5 ans à compter de la signature du présent accord et, en tout état de cause, au moins 3 mois avant la date d'échéance annuelle.

10.5. Afin de faciliter le travail d'analyse des partenaires sociaux, les organismes recommandés présentent un rapport, sur les années écoulées depuis la prise d'effet de la recommandation et sur les perspectives d'évolution du régime (nombre d'organismes adhérents, nombre de salariés affiliés, évolution des cotisations, des prestations, la sinistralité, les effets de la portabilité, la mise en œuvre des droits non contributifs...).

11. Choix de l'organisme assureur par l'entreprise

Article 11

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche rappellent que l'adhésion à l'un des organismes recommandés par la branche permet, d'une part, de mettre en œuvre une mutualisation entre tout ou partie des entreprises de la branche et, d'autre part, de bénéficier d'une meilleure prise en compte des spécificités du secteur professionnel ainsi que des services associés à cette mutualisation (action sociale, réseaux de soins, actions de prévention santé...). Pour autant, le choix de l'organisme assureur reste libre.

Les organismes de formation ayant choisi pour l'application du présent accord un autre organisme assureur que ceux recommandés doivent respecter intégralement et sans exception le dispositif conventionnel pour les garanties obligatoires (niveau 1), sans condition d'ancienneté et selon les dispenses d'affiliation rappelées à l'article 3.

De plus, le fonds de solidarité de la branche ne sera pas accessible aux salariés des entreprises n'ayant pas choisi un assureur recommandé.

Le contrat d'assurance mettra en œuvre les garanties présentant un degré élevé de solidarité définies à l'article 9, et, à cet effet, le contrat d'assurance devra expressément faire référence au présent accord.

12. Obligation d'information

Article 12

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, l'organisme de formation employeur remet à chaque salarié présent dans l'entreprise à la date de mise en œuvre du régime de remboursement de frais de santé ainsi qu'à tout nouvel embauché une notice d'information sur ledit régime ; cette notice est établie sous la responsabilité de l'organisme assureur.

Les salariés sont informés préalablement et individuellement, selon la même méthode, de toutes modifications de leurs droits et obligations.

13. Commission paritaire de prévoyance et de santé (CPPS)

Article 13

En vigueur étendu

La commission paritaire de prévoyance et de santé instaurée par la convention collective a compétence pour examiner et traiter toutes questions relatives au fonctionnement du régime de frais de santé institué par le présent accord, notamment :

- l'application et l'interprétation du texte de l'accord ;
- l'examen des litiges résultant de cette application ;
- la conciliation ;
- l'examen des bilans annuels et comptes de résultats des organismes assureurs recommandés ;
- le contrôle des opérations administratives et financières des organismes assureurs recommandés ;
- les propositions d'ajustement et d'amélioration des dispositions de l'accord ;
- le suivi de la gestion du fonds de solidarité géré par les organismes assureurs recommandés ;
- le suivi de la mise en conformité des contrats existants.

La CPPS est saisie quand une saisine de la CPIV (commission paritaire d'interprétation) intervient sur la santé et la prévoyance afin que la CPPS donne un avis en tant que créatrice de l'accord et gestionnaire du régime.

14. Modification, résiliation, dénonciation

Article 14

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être modifié ou complété à tout moment par voie d'avenant. Toute demande de révision de l'une ou plusieurs des organisations signataires doit être accompagnée d'un projet de texte et examinée dans les 2 mois suivant la notification de cette demande. (3)

Chacune des organisations signataires a la possibilité de dénoncer le présent accord à la fin de chaque année civile, avec un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation ne peut porter que sur l'ensemble de l'accord, à l'exception de l'article 10 relatif aux organismes assureurs recommandés et de l'annexe II relative aux cotisations des organismes assureurs recommandés, qui peuvent faire l'objet d'une dénonciation partielle. Les dispositions dénoncées resteront en vigueur jusqu'à la signature d'un nouvel accord ou, à défaut d'accord, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

(3) Alinéa étendu sous réserve de l'interprétation selon laquelle les entreprises qui n'adhèrent pas à (ou aux) organisme (s) recommandé (s) n'ont pas à financer le fonds de solidarité de la branche dont les prestations sont accessibles aux salariés des seules entreprises ayant choisi un assureur recommandé, étant entendu que les entreprises n'adhérant pas à un organisme recommandé sont tenues d'affecter 2 % des primes qu'elles versent au financement des prestations relevant du haut degré de solidarité.

(Arrêté du 6 février 2017 - art. 1)

15. Date d'effet et application

Article 15

En vigueur étendu

Le présent accord entre en vigueur le 1er janvier 2016 pour les entreprises adhérentes au syndicat patronal signataire.

Dans les autres cas, il est applicable à compter de la parution au Journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension. Néanmoins, l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord sont invitées à en faire application dès le 1er janvier 2016, dans le cadre de la généralisation de la couverture santé à l'ensemble des salariés.

Conformément à l'article L. 2253-3 du code du travail, il ne peut être dérogé par accord d'entreprise aux dispositions du présent accord. Pour apprécier la notion de garanties au moins égales, la comparaison se fait sur l'ensemble des dispositions du présent accord (affiliation des salariés dès le premier jour de travail, application des cas de dispenses d'affiliation, financement...). Pour les prestations, la comparaison se fait sur chaque type de remboursement (ligne par ligne) de la couverture minimale de la branche (niveau 1).

Ainsi, doivent notamment être respectés :

- la répartition des cotisations appelées au titre de l'article 8 du présent accord « Financement » ;
- la cotisation patronale minimale définie à l'article 8 ;
- le niveau des garanties de la couverture obligatoire de « niveau 1 » défini dans l'annexe I ;
- l'accès à la couverture frais de santé sans condition d'ancienneté.

Les entreprises disposant à la date de signature du présent accord d'une couverture collective et obligatoire de remboursement complémentaire de frais de santé dont les garanties sont inférieures à la couverture minimale de la branche disposent d'un délai de 3 mois à compter de la publication de l'arrêté d'extension du présent accord pour se mettre en conformité avec les dispositions du présent accord.

Dans le respect des obligations légales et réglementaires en vigueur, les entreprises disposant à la date de signature du présent accord d'une couverture collective et obligatoire de remboursement complémentaire de frais de santé dont les garanties sont supérieures au niveau 1 qui constitue la couverture minimale disposent de 24 mois à compter du 1er janvier 2016, date d'entrée en vigueur du présent accord, pour se mettre en conformité avec les dispositions du présent accord.

16. Modification du cadre législatif ou réglementaire

Article 16

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord ont été adoptées dans un cadre législatif et réglementaire en vigueur au moment de sa prise d'effet. Elles seront révisées sans délai, en tout ou partie, en cas de modification ou d'évolution des textes législatifs ou réglementaires.

17. Dépôt, demande d'extension

Article 17

En vigueur étendu

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

Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, il a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives.

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

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent accord au ministre chargé de la sécurité sociale et au ministre chargé du budget.

Annexes

Annexe I Prestations

En vigueur non étendu

Le détail des garanties en vigueur à compter du 1er janvier 2020 est repris ci-après.

Les niveaux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent en complément des prestations versées par la sécurité sociale, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires.

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0004/boc_20200004_0000_0014.pdf

Annexe II Taux de cotisation auprès des organismes assureurs recommandés

En vigueur étendu

Annexe II.1. - Cotisations 2016

Pour l'année 2016. - Cotisations du régime obligatoire « niveau 1 »

(En euros.)

	Régime obligatoire (Niveau 1)	Régime obligatoire (niveau 1) Alsace-Moselle
Couverture collective obligatoire		
Salarié	35,00	16,00
Couverture individuelle facultative au choix du salarié		
Conjoint	39,50	21,00
Enfant (cf. gratuité à compter du 3e enfant)	22,50	10,50

Pour l'année 2016. - Cotisation du régime amélioré « niveau 2 »

(En euros.)

	Régime amélioré (Niveau 2)	Régime amélioré (niveau 2) Alsace-Moselle
Couverture collective obligatoire		
Salarié	41	22
Couverture individuelle facultative au choix du salarié		
Conjoint	46	27
Enfant (cf. gratuité à compter du 3e enfant)	24	13

Pour l'année 2016. - Couverture « Evin » (retraités et anciens salariés)

(En euros.)

	Régime obligatoire (Niveau 1)	Régime obligatoire (niveau 1) Alsace-Moselle	Régime amélioré (Niveau 2)	Régime amélioré (niveau 2) Alsace-Moselle
Salarié	50,00	23,00	60,00	30,00
Conjoint	50,00	23,00	60,00	30,00
Enfant (cf. gratuité à compter du 3e enfant)	22,50	10,50	24,00	13,00

Annexe II.2. - Cotisations 2017

A partir du 1er janvier 2017. - Cotisations du régime obligatoire « niveau 1 »

(En pourcentage PMSS)

	Régime obligatoire (niveau 1)	Régime obligatoire (niveau 1) Alsace-Moselle
Couverture collective obligatoire		
Salarié	1,09	0,5
Couverture individuelle facultative au choix du salarié		
Conjoint	1,23	0,66
Enfant (cf. gratuité à compter du 3e enfant)	0,70	0,33

	Régime amélioré (niveau 2)	Régime amélioré (niveau 2) Alsace-Moselle
Couverture collective obligatoire		
Salarié	1,27	0,7
Couverture individuelle facultative au choix du salarié		
Conjoint	1,43	0,84
Enfant (cf. gratuité à compter du 3e enfant)	0,75	0,41

A partir du 1er janvier 2017. - Couverture « Evin » (retraités et anciens salariés)

(En pourcentage PMSS)

	Régime obligatoire (niveau 1)	Régime obligatoire (niveau 1) Alsace-Moselle	Régime amélioré (niveau 2)	Régime amélioré (niveau 2) Alsace-Moselle
Salarié	1,55	0,71	1,86	0,93
Conjoint	1,55	0,71	1,86	0,93
Enfant (cf. gratuité à compter du 3e enfant)	0,70	0,33	0,75	0,41

Annexe III Dispenses d'adhésion

En vigueur étendu

Peuvent être dispensés d'adhésion au régime frais de santé à leur initiative, en application de l'article 3 de l'accord et de l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 du même code. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
- les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
- les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective frais de santé, à condition de le justifier chaque année :
- dans le cadre d'un dispositif de prévoyance complémentaire remplissant les conditions mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 242-1 du même code ;
- par le régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, en application des articles D. 325-6 et D. 325-7 du code de la sécurité sociale ;
- par le régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières en application du décret n° 46-1541 du 22 juin 1946 ;
- dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;
- dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;
- dans le cadre des contrats d'assurance de groupe issus de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle.

Ces dispenses sont rappelées à titre indicatif. Toute évolution des dispositions de l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale sera immédiatement applicable de plein droit, notwithstanding l'absence de révision de la présente annexe qui n'a qu'une valeur informative.

Avenant du 19 novembre 2015 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	FFP.
Organisations de salariés	FEP CFDT ; SNPEFP CGT ; SNEPL CFTC ; FD CFE-CGC ; SNEPAT FO.

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche des organismes de formation ont décidé de mettre en place par le présent avenant un régime de prévoyance complémentaire obligatoire et mutualisé au niveau national à compter du 1er janvier 2016.

Le régime de prévoyance complémentaire mis en place présente un degré élevé de solidarité tel que prévu par l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et ses décrets d'application.

Afin d'assurer une mutualisation la plus large possible, les partenaires sociaux décident de recommander plusieurs organismes assureurs pour la couverture du régime de prévoyance mis en place au bénéfice, d'une part, du personnel affilié à l'AGIRC et, d'autre part, du personnel non affilié à l'AGIRC, permettant ainsi à chaque organisme de formation de souscrire un contrat parfaitement conforme aux obligations découlant de l'accord du 3 juillet 1992.

Cette recommandation a été précédée d'une procédure de mise en concurrence telle que prévue par l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, initiée par un avis d'appel à la concurrence publié le 27 mars 2015 dans l'Argus de l'assurance et le Moniteur et sur le site Marchés online le 23 mars 2015 dans le respect des principes de transparence, d'impartialité et d'égalité de traitement entre les candidats.

Le présent avenant a pour objet de modifier les dispositions de l'accord prévoyance du 3 juillet 1992 de la branche professionnelle des organismes de formation.

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 2.1 de l'accord du 3 juillet 1992 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Cet accord a pour objet d'instituer un régime minimum obligatoire de prévoyance au plan national généralisé à tous les personnels exerçant une activité salariée dans les organismes de formation visés par la convention précitée et inscrits à l'effectif (à 0 heure) le jour de la mise en œuvre de la prévoyance. »

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 3.2 de l'accord du 3 juillet 1992 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Il est fixé en pourcentage de la rémunération annuelle brute de référence définie à l'article 9. Le salaire annuel de référence est revalorisé à la date du décès.

Pour le personnel non affilié à l'AGIRC, le montant du capital est égal à 150 % du salaire de référence revalorisé.

Pour le personnel affilié à l'AGIRC, le montant du capital est porté à 300 % du salaire de référence revalorisé. »

Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 3.5 de l'accord du 3 juillet 1992 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« En cas de décès par accident de la circulation exclusivement dans l'exercice de fonctions professionnelles ou représentatives, au sens de l'article L. 2141-4 du code du travail, quel que soit le mode de transport, le capital défini aux articles 3.2 et 3.3 est doublé.

Le montant global du capital versé au titre d'un sinistre et tel que calculé dans les conditions ci-dessus ne peut toutefois être supérieur à 480 % du salaire de référence (défini à l'article 9) pour les participants non affiliés à l'AGIRC et 960 % du salaire de référence (défini à l'article 9) pour les participants affiliés à l'AGIRC (majorations pour personnes à charge comprises).

L'éventuelle réduction induite de ce plafonnement sera appliquée dans les mêmes proportions à chacun des bénéficiaires. »

Article 4

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 3.6 de l'accord du 3 juillet 1992 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Décès du conjoint non participant du régime postérieurement à celui du participant

Si après le décès d'un participant, laissant un ou plusieurs enfants à charge (y compris les enfants à naître), le conjoint tel que défini ci-dessous vient lui-même à décéder, le régime de prévoyance verse au profit des enfants qui seraient toujours à charge, et par parts égales entre eux, un nouveau capital dont le montant exprimé en pourcentage du salaire de référence est défini aux articles 3.2 et 3.3.

Décès simultané du participant et de son conjoint non participant par accident de la circulation dans les conditions de l'article 3.5

En cas de décès simultané des deux conjoints par accident de la circulation visé à l'article 3.5 et ayant une ou plusieurs personnes à charge, le capital visé aux articles 3.2 et 3.3 est multiplié par trois et versé aux personnes à charge par parts égales entre elles.

Toutefois, en cas de décès simultané de conjoints tous deux participants, il n'y a plus de notion de double effet.

Il est alors procédé au versement de deux capitaux décès tels que prévus aux articles 3.2 et 3.3 pour un décès toute cause et 3.5 pour un décès par accident de la circulation dans l'exercice des fonctions professionnelles.

Le montant global du capital versé au titre d'un sinistre et tel que calculé dans les conditions ci-dessus ne peut toutefois être supérieur à 480 % du salaire de référence (défini à l'article 9) pour le personnel non affilié à l'AGIRC et 960 % du salaire de référence (défini à l'article 9) pour le personnel affilié à l'AGIRC (majorations pour personnes à charge comprises).

L'éventuelle réduction induite de ce plafonnement sera appliquée dans les mêmes proportions à chacun des bénéficiaires.

Tableau récapitulatif des capitaux versés dans le cadre des articles 3.2,3.3,3.5 et 3.6 de l'accord de prévoyance

	Personnel affilié à l'AGIRC	Personnel non affilié à l'AGIRC
Décès du participant (toute cause), article 3.2	300 % du salaire de référence + majorations pour personnes à charge (art. 3.3)	150 % du salaire de référence + majorations pour personnes à charge (art. 3.3)
Décès du participant par accident de la circulation, article 3.5	600 % du salaire de référence + majorations pour personnes à charge (art. 3.3)	300 % du salaire de référence + majorations pour personnes à charge (art. 3.3)
Décès du conjoint non participant postérieurement à celui du participant	300 % du salaire de référence du participant + majorations pour personnes à charge (art. 3.3)	150 % du salaire de référence du participant + majorations pour personnes à charge (art. 3.3)
Décès simultané des deux conjoints ayant des personnes à charge (décès toute cause, sauf accident de la circulation tel que prévu à l'article 3.5)	600 % du salaire de référence du participant + majorations pour personnes à charge (art. 3.3)	300 % du salaire de référence du participant + majorations pour personnes à charge (art. 3.3)
Décès simultané des deux conjoints par accident de la circulation tel que visé à l'article 3.5	900 % du salaire de référence du participant + majorations pour personnes à charge (art. 3.3)	450 % du salaire de référence du participant + majorations pour personnes à charge (art. 3.3)
Décès (toute cause) simultané des deux conjoints tous deux participants	Versement de deux capitaux distincts d'un montant de 300 % du salaire de référence de chaque participant + majorations pour personnes à charge (art. 3.3)	Versement de deux capitaux distincts d'un montant de 150 % du salaire de référence de chaque participant + majorations pour personnes à charge (art. 3.3)
Décès (accident de la circulation tel que prévu à l'article 3.5) simultané des deux conjoints tous deux participants	Versement de deux capitaux distincts d'un montant de 600 % du salaire de référence de chaque participant + majorations pour personnes à charge (art. 3.3)	Versement de deux capitaux distincts d'un montant de 300 % du salaire de référence de chaque participant + majorations pour personnes à charge (art. 3.3)

Les capitaux énumérés au présent tableau sont plafonnés dans les conditions prévues aux articles 3.5 et 3.6.

On entend par conjoint l'époux ou l'épouse du participant non divorcé (e) ou non séparé (e) de corps.

Sont également assimilés au conjoint le concubin ou la concubine du participant au sens de l'article 515-8 du code civil, lorsque à la date du décès du participant les concubins peuvent justifier d'une communauté de vie d'au moins 2 ans et/ ou qu'un enfant commun est né de leur union. Le concubin ou la

concubine n'est pas assimilé (e) au conjoint lorsque le participant ou le ou la concubine est par ailleurs marié (e) à un tiers.

Sont également assimilés au conjoint les partenaires liés par un pacte civil de solidarité. »

Article 5

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 5.2 de l'accord du 3 juillet 1992 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« En cas de décès ou d'invalidité totale et définitive d'un salarié, il sera versé une rente éducation dont le montant est égal à :

- 9 % du salaire annuel brut de référence par enfant âgé de moins de 6 ans ;

- 12 % du salaire annuel brut de référence par enfant âgé de 6 à 16 ans ;

- 15 % du salaire annuel brut de référence par enfant âgé de plus de 16 ans et jusqu'à son 25e anniversaire au plus tard s'il poursuit des études.

Il est entendu que le taux de l'allocation évolue selon l'âge de l'enfant. »

Article 6

En vigueur étendu

La mention « visées aux articles L. 249 et L. 250 du code de la sécurité sociale » est supprimée de l'article 8.1 de l'accord du 3 juillet 1992.

Article 7

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 10.1 de l'accord du 3 juillet 1992 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Le fonds de revalorisation est alimenté chaque année avant et après résiliation par la différence entre 90 % du taux de placement dégagé par les organismes assureurs visés à l'article 11.2 et le taux technique pris en compte dans le calcul des provisions.

Le taux ainsi obtenu s'appliquant à la demi-somme des provisions mathématiques à l'ouverture et à la fermeture.

La revalorisation des indemnités journalières et des rentes d'invalidité sera déterminée sur l'absence du point conventionnel et prélevé sur le fonds de revalorisation constitué selon les modalités visées ci-dessus.

Pour le maintien des garanties décès, les salaires servant de base au calcul des capitaux décès à servir seront revalorisées suivant les règles appliquées aux indemnités journalières.

Les rentes éducation seront revalorisées avant et après résiliation sur la base des revalorisations décidées deux fois par an par le conseil d'administration de l'OCIRP.

En tout état de cause, les indemnités journalières et les rentes d'invalidité seront revalorisées dans la limite du fonds existant. »

Article 8

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 11.1 de l'accord du 3 juillet 1992 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« La couverture des garanties définies au présent accord fera l'objet d'une convention de gestion conclue avec un ou plusieurs organismes assureurs visés à l'article 11.2. »

Article 9

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 11.2 de l'accord du 3 juillet 1992 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Pour permettre la couverture des garanties prévues dans l'accord prévoyance du 3 juillet 1992, les partenaires sociaux ont décidé à l'issue de la procédure de mise en concurrence prévue à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale de recommander auprès des organismes de formation les organismes assureurs suivants :

Pour les garanties décès en capital, incapacité et invalidité :

- AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, ayant son siège 35, boulevard Brune, 75680 Paris Cedex 14 ;

- APICIL Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, ayant son siège 38, rue François-Peissel, 69300 Caluire-et-Cuire ;

- Malakoff Médéric Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, ayant son siège 21, rue Laffitte, 75009 Paris.

Pour la garantie rente éducation :

- OCIRP (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance), union d'institutions de prévoyance ayant son siège social 17, rue de Marignan, 75008 Paris.

Les organismes recommandés proposent aux organismes de formation un contrat d'assurance unique de référence négocié par les partenaires sociaux et conforme aux obligations déterminées dans le présent accord.

Les résultats techniques et financiers seront mutualisés entre ces organismes recommandés. A cet effet, un protocole technique et financier est conclu avec les organismes assureurs corecommandés et un des organismes corecommandés sera choisi chaque année pour effectuer l'apréition technique. »

Article 10

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 11.2 bis de l'accord du 3 juillet 1992 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Le principe et les modalités d'organisation de la recommandation seront réexaminés par les partenaires sociaux conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale dans un délai de 5 ans à compter du 1er janvier 2016, soit pour le 1er janvier 2021. A cette fin, les parties signataires se réuniront spécialement au plus tard 6 mois avant cette échéance. »

Article 11

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 11.3 de l'accord du 3 juillet 1992 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Afin de satisfaire à leurs obligations visées au présent accord, les organismes de formation pourront souscrire :

- soit le contrat d'assurance unique de référence négocié par les partenaires sociaux visant à satisfaire leurs intérêts et satisfaisant aux dispositions du présent accord, et ce auprès de l'un des organismes assureurs recommandés visés à l'article 11.2 ;

- soit un contrat d'assurance auprès d'un organisme habilité de leur choix. Dans ce dernier cas, les organismes de formation seront tenus de vérifier que le contrat d'assurance souscrit satisfait aux dispositions du présent accord, notamment l'article 11.3 ter.

Le présent accord entraîne l'affiliation des salariés tels que visés aux articles 2.1 à 2.5 au contrat collectif d'assurance souscrit par leur employeur.

Conformément aux dispositions légales, l'employeur remettra à chaque salarié bénéficiaire une notice d'information détaillée, rédigée par l'organisme assureur choisi, résumant notamment les garanties du régime et leurs modalités d'application.

Les salariés seront informés préalablement et individuellement, selon la même méthode, de toute modification de leurs droits et obligations. »

Article 12

En vigueur étendu

Le titre et les dispositions de l'article 11.3 bis de l'accord du 3 juillet 1992 sont remplacés par les suivantes :

« 11.3 bis. Garanties collectives présentant un haut degré de solidarité et financement

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

Les organismes de formation devront respecter les garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité définies à l'article 11.3 ter. »

Article 13

En vigueur étendu

Le titre et les dispositions de l'article 11.3 ter de l'accord du 3 juillet 1992 sont remplacés par les suivantes :

« 11.3 ter. Financement et définition des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité

Conformément à l'article R. 912-1 du code de la sécurité sociale, la part de la cotisation qui est affectée au financement des garanties présentant un degré élevé de solidarité est égale à 2 % de la cotisation globale versée par l'organisme de formation. Ce financement est affecté dans un fonds de solidarité destiné à financer les mesures de solidarité.

Dans le cadre du degré élevé de solidarité, les signataires du présent accord décident de mettre en œuvre des actions, qui viennent, le cas échéant, s'ajouter à celles des organismes assureurs recommandés.

Les partenaires sociaux peuvent décider :

- de mettre en place des actions collectives de prévention ;
- la prise en charge totale ou partielle de la cotisation de certaines catégories de salariés dont la situation le justifie particulièrement.

Les orientations des actions de prévention et les modalités de prise en charge totale ou partielle de la cotisation seront déterminées par la commission paritaire nationale par voie d'avenant au présent accord.

La commission paritaire nationale contrôle la mise en œuvre de ces orientations par les organismes auprès desquels les entreprises organisent la couverture de leurs salariés.

La commission paritaire nationale se dote d'outils permettant la communication au plus grand nombre de l'existence de ces actions, des possibilités d'en bénéficier et d'éventuelles modalités de saisine, etc. »

Article 14

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 11.3 quater de l'accord du 3 juillet 1992 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« En cas de résiliation de l'adhésion ou de la convention de gestion avec les organismes assureurs recommandés à l'article 11.2 :

- les garanties en cas de décès telles que définies aux articles 3,4 et 5 sont maintenues pour les salariés et anciens salariés bénéficiaires des prestations complémentaires suite à la mise en œuvre des garanties incapacité et invalidité par l'organisme faisant l'objet d'une résiliation ou non renouvelé (s), tant que se poursuit l'arrêt de travail ou le classement en invalidité, et ce au niveau de prestation tel qu'il est défini par le texte conventionnel au jour de la résiliation ou du non-renouvellement.

La revalorisation du salaire de référence se poursuit au moins sur la base déterminée par le texte conventionnel à la date de la résiliation et devra, si le contrat ne prévoit pas la poursuite de la revalorisation après résiliation de celui-ci, faire l'objet d'une négociation avec le ou les organismes assureurs nouvellement recommandés par la branche ;

- les prestations incapacité et invalidité en cours continueront à être servies à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou payée avant la résiliation.

Leur revalorisation se poursuit au moins sur la base déterminée par le texte conventionnel à la date de la résiliation et devra, si le contrat ne prévoit pas la poursuite de la revalorisation après résiliation de celui-ci, faire l'objet d'une négociation avec le ou les organismes assureurs nouvellement recommandés par la branche ;

- les maintiens de garanties au titre des situations particulières, visées à l'article 8, cessent ;

- le maintien des prestations octroyées au titre des situations particulières, visées à l'article 8, n'est pas remis en cause. La prise en charge des prestations attachées à ces maintiens particuliers est assumée par l'organisme assureur recommandé faisant l'objet d'une résiliation pour les risques survenus avant l'effet de la résiliation (arrêt de travail, décès) tandis que la prise en charge des prestations attachées à ce maintien est assumée par les organismes assureurs recommandés suivants pour les risques survenus après l'effet de la résiliation (arrêt de travail, décès). »

Article 15

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 11.4 de l'accord du 3 juillet 1992 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Le présent accord constitue pour chaque organisme de formation un socle de base minimum et obligatoire tant en termes de prestations garanties qu'en termes de répartition employeurs/ salariés.

Chaque organisme de formation reste libre de mettre en place selon l'une ou l'autre des modalités prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale un régime de prévoyance plus favorable que celui visé ci-dessus. »

Article 16

Le titre et les dispositions de l'article 12 de l'accord du 3 juillet 1992 sont remplacés par les dispositions suivantes :

« 12. Commission paritaire de prévoyance et santé

12.1. Composition

Il est créé une commission paritaire de prévoyance et santé composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés, représentatives dans la profession et signataires du présent accord, et d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs.

La commission paritaire de prévoyance et santé définira ses modalités et fonctionnement par un règlement intérieur.

12.2. Rôle

La commission paritaire de prévoyance et santé a compétence pour examiner et traiter toutes questions relatives au fonctionnement du régime de prévoyance institué par le présent accord :

- application et interprétation du texte de l'accord ;
- examen des litiges résultant de cette application ;
- conciliation ;
- examen des bilans annuels et comptes de résultats des organismes assureurs recommandés ;
- contrôle des opérations administratives et financières des organismes assureurs recommandés ;
- propositions d'ajustement et d'amélioration des dispositions de l'accord ;
- gestion du fonds d'action sociale ;
- suivi de la mise en conformité des contrats existants.

12.3. Réunions

La commission paritaire de prévoyance et santé se réunit au moins une fois par an sur convocation de son président ou à la demande de l'une des organisations signataires de l'accord. »

Article 17

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 14 de l'accord du 3 juillet 1992 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Les signataires du présent accord décident la création d'un fonds d'action sociale permettant :

- de remédier à des situations difficiles non envisagées dans le cadre actuel de l'accord : secours, prêts, assistance ;
- et d'améliorer les conditions de vie des salariés en facilitant l'accès à diverses réalisations sociales ou culturelles.

Les organismes recommandés à l'article 11.2, y compris l'OCIRP, mettent en œuvre au profit des salariés qu'ils garantissent ainsi que de leurs bénéficiaires et ayants droit, une action sociale, définie par les partenaires sociaux de la branche. »

Article 18

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 2 de l'annexe de l'accord du 3 juillet 1992 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Les taux de cotisation sont fixés à :

- pour le personnel affilié à l'AGIRC : 1,58 % TA et 2,21 % TB/ TC ;
- pour le personnel non affilié à l'AGIRC : 1,32 % TA et 1,95 % TB.

Un taux d'appel est appliqué sur ces taux et repris au sein de l'article 4 de la présente annexe à l'accord du 3 juillet 1992. »

Article 19

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 4 de l'annexe de l'accord du 3 juillet 1992 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Les cotisations définies à l'article 2 de la présente annexe seront calculées sur la totalité du salaire limité à la tranche C et réparties entre employeurs et salariés selon les modalités suivantes :

(En pourcentage.)

Garantie	Personnel affilié à l'ARGIC			
	TA	TA	TB	TB
	Salarié	Employeur	Salarié	Employeur
Décès toutes causes	0	0,54	0	0,54
Décès accidentel	0	0,06	0	0,06
Double effet-ITD, frais d'obsèques	0	0,05	0	0,05
Rente éducation (OCIRP)	0	0,11	0	0,11
Total intermédiaire (1)	0	0,76	0	0,76
Incapacité de travail	0	0,21	0,25	0
Invalidité	0	0,53	0	0,75
Total intermédiaire (2)	0	0,74	0,25	0,75
Total (1) + (2)	0	1,50	0,25	1,51
Total		1,50		1,76

(En pourcentage.)

Garantie	Personnel affilié à l'AGIRC			
	TA	TA	TB	TB
	Salarié	Employeur	Salarié	Employeur
Décès toutes causes	0,12	0,12	0,12	0,12
Décès accidentel	0,010	0,010	0,010	0,010
Double effet-ITD, frais d'obsèques	0,020	0,020	0,020	0,020
Rente éducation (OCIRP)	0,050	0,050	0,050	0,050
Total intermédiaire (1)	0,200	0,200	0,200	0,200
Incapacité de travail	0,10	0,10	0,14	0,14
Invalidité	0,225	0,225	0,435	0,435
Total intermédiaire (2)	0,325	0,325	0,58	0,58
Total (1) + (2)	0,525	0,525	0,78	0,78
Total	1,05		1,55	

Les organismes de formation non adhérents sont invités à appliquer les répartitions visées dans le présent article afin de satisfaire aux exigences URSSAF (art. L. 242-1-4 du code de la sécurité sociale). »

Article 20

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 6 de l'annexe de l'accord du 3 juillet 1992 sont remplacées par les dispositions suivantes.

« Les taux des cotisations définies à l'article 4 de la présente annexe sont maintenus à compter du 1er janvier 2016 par les organismes assureurs visés à l'article 11.2 pendant 2 ans pour la couverture des risques, y compris la rente éducation. »

Article 21

En vigueur étendu

Les articles 2.4,10.2,10.3 de l'accord de prévoyance et 3 de l'annexe à l'accord de prévoyance sont supprimés.

Article 22

En vigueur étendu

Dans les articles 11.5,13.1 et 13.2 de l'accord de prévoyance, la mention suivante « l'organisme de prévoyance » est remplacée par « l'organisme assureur » et la mention « les organismes de prévoyance » est remplacée par « les organismes assureurs ».

Article 23

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé aux services du ministère en vue de son extension. Il prendra effet le 1er janvier 2016.

Avenant du 28 juin 2016 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	FFP
Organisations de salariés	FEP CFDT SNPEFP CGT SNEPL CTFC FD CFE-CGC SNEPAT FO

En vigueur non étendu

Le régime de la branche des organismes de formation a été mis en place par l'accord de prévoyance du 3 juillet 1992 et a fait l'objet de clauses de désignation successives.

Par avenant du 19 novembre 2015, les partenaires sociaux dans l'objectif d'assurer une mutualisation la plus large possible, ont recommandé plusieurs organismes assureurs pour la couverture du régime de prévoyance à compter du 1er janvier 2016.

Dans ce contexte et afin de ne pas pénaliser la mutualisation, les partenaires sociaux de la branche des organismes de formation souhaitent par la conclusion du présent avenant compléter les dispositions de l'article 11.3 de l'accord de prévoyance du 3 juillet 1992 et organiser ainsi les conséquences financières liées au choix d'un organisme de formation à rejoindre le régime mutualisé de branche alors même que précédemment il n'en bénéficiait pas.

Article 1er

En vigueur non étendu

Les dispositions de l'article 11.3 de l'accord du 3 juillet 1992 telles qu'issue de l'avenant du 19 novembre 2015 sont complétées des alinéas suivants :

« En présence d'un contrat de prévoyance souscrit antérieurement

A compter du 1er janvier 2016 et en présence d'un contrat de prévoyance souscrit antérieurement, les organismes de formation qui décident d'adhérer auprès de l'un des organismes assureurs recommandés visés à l'article 11.2 du présent accord pour rejoindre le régime collectif de branche mutualisé, alors même que précédemment il n'en bénéficiait pas peuvent, au regard de leurs risques en cours à la date d'effet du contrat de prévoyance, faire l'objet d'une demande de paiement soit d'une cotisation unique soit d'une cotisation étalée ayant pour objet de couvrir :

a) Leur obligation au titre de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale que le contrat de travail soit rompu ou non (à savoir la poursuite de la revalorisation des rentes en cours de service et la revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès) dans la mesure où la poursuite de la revalorisation n'est pas garantie par le précédent organisme assureur ;

b) Ainsi que l'éventuel différentiel de garanties pour le maintien des garanties décès si les garanties du précédent contrat de prévoyance étaient inférieures aux dispositions du présent accord, et si le contrat de travail n'est pas rompu.

En l'absence d'un contrat de prévoyance souscrit antérieurement

A compter du 1er janvier 2016 et en l'absence de contrat de prévoyance souscrit antérieurement, les organismes de formation qui décident d'adhérer auprès de l'un des organismes assureurs recommandés visés à l'article 11.2 du présent accord pour rejoindre le régime collectif de branche mutualisé peuvent faire l'objet d'une demande de paiement soit d'une cotisation unique soit d'une cotisation étalée pour la prise en charge de leurs prestations d'incapacité et d'invalidité en cours de service à la date d'effet du contrat de prévoyance.

Modalités de calcul de la cotisation

En présence ou non d'un contrat de prévoyance souscrit antérieurement, la cotisation unique ou étalée demandée à l'organisme de formation sera calculée, par individu, à la date d'effet de l'adhésion sur la base des tables du BCAC et des taux techniques en vigueur ».

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant sera déposé aux services du ministère en vue de son extension. Il prend effet le 1er janvier 2016.

Avenant du 28 juin 2016 à l'accord du 19 novembre 2015 relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé

Signataires	
Organisations patronales	FFP
Organisations de salariés	FEP CFDT SNPEFP CGT SNEPL CTFC FD CFE-CGC SNEPAT FO

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de modifier les dispositions de l'article 5.2 de l'accord de branche des organismes de formations du 19 novembre 2015 relatif à la couverture obligatoire frais de santé.

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 5.2 de l'accord du 19 novembre 2015 est remplacé par la stipulation suivante :

« 5.2. Toutefois, le régime complémentaire de remboursement de frais de soins de santé défini par le présent accord reste en vigueur, pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient d'un maintien de salaire, total ou partiel ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, ou d'une rente d'invalidité au titre du régime de prévoyance. Les cotisations salariales et patronales sont dues dans les mêmes conditions que celles applicables aux salariés en activité. »

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet à compter de la date de sa signature, sous réserve de la mise en œuvre du droit d'opposition. Il s'incorpore à l'accord de la branche des organismes de formation du 19 novembre 2015 relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé qu'il modifie.

Il est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail. Les partenaires sociaux conviennent d'en demander l'extension auprès du ministre chargé de la sécurité sociale et auprès du ministre des finances et des comptes publics conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Avenant du 21 octobre 2016 à l'accord du 19 novembre 2015 relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé

Signataires	
Organisations patronales	FFP
Organisations de salariés	FEP CFDT SNPEFP CGT SNEPL CTFC FD CFE-CGC SNEPAT FO

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de modifier les dispositions de l'article 9 de l'accord de branche des organismes de formations du 19 novembre 2015 relatif à la couverture obligatoire frais de santé.

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 9 de l'accord du 19 novembre 2015 est remplacé par la stipulation suivante :

« 9. Dans le cadre de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les signataires de l'accord du 19 novembre 2015 ont instauré des garanties présentant un degré élevé de solidarité.

Conformément à l'article R. 912-1 du code de la sécurité sociale, la part de la cotisation qui est affectée au financement des garanties présentant un degré élevé de solidarité est égale à 2 % de la cotisation globale hors taxes versée par l'entreprise à titre obligatoire. Cette part de cotisation est affectée :

- soit, au financement de garanties servies dans le cadre de l'action sociale des organismes assureurs non recommandés, pour les entreprises non couvertes par un organisme assureur recommandé ;

- soit, au « fonds de solidarité » des organismes assureurs recommandés, pour les entreprises couvertes par un organisme assureur recommandé.

Le fonds de solidarité des organismes assureurs recommandés bénéficie exclusivement aux salariés couverts par les organismes assureurs recommandés.

Dans le cadre du degré élevé de solidarité, les signataires de l'accord du 19 novembre 2015 décident de mettre en œuvre des mesures de solidarité qui viennent, le cas échéant, s'ajouter à celles de l'organisme assureur qu'il soit recommandé ou non.

Les partenaires sociaux décident le financement intégral, par la solidarité, de la part salariale de la cotisation des apprentis bénéficiaires d'un CDD d'une durée inférieure à 12 mois ou dont la cotisation représente au moins 10 % de leurs revenus bruts, pour le niveau de couverture obligatoire retenu par l'entreprise.

La commission paritaire de prévoyance et de santé (CPPS) peut décider chaque année, par voie d'avenant, la modification des mesures retenues et les modalités d'attribution.

La CPPS procède aux ajustements nécessaires à tout moment au cours de la vie du régime.

La CPPS contrôle la mise en œuvre de ces orientations par les organismes auprès desquels les entreprises organisent la couverture de leurs salariés.

Les entreprises non adhérentes à l'un des organismes assureurs recommandés sont tenues de mettre en œuvre les mesures de solidarités définies au présent article. »

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet à compter de la date de sa signature, sous réserve de la mise en œuvre du droit d'opposition. Il s'incorpore à l'accord de la

branche des organismes de formation du 19 novembre 2015 relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé qu'il modifie.

Il est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail. Les partenaires sociaux conviennent d'en demander l'extension auprès du ministre chargé de la sécurité sociale et auprès du ministre des finances et des comptes publics conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Avenant du 21 octobre 2016 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	FFP
Organisations de salariés	FEP CFDT SNPEFP CGT SNEPL CFTC FD CFE-CGC SNEPAT FO

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de modifier les dispositions de l'article 11.3 ter de l'accord de prévoyance des organismes de formation du 3 juillet 1992.

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 11.3 ter de l'accord de prévoyance des organismes de formation du 3 juillet 1992 sont remplacées par les suivantes :

« 11.3 ter. Financement et définition des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité :

Dans le cadre de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les signataires de l'accord de prévoyance des organismes de formation du 3 juillet 1992 ont instauré des garanties présentant un degré élevé de solidarité.

Conformément à l'article R. 912-1 du code de la sécurité sociale, la part de la cotisation qui est affectée au financement des garanties présentant un degré élevé de solidarité est égale à 2 % de la cotisation globale hors taxes versée par l'entreprise à titre obligatoire. Cette part de cotisation est affectée :

- soit, au financement de garanties servies dans le cadre de l'action sociale des organismes assureurs non recommandés, pour les entreprises non couvertes par un organisme assureur recommandé ;

- soit, au ' fonds de solidarité ' des organismes assureurs recommandés, pour les entreprises couvertes par un organisme assureur recommandé.

Le fonds de solidarité des organismes assureurs recommandés bénéficie exclusivement aux salariés couverts par les organismes assureurs recommandés.

Dans le cadre du degré élevé de solidarité, les signataires de l'accord du 3 juillet 1992 décident de mettre en œuvre des mesures de solidarité qui viennent, le cas échéant, s'ajouter à celles de l'organisme assureur qu'il soit recommandé ou non.

Les partenaires sociaux décident le financement par la solidarité :

- de la prise en charge d'un service en ligne de deuxième avis médical, dans la limite de 300 euros par an et par bénéficiaire ;

- d'aides pour les salariés en situation d'aident, selon un plafond de ressources apprécié au cas par cas par la commission paritaire de prévoyance et de santé (CPPS) ;

- d'aides aux salariés relevant de la classification ' maladies redoutées ', définie par la CPPS et selon un plafond de ressources apprécié au cas par cas par la CPPS ;

- de l'intégralité de la cotisation prévoyance relative à la garantie décès et rente éducation pour les salariés en congé parental d'éducation temps plein sous réserve d'un plafond de salaire annuel brut équivalent temps plein jusqu'à 22 000 euros.

La commission paritaire de prévoyance et de santé (CPPS) peut décider chaque année, par voie d'avenant, la modification des mesures retenues et les modalités d'attribution.

La CPPS procède aux ajustements nécessaires à tout moment au cours de la vie du régime.

La CPPS contrôle la mise en œuvre de ces orientations par les organismes auprès desquels les entreprises organisent la couverture de leurs salariés.

Les entreprises non adhérentes à l'un des organismes assureurs recommandés sont tenues de mettre en œuvre les mesures de solidarité définies au présent article. »

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet à compter de la date de sa signature, sous réserve de la mise en œuvre du droit d'opposition. Il s'incorpore à l'accord de la branche des organismes de formation du 19 novembre 2015 relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé qu'il modifie.

Il est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail. Les partenaires sociaux conviennent d'en demander l'extension auprès du ministre chargé de la sécurité sociale et auprès du ministre des finances et des comptes publics conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Accord du 16 janvier 2017 relatif à la classification des emplois et des métiers

Signataires	
Organisations patronales	FFP
Organisations de salariés	SNEPL CFTC FD CFE-CGC SNEPAT FO

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux ont acté en 2013 qu'ils souhaitaient réviser les classifications existantes, première étape de la refonte globale de la convention collective nationale afin de la rendre plus dynamique et adaptée aux métiers d'aujourd'hui et de demain, aux missions et compétences de tous les salariés par toutes les voies d'accès - formation initiale ou formation continue, compétences acquises par l'expérience ou les apprentissages informels notamment.

Les partenaires sociaux ont également eu le souhait d'éviter l'obsolescence rapide des classifications et l'adaptation à toutes les entreprises de la branche, des plus petites au plus grandes.

Cette nouvelle classification conventionnelle poursuit ainsi plusieurs objectifs :

- garantir la plus grande équité dans le classement des emplois, grâce à une évaluation des emplois qui s'opère sur la base de critères communs à tous les emplois (quelle que soit la filière dont les emplois relèvent) ;

- favoriser les mobilités internes ou externes au sein de la branche ;

- pouvoir utiliser la classification comme un véritable outil GRH, dans une logique de progression et valorisation des compétences au sein de la branche ;

- accompagner les évolutions et la diversification des activités dans les organismes de formation ;

- faciliter la classification des emplois dans l'entreprise en tenant compte des modèles organisationnels rencontrés dans les organismes de formation.

En conséquence, le présent accord a pour objet de :

- réviser la classification conventionnelle prévue à l'article 20 de la CCNOF (titre I) ;
- réviser consécutivement tous les articles impactés par cette classification, y inclus les accords et avenants relatifs aux régimes conventionnels prévoyance et frais de santé en vigueur qui déterminent la notion de cadre au sens de l'ANI de 1947 (titre II) ;
- mettre en place au niveau de la branche des outils opérationnels d'appropriation du nouveau dispositif et de suivi de mise en œuvre en tenant compte des contraintes des entreprises de la branche (titre III).

La mise en œuvre dynamique d'une classification conventionnelle est essentielle pour les entreprises et les salariés car :

- elle permet de classer, de façon objective, les emplois ;
- elle constitue un élément essentiel de la politique de gestion des emplois et des compétences ;
- elle sécurise la relation contractuelle dans la mesure où la classification de l'emploi occupé doit apparaître dans un certain nombre de documents juridiques ou administratifs (bulletin de paie, certificat de travail, registre du personnel, etc.).

Les partenaires sociaux, tout au long du travail d'élaboration de la méthode et des critères de classification ont pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois.

À cet égard, tant la méthode que les critères de classification, ont été analysés, par le groupe de travail paritaire mis en place, afin de vérifier qu'ils n'étaient pas susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes et que seules les compétences objectives et nécessaires à la tenue de l'emploi étaient prises en compte.

Titre Ier Refonte de la classification conventionnelle

Article 1er

En vigueur étendu

L'accord du 11 juillet 1994 est abrogé.

Article 2

En vigueur étendu

L'article 20 de la convention collective nationale des organismes de formation devient :

« Article 20

Classification conventionnelle

20.1. Principes directeurs

Compte tenu notamment des caractéristiques de la demande des entreprises, des salariés et des particuliers de formation professionnelle, de la commande publique, des caractéristiques de l'offre privée de formation, des ressources humaines mises en place pour y répondre, les partenaires sociaux ont élaboré une méthode de classification des emplois et des métiers selon les principes suivants :

- universalité de la classification des emplois ;
- détermination de familles d'emplois et de filières de métiers pour favoriser la mobilité professionnelle ;
- identification des critères classants et des emplois repérés pour tenir compte de la singularité des entreprises et de la nécessaire évolution des emplois ;
- méthode fiable de classement des emplois afin de respecter les principes d'égalité de traitement et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- dispositifs destinés à favoriser la mobilité et la promotion professionnelle ;
- création d'un système de bonification qui valorise la polyvalence et la responsabilité ;
- définition innovante du statut de cadre.

Les partenaires sociaux rappellent au préalable que la classification porte sur l'emploi occupé et non sur les compétences ou qualifications du salarié qui occupe l'emploi. La classification n'est donc pas un outil d'évaluation du personnel. Le positionnement dans la grille doit uniquement tenir compte des exigences et compétences requises par l'emploi, indépendamment des compétences détenues par ailleurs par la personne (si ces dernières ne sont pas mises en œuvre dans l'emploi, comme par exemple celles issues d'une formation initiale). Par ailleurs, l'employeur doit prendre en compte de la même manière et sans distinction l'ensemble des emplois présents dans les organismes de formation : la même grille s'applique aux trois filières de métier telles que définies par la branche (cf. 20.2 infra), afin de faciliter les passages d'une filière à l'autre.

20.2. Universalité de la classification des emplois

La classification conventionnelle bénéficie à tous les salariés de la branche formation. Cette grille ne s'applique pas aux mandataires sociaux qui relèvent du régime général de la sécurité sociale au sens du code de la sécurité sociale dépourvus de contrat de travail au sens du code du travail même s'ils exercent une fonction de direction, de direction générale, de gestion de l'organisme ou gestion de l'entreprise (ou équivalent), ni aux formateurs occasionnels ou indépendants qui ne sont pas liés à l'organisme de formation par un contrat de travail.

20.3. Familles professionnelles et filières de métiers

Les différents emplois de la branche sont classés en six familles professionnelles :

- animation de dispositifs de formation ;
- conseil et accompagnement individuel ;
- ingénierie de formation, ingénierie pédagogique ;
- promotion, marketing et commercial ;
- management-gestion d'un organisme, d'une entreprise ;
- gestion administrative, logistique, financière et réglementaire de l'entreprise.

Ces six familles professionnelles sont regroupées en trois filières de métiers :

- filière 1 : formation, accompagnement, ingénierie ;
- filière 2 : développement ;
- filière 3 : supports.

Ces filières ont été identifiées au sein des organismes de formation. Toutefois, la filière 1 peut également être présente au sein d'entreprises qui réalisent à titre accessoire des actions de formation, d'accompagnement, d'insertion ou de l'intermédiation dans ces domaines.

Filière 1 : formation, accompagnement, ingénierie

Cette filière rassemble les métiers constituant le cœur d'activité des organismes de formation professionnelle : métiers intervenant directement dans le processus pédagogique, ayant la charge de l'animation de dispositifs de formation, du conseil et de l'accompagnement individuel et/ ou de l'ingénierie de formation.

Filière 2 : développement

Cette filière rassemble les métiers spécifiques aux organismes de formation et concourant à son développement : métiers en charge de la promotion, du marketing et du développement commercial de l'organisme ainsi que les métiers en charge du management et de la gestion de l'organisme.

Cette filière rassemble les métiers transversaux, non spécifiques aux organismes de formation : métiers de la gestion administrative, logistique, financière ou réglementaire.

Afin de favoriser les passages entre ces filières et/ ou de mieux prendre en compte les emplois et métiers interfilières, les partenaires font le choix de réaliser une grille unique pour l'ensemble des personnels.

20.4. Critères classants et emplois repérés

20.4.1. Le principe des critères classants

Afin de faire de la classification un outil dynamique de gestion des ressources humaines et de faciliter les mobilités professionnelles dans la famille d'emploi, la filière métier ou entre filières, les emplois sont classés, dans l'entreprise, sur la base de six critères :

- l'autonomie ;
- le management ;
- le relationnel ;
- l'impact ;
- l'ampleur des connaissances ;
- la complexité et le savoir-faire professionnels,

définis ci-après.

L'autonomie recouvre le niveau de latitude et de marge de manœuvre laissé au salarié dans l'emploi (par exemple, dans l'organisation du travail, dans la prise de décision).

Le management définit l'exercice et l'étendue de responsabilités managériales de l'emploi visé, qu'il s'agisse d'encadrement avec ou sans pouvoir hiérarchique.

Le relationnel recouvre les exigences relationnelles de l'emploi, tant envers des acteurs internes qu'externes (apprenants, clients, fournisseurs, partenaires).

L'impact mesure l'influence et les conséquences de l'emploi occupé (ses activités, ses décisions, etc.) sur l'organisme. L'impact peut être positif ou négatif, par exemple en termes d'accroissement ou de baisse de l'activité et du chiffre d'affaires, de la satisfaction ou du mécontentement des clients, de gains ou de pertes de productivité ou de qualité sur l'activité de collègues, etc.

L'ampleur des connaissances est définie comme le niveau de savoirs requis par l'emploi occupé, et non ceux détenus par la personne qui occupe l'emploi (en effet, la personne pourrait détenir des savoirs spécifiques qui ne seraient pas requis explicitement par l'emploi : il convient de tenir compte des exigences de l'emploi uniquement). Ces connaissances peuvent être acquises par la formation (initiale ou continue) et/ ou par l'expérience professionnelle.

La complexité et le savoir-faire professionnel mesurent le niveau de savoir-faire métier requis par l'emploi. La technique professionnelle peut recouvrir, par exemple, des compétences pédagogiques pour le personnel formateur, des compétences relationnelles et commerciales pour le personnel chargé du développement de l'organisme, des compétences managériales pour le personnel d'encadrement, des compétences méthodologiques/ organisationnelles et de maîtrise d'outils pour le personnel comptable, etc. Ces savoir-faire peuvent être acquis par la formation (initiale ou continue) et/ ou l'expérience professionnelle.

Chaque emploi doit être positionné sur l'ensemble de ces critères.

20.4.2. Différentes positions au sein des critères

Chaque critère comprend plusieurs " marches ", correspond à une définition précise de l'exigence requise par l'emploi sur le critère considéré.

L'idée de marche traduit la volonté des partenaires sociaux d'un outil dynamique favorisant l'évolution des emplois et des parcours professionnels.

Les partenaires sociaux rappellent que pour classer un emploi, il faut se référer exclusivement et en toute objectivité aux compétences requises par l'emploi et non celles pouvant être détenues par la personne.

Néanmoins, les compétences acquises par le salarié, par la formation ou l'expérience, et validées peuvent aussi permettre de faire évoluer les emplois dans l'entreprise.

L'addition des marches atteintes dans chaque critère permet de déterminer un coefficient et le palier sur lequel l'emploi se situe (cf. art. 20.5 infra).

20.4.2.1 Critère autonomie

Ce critère comporte 7 marches.

Le passage d'une marche à l'autre s'apprécie en fonction :

- du contour des activités (par exemple, exécution, activité, axe de travail) et la nature des instructions afférentes (par exemple, instructions précises, objectifs à atteindre) ;
- de l'autonomie dans le choix des moyens à mettre en œuvre ;
- de la fréquence des vérifications du travail pouvant être effectuées (par exemple, permanente, aléatoire, a posteriori).

Marche	définition	Points
1	Application de consignes précises ou de procédures connues ou de modes opératoires déterminés dont les moyens à mettre en œuvre sont définis ou connus en amont. Vérifications pouvant être fréquentes et systématisables	20
2	Dans le cadre d'activités définies par des consignes précises ou procédures connues ou modes opératoires déterminés, les moyens à mettre en œuvre sont à choisir parmi un nombre limité de solutions définies en amont. Vérifications réalisables de façon non systématique	29
3	Activités définies par des instructions générales. Choix des moyens et méthode à mettre en œuvre à effectuer parmi un ensemble de méthodes connues. Vérifications non systématiques et a posteriori, portant sur l'atteinte des résultats dans les délais convenus et le respect des procédures préconisées	39
4	Activités définies par des instructions générales. La prise en compte des aléas nécessite l'adaptation des moyens et méthodes à mettre en œuvre. Vérifications non systématiques et a posteriori	48
5	Axes de travail fixant les objectifs à atteindre. Autonomie dans le choix des moyens et méthodes à mettre en œuvre pour la réalisation des objectifs. Vérification a posteriori, faisant l'objet d'une évaluation globale	57
6	Directives générales fixant les objectifs à atteindre. Autonomie dans la conception des moyens et méthodes à mettre en œuvre pour la réalisation des objectifs. Vérification a posteriori, faisant l'objet d'une évaluation globale	69
7	Délégation directe et explicite de la direction générale pour l'élaboration de la stratégie de l'entreprise ou de l'établissement dont le poste a la responsabilité et l'arbitrage sur les ressources à mettre en œuvre (ressources qui peuvent, par exemple, être financières, budgétaires, humaines). L'activité s'apprécie à moyen-long terme, à partir des résultats globaux de l'organisme/ du centre de formation	90

20.4.2.2. Critère management

Ce critère comporte 7 marches.

Le passage d'une marche à l'autre s'apprécie :

- concernant le management hiérarchique, à l'aune de : -- la nature du management réalisé (par exemple, contrôle du travail fait, animation d'équipe, encadrement hiérarchique) ;
- la complexité des fonctions assurées par les équipes à manager (par exemple, simple fonction d'exécution, conception, décision) et leur autonomie ;

- la variété et l'envergure des équipes à manager (mono-filière/ métier ou multi-filière/ métier) ;
- concernant le management transversal, à travers :
- la complexité des projets managés ;
- les conditions de réalisation des projets (uniquement des équipes internes ou avec des équipes externes).

Marche	Définition	Points
1	Aucun management	0
2	Animation technique (instructions précises et contrôle du travail fait) d'un ensemble de personnel mono-filière/ métier (c'est-à-dire relevant du même domaine d'activité) réalisant des activités simples et/ ou disposant d'une autonomie limitée	20
3	Animation technique de personnel multi-filière/ métier (c'est-à-dire relevant de domaines d'activité différents) réalisant des activités simples et/ ou disposant d'une autonomie limitée	29
	Ou supervision technique (c'est-à-dire contrôle du travail fait) de personnels réalisant des activités complexes et/ ou disposant de prérogatives d'autonomie (par exemple : choix des moyens à mettre en œuvre)	
4	Ou coordination permanente de projet (s) impliquant un seul périmètre fonctionnel (par exemple : pédagogique, informatique) et réalisé avec les équipes internes de l'organisme de formation	39
	Gestion d'équipe (par exemple : répartition des activités, coordination, apport de conseils méthodologiques) d'une équipe de personnel mono-filière	
	Ou coordination permanente de projet (s) impliquant plusieurs périmètres fonctionnels (par exemple : pédagogique, informatique, graphique) et réalisé avec les équipes internes de l'organisme de formation	
5	Ou encadrement hiérarchique d'une équipe de 1 à 3 personnes dont l'autonomie est limitée (par exemple, dans le choix des moyens à mettre en œuvre)	48
	Encadrement hiérarchique d'une équipe supérieure à 3 personnes dont l'autonomie est limitée (par exemple, dans le choix des moyens à mettre en œuvre)	
6	Gestion d'équipe d'une équipe de personnel multi-filière	57
7	Encadrement hiérarchique d'une équipe de personnel disposant de prérogatives d'autonomie et de décision dans le choix et la conception des moyens et méthodes à mettre en œuvre.	69
8	Délégation de la direction générale pour assurer la direction de l'ensemble du personnel de l'établissement/ du centre/ de l'antenne dont le poste a la responsabilité	90

20.4.2.3. Critère relationnel

Ce critère comporte 7 marches.

Le passage d'une marche à l'autre s'apprécie se réalise sur la base de :

- la variété des interlocuteurs et publics à prendre en compte ;
- la nature et la complexité des échanges à entretenir et la nature de négociations à mener (simple, complexe, stratégique) ;
- le cas échéant, l'importance du relationnel dans l'emploi et/ ou son impact sur l'organisme.

Marche	définition	Points
1	Échanges élémentaires	20
2	Échanges professionnels courants (par exemple : transmission d'informations factuelles, réponse à des questions) nécessitant de comprendre ses interlocuteurs et de se faire comprendre auprès d'interlocuteurs de même nature et/ ou variant peu	29
3	Échanges professionnels courants nécessitant de comprendre ses interlocuteurs et de se faire comprendre auprès de différents types d'interlocuteurs (par exemple, services internes, fournisseurs, clients) et/ ou de publics (par exemple, demandeurs d'emploi, salariés de divers secteurs, individuels)	39
4	Échanges professionnels complexes requérant la construction d'argumentaires, l'apport de conseils, la structuration du déroulement d'un échange, la recherche d'information, etc. auprès d'interlocuteurs et/ ou publics de même nature ou multiples (par exemple, services internes, fournisseurs, clients, demandeurs d'emploi, salariés de divers secteurs, individuels)	48
5	Échanges professionnels complexes et déterminants pour la tenue du poste et la réalisation des objectifs requérant la construction d'argumentaires, l'apport de conseils, la structuration du déroulement d'un échange, la recherche d'information, la conduite de négociations simples auprès d'interlocuteurs et/ ou publics de même nature (par exemple, services internes, fournisseurs, clients, demandeurs d'emploi, salariés de divers secteurs, individuels)	57
6	Échanges professionnels complexes et déterminants pour la tenue du poste et la réalisation des objectifs requérant la construction d'argumentaires, l'apport de conseils, la structuration du déroulement d'un échange, la recherche d'information, la conduite de négociations complexes, etc. auprès d'interlocuteurs et/ ou publics multiples	69
7	Échanges professionnels très complexes (par exemple, missions de représentation de l'organisme) avec la conduite de négociations stratégiques auprès d'interlocuteurs très variés (internes/ externes ; clients/ fournisseurs ; privé/ institutionnel) engageant de manière significative et décisive l'activité de l'établissement, du centre, de l'antenne (par exemple, conquête ou perte d'un client)	90

20.4.2.4. Critère impact

Ce critère comporte 4 marches.

Le passage d'une marche à l'autre s'effectue en appréciant :

- l'intensité de l'impact de l'emploi (impact limité, impact modéré, impact fort et significatif) ;
- la nature de cet impact (par exemple, impacts financiers, impacts humains, etc.).

Marche	Définition	Points
1	L'emploi a des impacts limités sur l'organisme et son fonctionnement, tant en interne qu'à l'externe	20
2	En interne (par rapport à son service ou à d'autres services de l'organisme) ou à l'externe (par rapport à des clients ; à des apprenants), les actions de l'emploi peuvent avoir des impacts modérés d'une seule nature essentiellement (par exemple : impacts financiers, impacts humains ...)	40
3	En interne (par rapport à son service ou à d'autres services de l'organisme) ou à l'externe (par rapport à des clients ; à des apprenants), les actions de l'emploi peuvent avoir des impacts modérés de plusieurs natures combinées (par exemple : impacts financiers, impacts humains ...)	58

4	En interne (par rapport à son service ou à d'autres services de l'organisme) ou à l'externe (par rapport à des clients ; à des apprenants), les décisions et actions de l'emploi peuvent avoir des impacts forts et significatifs d'une ou de plusieurs natures (par exemple : impacts financiers, impacts humains ...) sur l'organisme de formation	90
---	--	----

20.4.2.5 Critère ampleur des connaissances

Ce critère comporte 6 marches.

Le passage d'une marche à l'autre s'apprécie par référence à :

- la profondeur des connaissances à détenir pour l'emploi (par exemple, notions, connaissances générales, connaissances approfondies, expertise) ;
- la largeur des connaissances à détenir (connaissances dans un seul domaine ; ou connaissances dans plusieurs domaines relevant de disciplines distinctes).

Marche	Définition	Point
1	Le poste ne requiert pas de connaissances particulières à détenir en préalable	20
2	Le poste requiert des notions dans un ou plusieurs domaine (s) ou discipline (s)	32
3	Le poste requiert des connaissances générales dans un domaine ou discipline	43
4	Le poste requiert des connaissances générales dans plusieurs domaines ou disciplines	54
	Ou le poste requiert des connaissances approfondies d'un domaine ou discipline	
5	Le poste requiert des connaissances approfondies de plusieurs domaines ou disciplines	67
6	Le poste requiert une expertise (c'est-à-dire une spécialisation ciblée et pointue, reconnue en tant que telle dans le milieu professionnel, reposant sur une forte capacité projective et donnant lieu à des publications) dans un ou plusieurs domaines/ disciplines	90

20.4.2.6. Critère complexité et savoir-faire professionnel

Ce critère comporte 4 marches.

Le passage d'une marche à l'autre s'opère en fonction de :

- la complexité des situations rencontrées dans l'emploi (simples, courantes, complexes, très complexes) ;
- le degré de réflexion à engager (par exemple, reproduction de tâches ; analyse et décryptage de situations) ;
- les choix à opérer pour la mobilisation de solutions adaptées à la situation rencontrée (c'est-à-dire, pour déterminer quelle méthode, posture, technicité à mobiliser).

Marche	Définition	Point
1	Exécution de tâches simples, réalisables par l'application de techniques, outils ou modes opératoires requérant pas ou peu d'expérience ou de savoir spécifique, et directement appréhendables	20
2	Réalisation d'un ensemble d'activités courantes, faisant appel à des techniques, compétences, modes opératoires nécessitant une expérience antérieure ou un temps d'appropriation ainsi qu'une compréhension de l'environnement de travail	40
3	Poste amené à rencontrer des situations professionnelles complexes, faisant appel à des techniques, compétences, modes opératoires spécialisés et faisant également appel à des capacités d'analyse pour comprendre les situations de travail et les interlocuteurs	58
4	Poste amené à rencontrer des situations professionnelles très complexes, faisant appel à des techniques, compétences, modes opératoires spécialisés et faisant également appel à des capacités d'analyse pointues pour comprendre les situations et les interlocuteurs, résoudre les problèmes rencontrés et étudier les enjeux à considérer (prise de recul, vision prospective)	90

20.4.3. Emplois repères

Au regard de la typologie des entreprises de la branche, les partenaires sociaux sont convenus de ne pas déterminer des emplois repères, emplois prépositionnés au sein de la classification conventionnelle.

Au travers d'un guide pratique, l'identification d'emplois repères aura pour unique objectif d'aider les entreprises à appréhender la classification sans préjuger d'une pesée fixe et prédéterminée, laquelle ne saurait être que le résultat d'une pesée concrète de l'emploi.

20.5 Bonifications

En sus des six critères classants, deux bonifications sont mises en place afin de valoriser certaines situations d'emploi :

La bonification responsabilité juridique : du fait de la nature et des exigences de certains postes, des délégations de pouvoir sont mises en place formellement pour les postes visés ; le cas échéant, les personnes occupant les postes doivent répondre pénalement de leurs actes professionnels.

Définition	Point de bonification
Aucune délégation	0
Délégation formalisée de pouvoir sans responsabilité pénale	20
Délégation formalisée de pouvoir avec responsabilité pénale	40

La bonification poste interfilières : en effet, selon les modes d'organisation mis en place au sein des organismes de formation et leur taille, certains emplois impliquent et exigent une diversité de fonctions à assumer qu'il convient de considérer.

Définition	Point de bonification
Pas de polyvalence	0
Les missions du poste relèvent de deux filières différentes	10
Les missions du poste relèvent de trois filières différentes	20

20.6. Paliers d'emplois

L'échelle de classification est constituée de 31 paliers d'emplois.

Ces paliers sont issus et sont le résultat :

- de la pesée de l'emploi sur chaque critère classants et sur les deux bonifications ;
- de l'attribution pour chaque marche d'un nombre de points ;
- de l'addition du nombre de points ;
- de la détermination du palier d'emploi correspondant.

Table de concordance entre les coefficients et les paliers

Fourchette de coefficient	Palier
---------------------------	--------

De 100 à 109	1
De 110 à 119	2
De 120 à 132	3
De 133 à 144	4
De 145 à 157	5
De 158 à 170	6
De 171 à 185	7
De 186 à 199	8
De 200 à 206	9
De 207 à 213	10
De 214 à 219	11
De 220 à 226	12
De 227 à 233	13
De 234 à 239	14
De 240 à 245	15
De 246 à 251	16
De 252 à 257	17
De 258 à 263	18
De 264 à 269	19
De 270 à 277	20
De 278 à 285	21
De 286 à 293	22
De 294 à 301	23
De 302 à 309	24
De 310 à 349	25
De 350 à 399	26
De 400 à 449	27
De 450 à 499	28
De 500 à 549	29
De 550 à 599	30
À partir de 600	31

20.7. Catégories professionnelles

La catégorisation professionnelle des emplois est un élément d'identité de l'emploi. Elle permet au salarié de se repérer dans l'organisation et la hiérarchie de l'entreprise. Elle constitue un facteur de promotion professionnelle. Elle permet d'accorder des droits spécifiques, notamment en termes de garanties sociales, aux différentes catégories identifiées.

Elle permet de disposer de données statistiques utiles à la recherche de l'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations.

20.7.1. Statut employé

Le statut employé est accordé aux salariés qui occupent un emploi se situant entre le coefficient 100 et le coefficient 170 inclus.

20.7.2. Statut agent de maîtrise ou technicien

Le statut agent de maîtrise ou technicien est accordé aux salariés qui occupent un emploi se situant entre le coefficient 171 et le coefficient 349 inclus.

20.7.3. Statut cadre

Le statut cadre est accordé aux salariés qui :

- occupent un emploi se situant au moins au coefficient 350 ;
- ou qui occupent un emploi se situant entre le coefficient 310 et le coefficient 349 inclus, sous réserve de satisfaire au moins deux des trois conditions suivantes :

- atteindre la marche 3 ou plus sur le critère management ;
- atteindre la marche 4 ou plus sur le critère ampleur des connaissances ;
- atteindre la marche 6 ou plus sur le critère autonomie.

20.8. Mise en place effective de la nouvelle classification conventionnelle

Les partenaires sociaux s'engagent à mettre à disposition des entreprises et des salariés un guide pratique afin d'accompagner la profession sur la mise en place de la classification conventionnelle. Ce guide sans valeur juridique et à vocation pédagogique doit permettre d'accélérer et de fiabiliser la mise en œuvre effective de la nouvelle classification dans les entreprises de la branche. Ce guide sera disponible au plus tard à la date d'extension de l'accord.

Les partenaires sociaux rappellent que la mise en place effective de la nouvelle classification est obligatoire et qu'elle relève de la seule responsabilité de l'employeur ou son représentant.

Elle participe, ainsi, à la dynamique compétences et ressources humaines nécessaire au repérage des emplois existants et à venir, au service du développement et de l'accès pour tous à la formation professionnelle.

Une fois la pesée des emplois réalisée, il appartient à l'employeur ou son représentant d'en informer, par écrit, les salariés. Cette information devra contenir la pesée des six critères classants.

À cette occasion, et s'il le souhaite, le salarié peut demander à l'employeur ou son représentant un entretien destiné à échanger sur le positionnement de son emploi dans la classification au regard des critères classants. Cet entretien doit permettre de détailler les compétences requises par l'emploi occupé. Cet entretien se tient au plus tard dans les 3 mois qui suivent la demande du salarié.

Il est rappelé également que le palier sur lequel l'emploi se situe doit figurer dans le contrat de travail et sur le bulletin de paie.

Chaque emploi identifié dans l'entreprise fait l'objet d'une fiche d'emploi.

Les entreprises qui le souhaitent peuvent proposer à leurs salariés des fiches de poste, étant entendu qu'une telle fiche qui a vocation à évoluer n'a pas, en soi, de valeur contractuelle.

Il est précisé que le passage du salarié dans la nouvelle classification ne doit, en aucun cas, entraîner une baisse du salaire réel ou un déclassement dans la catégorie professionnelle (un salarié ayant le statut de cadre selon l'ancienne classification ne peut être reclassé dans une catégorie non-cadre dans la nouvelle classification, un agent de maîtrise ne peut pas être reclassé comme employé).

20.9. Entretiens professionnels

Conformément aux dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail, tout salarié bénéficie d'entretiens professionnels, au moins une fois tous les 2 ans. Cet entretien est consacré aux pistes et perspectives d'évolution professionnelle en lien avec l'emploi actuel, les qualifications et les compétences du salarié.

Cet entretien professionnel, conduit par une personne à même de décider de l'évolution professionnelle ou d'en référer à un autre, fait l'objet à son terme, de la remise d'un document écrit dont une copie est remise ou transmise numériquement au salarié. »

Titre II Impact de la nouvelle classification sur les autres dispositions de la convention collective

En vigueur étendu

L'ensemble des dispositions conventionnelles en dehors des articles mentionnés aux articles 3 et 4 du titre 2, reste inchangé.

Article 3

En vigueur étendu

L'article 21 de la convention collective nationale des organismes de formation est ainsi rédigé :

« Article 21

Rémunérations minimales conventionnelles

Le salaire minimum conventionnel s'appuie nécessairement sur l'emploi exercé et ainsi les compétences mises en œuvre.

L'universalité de la classification conventionnelle de la branche contribue à l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même emploi.

Le salaire minimum de branche constitue à la fois une garantie de niveau de vie pour le salarié et une barrière contre le dumping social nuisible à la fois à l'ensemble de la profession et à la qualité des prestations rendues.

Les rémunérations minimales conventionnelles sont déterminées dans le respect du salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) dans les conditions fixées en annexe de la présente convention.

Un salarié d'une filière ou d'une catégorie donnée peut bénéficier d'une rémunération effective plus élevée que le minimum conventionnel applicable en lien avec le positionnement conventionnel au sein de la grille de classification. »

Article 4

En vigueur étendu

1. Les termes « Formateurs des catégories D et E », « Formateurs des niveaux D et E », « Les formateurs D et E » ou toute autre formule équivalente au sens de la convention collective nationale deviennent : « Les formateurs non cadres ». Cette nouvelle terminologie s'applique particulièrement aux articles suivants :

- article 3 ;
- article 10.1.1 ;
- article 10.2 ;
- article 13.3.

2. Le titre de l'article 10.3 devient : « Durée du travail des formateurs non cadres »

3. Le premier alinéa de l'article 10.3 est modifié ainsi :

« Pour les formateurs non cadres, titulaires de contrats à durée indéterminée ou de contrats à durée déterminée, à plein temps ou à temps partiel au sens des dispositions légales applicables, les accords d'entreprise ou le contrat de travail doivent apprécier et fixer le temps de travail qui est globalement consacré aux diverses fonctions des formateurs. Des accords d'entreprise ou les contrats individuels peuvent prévoir des dispositions analogues pour les formateurs des niveaux supérieurs. »

4. Dans l'article 10.3.4, les termes « Par exemple, un formateur D ou E » sont substitués par les termes « Par exemple, un formateur non cadre ».

Le titre de l'article 10.4 devient « Durée du travail des formateurs cadres ».

L'article 10.4 devient « Pour les formateurs cadres au sens de la classification conventionnelle, dont il est rappelé qu'ils ne sont pas visés par les dispositions ci-dessus, le contrat de travail pourra prévoir que leurs rémunérations présentent un caractère forfaitaire tenant compte des dépassements éventuels de la durée du travail. Cette disposition tient compte de la difficulté de cerner précisément cette durée en raison de leurs déplacements, de leurs interventions dans le cadre de séminaires et, le cas échéant, de leur initiative propre sur l'organisation de leur travail. »

Titre III Entrée en vigueur, mise en œuvre, suivi

Titre III Entrée en vigueur, mise en œuvre, suivi

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

L'application du présent accord est essentielle pour la visibilité de l'évolution des emplois dans la branche. Il ne peut y être dérogé par accord d'entreprise.

L'entrée en vigueur de cet accord est subordonnée à son extension totale.

À partir de son entrée en vigueur, les entreprises disposent d'un délai de 24 mois pour appliquer la nouvelle classification. Toutefois, la nouvelle classification sera applicable immédiatement aux salariés recrutés à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

Titre III Entrée en vigueur, mise en œuvre, suivi

Article 6

En vigueur étendu

En cas de désaccord, entre l'employeur et le salarié, sur le positionnement de l'emploi dans la nouvelle classification, ceux-ci s'efforceront, par le dialogue et, si nécessaire, avec la médiation des représentants du personnel, de s'accorder sur la pesée de l'emploi.

En cas de désaccord persistant, les protagonistes pourront saisir la commission nationale ad hoc de règlement des litiges individuels liés à la classification créée à cet effet, sous réserve de fournir un compte rendu du désaccord et sous réserve de s'engager, préalablement à la saisine, à en respecter la décision.

Cette commission sera composée et d'un représentant pour chaque organisation syndicale signataire du collège salarié et d'un nombre égal de représentants du collège employeur et se réunira au moins une fois tous les 3 mois, pendant la période de mise en place effective de la nouvelle classification.

Les décisions de la commission s'imposeront aux deux parties et donneront lieu à un protocole d'accord transactionnel.

La commission sera dissoute dans un délai de 3 ans après l'entrée en vigueur du présent accord.

Titre III Entrée en vigueur, mise en œuvre, suivi

Article 7

En vigueur étendu

La classification des emplois est un outil dynamique qui doit être en phase avec les évolutions de l'activité et des emplois. En conséquence, les partenaires sociaux examineront, tous les 5 ans, la nécessité de réviser ou de faire évoluer cette classification, en s'appuyant sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, en lien avec la CPEF et la CVD, et en lien avec l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois.

Titre III Entrée en vigueur, mise en œuvre, suivi

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs. Chaque organisation signataire doit parapher chaque page de l'accord.

Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations reconnues représentatives dans la branche.

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

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent accord au ministre en charge du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Avenant du 7 juin 2017 portant modification de l'accord prévoyance du 3 juillet 1992

Signataires	
Organisations patronales	FFP
Organisations de salariés	FEP CFDT SNPEFP CGT SNEPL CFTC FD CFE-CGC SNEPAT FO

En vigueur étendu

Le régime de la branche des organismes de formation a été mis en place par l'accord de prévoyance du 3 juillet 1992 et a fait l'objet de clauses de désignation successives.

Par avenant du 19 novembre 2015, les partenaires sociaux dans l'objectif d'assurer une mutualisation la plus large possible, ont recommandé plusieurs organismes assureurs pour la couverture du régime de prévoyance à compter du 1er janvier 2016.

Les partenaires constatent que la mutualisation du régime est significativement affectée par le fait que les entreprises, au fil du temps, peuvent à tout moment décider de souscrire et de résilier auprès des organismes recommandés, en opportunité avec leurs propres impératifs.

Prenant acte de cet état de fait, ils ont estimé nécessaire de préciser la portée des dispositions de l'accord du 19 novembre 2015, qui pouvaient laisser prospérer une interprétation selon laquelle les sinistres déjà réalisés lors de la souscription du contrat, seraient pris en charge par les organismes recommandés.

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 11.3 de l'accord du 3 juillet 1992 telles qu'issue de l'avenant du 19 novembre 2015 sont complétées comme suit :

La souscription du contrat d'assurance unique de référence négocié par les partenaires sociaux auprès des organismes recommandés, permet aux entreprises qui font ce choix de bénéficier du tarif unique stipulé en annexe de l'accord prévoyance du 3 juillet 1992 modifiée par l'article 19 de l'avenant du 19 novembre 2015.

En contrepartie de cette cotisation unique, sont pris en charge les sinistres survenant à compter de la date d'effet du contrat souscrit par chaque entreprise, le cas échéant sous déduction des prestations qui incomberaient à un assureur précédent en vertu des articles 7 et 7-1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé aux services du ministère en vue de son extension. Il prend effet le 7 juin 2017.

Adhésion par lettre du 4 décembre 2017 du SYNOFDES à la convention

En vigueur

Villeurbanne, le 4 décembre 2017.

Syndicat des organismes de formation de l'économie sociale (SYNOFDES), 66, cours Tolstoï, 69100 Villeurbanne, à la direction générale du travail (DGT), 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Nous vous informons qu'en application des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail, le SYNOFDES déclare adhérer à la convention collective des organismes de formation du 10 juin 1988.

Conformément à l'alinéa 3 de l'article précité, le courrier d'adhésion est notifié à toutes les organisations signataires de la convention collective précitée et fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par voie réglementaire.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Le président.

Accord du 14 septembre 2017 relatif à la création du CQP « Conseiller commercial en formation »

Signataires	
Organisations patronales	FFP,
Organisations de salariés	FEP CFDT ; SNEPL CTFC ; FD CFE-CGC ; SNEPAT FO,

Préambule

En vigueur étendu

Depuis la signature de la convention collective en 1988, les transformations technologiques et organisationnelles ainsi que l'évolution des pratiques pédagogiques et des attentes des demandeurs de formation font que les emplois dans les organismes de formation et les qualités requises pour les exercer

se trouvent aujourd'hui profondément modifiés.

Conscients des enjeux de la qualification professionnelle au sein des organismes, les partenaires sociaux de la branche affirment leur volonté de développer - sous l'égide de la CPEF - une politique de certification et de reconnaissance des compétences acquises, à travers notamment la création et la mise en œuvre de certificats de qualification professionnelle (CQP).

Les partenaires sociaux de la branche des organismes de formation ont décidé de mettre en place un certificat de qualification professionnelle conseiller(ère) commercial(e) en formation.

La création de ce CQP s'est avérée nécessaire pour les raisons suivantes :

- selon l'étude du CPPO relative au personnel non formateur des organismes de formation privés de 2014, la famille de métiers « commercial » est en plein développement et représentent la majorité des intentions d'embauche ;
- selon l'étude du CPPO focus sur les métiers de la famille « commercial, marketing, communication et promotion » de 2015, la professionnalisation en cours des fonctions commerciales découle d'une nécessité de « mieux » vendre. Cette tendance entraîne un développement de métiers spécifiques du commercial ainsi qu'une professionnalisation de ces fonctions via formation en interne et/ou recrutement de personnes dédiées. La moitié des structures estime avoir des besoins de formation pour cette catégorie de salariés. Les besoins exprimés portent essentiellement sur la prospection et les autres techniques de vente. Une extrapolation permet d'évaluer à 3 500 le nombre de postes potentiellement créé en 2015. D'ailleurs, la piste du recrutement en interne est rarement évoquée par les OF. Ces besoins portent à la fois sur les conseillers en formation qui exercent en « fonction unique », que ceux qui exercent en « fonction partagée », soit environ 22 000 personnes. La certification professionnelle par le biais de la VAE peut constituer une piste pour la formation en interne des conseiller(e)s en formation ;
- les partenaires sociaux de la branche ont également déploré la rareté des formations consacrées à ce métier.

Positionnement du CQP dans la grille de classification

Article 1er

En vigueur étendu

Le CQP « Conseiller(ère) commercial(e) en formation » est positionné palier 17 dans la convention collective nationale des organismes de formation.

Modalités d'accès au niveau hiérarchique retenu

Article 2

En vigueur étendu

Lors d'un recrutement pour un emploi dont les compétences sont celles définies dans le référentiel métier du CQP « Conseiller(ère) commercial(e) en formation », les candidats ayant le CQP « Conseiller(ère) commercial(e) en formation » sont situés, au moins, palier 17 dans la classification.

Le titulaire du CQP « Conseiller(ère) commercial(e) en formation », qui occupe de fait un emploi de Conseiller(ère) commercial(e) en formation dont les compétences sont celles définies dans le référentiel métier du CQP « Conseiller(ère) commercial(e) en formation », sera placé au moins Palier 17 dans la classification.

Dans le cas où le titulaire du CQP n'occupe pas un emploi de conseiller(ère) commercial(e) en formation, il bénéficiera d'une priorité lors de l'examen des candidatures à un poste de conseiller(ère) commercial(e) en formation.

Conditions et modalités d'accès au CQP

Article 3

En vigueur étendu

Le CQP pourra être acquis :

- dans le cadre d'un parcours de développement des compétences (c'est-à-dire via une action de formation) ;
- ou dans le cadre d'une VAE conformément aux dispositions légales en vigueur.

Principe du CQP dans le cadre d'un parcours de développement des compétences (c'est-à-dire via une action de formation)

Article 3.1

En vigueur étendu

Première étape : repérage des acquis du candidat

Article 3.1.1

En vigueur étendu

Un repérage des acquis du candidat est réalisé au sein de l'entreprise par un professionnel du secteur (interne ou externe habilité par la CPEF) qui connaît le métier visé par le CQP.

Le professionnel du secteur interne ou externe mène un entretien avec le candidat et repère les compétences déjà acquises et les besoins en formation à l'aide du livret de repérage des compétences acquises et des besoins en formation du candidat (réservé au professionnel du secteur interne ou externe).

À partir de ce repérage, un parcours individualisé de développement de compétences est défini pour le candidat.

Le livret de repérage des compétences acquises et des besoins en formation du candidat est conservé par le candidat et sera remis au professionnel du secteur et à l'évaluateur externe lors de l'étape d'évaluation des compétences.

Deuxième étape : parcours de développement des compétences

Article 3.1.2

En vigueur étendu

Le parcours de développement des compétences porte uniquement sur les compétences à acquérir par le candidat, définies, le cas échéant, à la suite du repérage des compétences acquises et des besoins en formation.

Il peut comporter des actions de formation suivies par le candidat au sein d'un organisme de formation et/ou des actions de développement des compétences en situation de travail.

Un nouvel arrivant dans le métier, n'ayant développé aucune compétence liée au CQP, sera formé pour l'ensemble des compétences du CQP.

Une mise en pratique des compétences en entreprise est nécessaire avant l'évaluation des compétences.

Troisième étape : évaluation des compétences

Article 3.1.3

En vigueur étendu

L'évaluation des compétences porte sur l'ensemble des compétences du CQP.

L'évaluation des compétences est réalisée en entreprise et s'appuie sur l'expérience du candidat, à partir d'un dossier renseigné par le candidat, d'une observation et d'une analyse des situations professionnelles rencontrées.

Cette évaluation est réalisée par un professionnel du secteur et un évaluateur externe.

Si certaines compétences ne sont pas acquises, le candidat peut compléter son parcours et être évalué lorsqu'il est prêt.

À la fin de l'évaluation des compétences, l'évaluateur externe transmet le dossier complété au jury paritaire de la CPEF pour validation.

Quatrième étape : délibération du jury paritaire national

Article 3.1.4

En vigueur étendu

Le jury vérifie la conformité de la démarche et des dossiers remis au regard du dispositif CQP.

Il décide de la délivrance totale ou partielle du CQP à partir de cette vérification.

Pour chacun des candidats salariés, le jury doit disposer :

- du « livret de repérage des compétences acquises et des besoins en formation du candidat » ;
- du « dossier de suivi et d'évaluation du candidat » ;
- de la fiche de décision du « Guide du jury paritaire ».

Seuls les dossiers complets sont présentés au jury.

À partir de ces éléments, le jury est chargé de statuer sur la délivrance (totale ou partielle) ou la non-délivrance du CQP au candidat.

Le jury paritaire délivre le CQP si toutes les compétences sont validées.

En cas de validation partielle, le candidat garde le bénéfice des compétences validées durant 5 ans.

Le candidat peut poursuivre son parcours :

- soit en suivant une formation sur les compétences manquantes, au sein d'un organisme de formation ;
- soit en complétant son expérience professionnelle en entreprise afin de développer les compétences qui lui manquent.

Procédure du CQP dans le cadre d'une VAE

Article 3.2

En vigueur étendu

Le candidat peut bénéficier d'un accompagnement à la VAE conformément aux dispositions légales en vigueur.

Première étape : examen de la recevabilité de la candidature

Article 3.2.1

En vigueur étendu

Le candidat doit remplir la partie 2 du document « Dossier de VAE » et l'adresser au secrétariat de la CPEF.

La demande de recevabilité est examinée et validée par le secrétariat de la CPEF. Si un avis favorable est rendu, le candidat renseigne la partie 3 du « Dossier de VAE » sur les activités qu'il a réalisées (tableau des activités), pour chacune des compétences et peut être évalué.

Deuxième étape : évaluation des compétences

Article 3.2.2

En vigueur étendu

L'évaluation des compétences porte sur l'ensemble des compétences du CQP.

L'évaluation des compétences est réalisée au sein d'une structure d'accueil possédant le plateau technique (en entreprise, organisme de formation...) et s'appuie sur l'expérience du candidat, à partir d'un dossier renseigné par le candidat, d'une observation et d'une analyse des situations professionnelles rencontrées.

Cette évaluation est réalisée par un professionnel du secteur et un évaluateur externe.

À la fin de l'évaluation des compétences, l'évaluateur externe transmet le dossier complété au jury paritaire de la CPEF pour validation.

Troisième étape : délibération du jury paritaire national

Article 3.2.3

En vigueur étendu

Idem que la quatrième étape citée à l'article 3.1.4 citée ci-dessus.

Financement du fonctionnement du dispositif

Article 4

En vigueur étendu

Le financement du fonctionnement du dispositif CQP se fait conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Inscription du CQP au répertoire national des certifications professionnelles

Article 5

En vigueur étendu

Le dossier du CQP « Conseiller(ère) commercial(e) en formation » sera présenté à la CNCP (commission nationale des certifications professionnelles) pour inscription au RNCP.

Avenant du 22 novembre 2017 à l'accord du 19 novembre 2015 relatif au régime obligatoire frais de santé

Signataires	
Organisations patronales	FFP,
Organisations de salariés	FEP CFDT ; SNPEFP CGT ; SNEPL CFTC ; FD CFE-CGC ; SNEPAT FO,

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche de la convention collective nationale des personnels des organismes de formation se sont réunis en vue d'adapter le régime collectif et obligatoire de frais de soins de santé au niveau national, afin d'en améliorer son attractivité.

En conséquence de quoi, il a été conclu le présent avenant qui modifie les dispositions de l'accord collectif de branche du 19 novembre 2015, tel que modifié en dernier lieu par l'avenant du 21 octobre 2016.

Prestations

Article 1er

En vigueur étendu

Les garanties prévues à l'annexe I de l'accord du 19 novembre 2015 relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé et à effet du 1er janvier

2016 sont remplacées par les garanties annexées au présent avenant.

Le niveau 1 constitue le socle de garanties conventionnelles minimum obligatoires.

Ces nouvelles prestations entrent en vigueur le 1er janvier 2018 sans effet sur le niveau des cotisations.

Durée et date d'effet

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1er janvier 2018.

Il pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions du code du travail.

Dépôt et demande d'extension

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent accord au ministre chargé de la sécurité sociale et au ministre chargé du budget en application des dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe I

Prestations en complément des prestations versées par la sécurité sociale

	Niveau 1	Niveau 2
Hospitalisation et maternité		
Frais de séjour	TM + 120 % BR	TM + 120 % BR
Honoraires, actes de chirurgie et d'anesthésie OPTAM/ OPTAM CO	TM + 100 % BR	TM + 150 % BR
Honoraires, actes de chirurgie et d'anesthésie Non OPTAM/ OPTAM CO	TM + 80 % BR	TM + 100 % BR
Forfait journalier hospitalier	100 % du forfait	100 % du forfait
Frais de transport		
Frais de transport remboursés par la sécurité sociale	TM	TM
Médecins, auxiliaires médicaux, pharmacie		
Consultations/ visites médicales généralistes OPTAM/ OPTAM CO	TM	TM
Consultations/ visites médicales généralistes Non OPTAM/ OPTAM CO	TM	TM
Consultations/ visites médicales spécialistes OPTAM/ OPTAM CO	TM + 100 % BR	TM + 150 % BR
Consultations/ visites médicales spécialistes Non OPTAM/ OPTAM CO	TM + 80 % BR	TM + 100 % BR
Auxiliaires médicaux	TM	TM
Analyses	TM	TM
Actes techniques OPTAM/ OPTAM CO	TM	TM
Actes techniques Non OPTAM/ OPTAM CO	TM	TM
Radiographie, échographie	TM	TM
Pharmacie		
Pharmacie remboursée à 65 % par la sécurité sociale	TM	TM
Pharmacie remboursée à 30 % par la sécurité sociale	TM	TM
Pharmacie remboursée à 15 % par la sécurité sociale	TM	TM
Appareillages, cure thermique		
Appareillage, prothèses orthopédiques et auditives	TM	TM
Cure thermique	TM	TM
Soins dentaires		
Soins conservateurs et chirurgicaux	TM	TM
Inlay/ onlay	TM + 20 % BR	TM + 20 % BR
Parodontologie remboursée par la sécurité sociale	TM	TM
Parodontologie non remboursée par la sécurité sociale	60 € par an	60 € par an
Orthodontie		
Orthodontie remboursée par la sécurité sociale	TM + 25 % BR	TM + 25 % BR
Prothèses dentaires		
Prothèse remboursée par la sécurité sociale	TM + 100 % BR	TM + 175 % BR
Inlay core remboursée par la sécurité sociale	TM + 50 % BR	TM + 50 % BR
Implantologie	200 € par an	200 € par an
Optique (*)		
Équipement simple	100 €	175 €
Équipement complexe	200 €	275 €
Équipement très complexe	200 €	275 €
Équipement mixte verres simple/ complexe	150 €	225 €
Équipement mixte verres simple/ très complexe	150 €	225 €
Équipement mixte verres complexe/ très complexe	200 €	275 €
Lentilles cornéennes prises en charge ou non par l'AM	TM + 60 € par an	TM + 60 € par an
Chirurgie réfractive (correction des défauts visuels) par œil	200 € par œil par an	200 € par œil par an
Autres prestations		
Actes de prévention pris en charge par le RO	TM	TM
Médecine douce (ostéopathe, chiropracteur, acupuncteur)	30 € par séance (maximum 3 par an)	40 € par séance (maximum 4 par an)

(*) Dans la limite d'une prise en charge d'un équipement optique, composé d'une monture et de deux verres, tous les 2 ans par bénéficiaire. Toutefois, pour les mineurs ou en cas de renouvellement justifié par une évolution de la vue, la prise en charge est annuelle.

Avenant du 1er décembre 2017 portant modification des articles 18.1 et 18.2 de la convention collective

Signataires	
Organisations patronales	FFP,
Organisations de salariés	FEP CFDT ; SNEPL CFTC ; FD CFE-CGC,

En vigueur étendu

Vu 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 en son article 24,

Modification de l'article 18.1 de la CCNOF relatif aux instances du dialogue social dans la branche

Article 1er

En vigueur étendu

L'expression « commission paritaire d'interprétation (CPI) » annule et remplace la « commission paritaire d'interprétation et de validation (CPIV) ».

Modification de l'article 18.2 de la CCNOF relatif aux missions et attributions des commissions paritaires

Article 2

En vigueur étendu

L'expression « commission paritaire d'interprétation » annule et remplace l'expression « commission paritaire d'interprétation et de validation ».

L'expression « la validation des accords conclus au sein des entreprises de moins de 200 salariés dépourvus de délégués syndicaux conformément aux textes en vigueur » est supprimée.

Date d'effet

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé aux services du ministère.

Il prendra effet au lendemain de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Avenant du 30 janvier 2018 portant modification de l'accord de prévoyance du 3 juillet 1992

Signataires	
Organisations patronales	FFP ; SYNOFDES,
Organisations de salariés	FEP CFDT ; SNPEFP CGT ; SNEPL CFTC ; FD CFE-CGC ; SNEPAT FO,

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche de la convention collective nationale des personnels des organismes de formation se sont réunis en vue d'examiner les résultats du régime de prévoyance.

Il est rappelé qu'un taux d'appel était appliqué sur les cotisations à compter du 1er janvier 2016 pour une durée de 2 ans.

Au vu du montant de la réserve disponible au 31 décembre 2016, il a été décidé de maintenir le taux d'appel au 1er janvier 2018.

En conséquence de quoi, il a été conclu le présent avenant qui modifie les dispositions de l'article 6 de l'annexe à l'accord du 3 juillet 1992, tel que modifié en dernier lieu par l'avenant du 19 novembre 2015 .

Cotisations

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 6 de l'annexe à l'accord du 3 juillet 1992 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« les taux de cotisations définies à l'article 4 de la présente annexe sont maintenus à compter du 1er janvier 2018 par les organismes assureurs recommandés à l'article 9 de l'avenant du 19 novembre 2015, pour la couverture des risques y compris la rente éducation. »

Durée et date d'effet

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1er janvier 2018.

Il pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions du code du travail.

Dépôt et demande d'extension

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent accord au ministre chargé de la sécurité sociale et au ministre chargé du budget en application des dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Avenant du 4 avril 2018 portant prorogation de l'accord du 17 décembre 2014 relatif au temps partiel

Signataires	
Organisations patronales	FFP ; SYNOFDES,
Organisations de salariés	FEP CFDT ; SNEPL CFTC ; FD CFE-CGC ; SNEPAT FO,

Préambule

En vigueur étendu

L'accord de branche du 17 décembre 2014 étendu par arrêté du 29 juin 2015 relatif au temps partiel dans la branche des organismes de formation arrive à échéance le 30 juin 2018.

Afin de se donner le temps de réaliser le bilan prévu par cet accord et de négocier un nouvel accord dans les meilleures conditions, les signataires conviennent de proroger l'accord du 17 décembre 2014.

Durée de la prorogation

Article 1er

En vigueur étendu

L'accord de branche du 17 décembre 2014 relatif au temps partiel dans la branche des organismes de formation est prorogé pour une durée de 18 mois à compter du 1er juillet 2018 jusqu'au 31 décembre 2019.

Engagement des parties

Article 2

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir la négociation dès la présentation du bilan en CPNN. Ce bilan devra intervenir au plus tard le 31 janvier 2019.

Champ d'application

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable à tous les employeurs entrant dans le champ de la convention collective nationale des organismes de formation défini à son article 1er.

Entrée en vigueur, publicité et dépôt

Article 4

En vigueur étendu

Cet avenant prendra effet le 1er juillet 2018.

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

Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations reconnues représentatives dans la branche.

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

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent accord au ministre en charge du travail.

Avenant du 12 juin 2018 modifiant les dispositions relatives à la commission paritaire nationale

Signataires	
Organisations patronales	FFP ; SYNOFDES,
Organisations de salariés	FEP CFDT ; SNEPL CFTC ; FD CFE-CGC ; SNEPAT FO,

Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant modifie les articles de la convention collective nationale des organismes de formation relatifs aux instances du dialogue social dans la branche (art. 18.1) et aux missions et attributions des commissions paritaires (art. 18.2) afin de tenir compte des nouvelles dispositions issues de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 qui attribue aux commissions paritaires nationales les obligations d'interprétation.

Article 1er

En vigueur étendu

Les articles 18.1 et 18.2 de la convention collective nationale des organismes de formation sont modifiés conformément aux dispositions des articles 2 et 3 du présent avenant.

Le règlement intérieur pris en vertu de l'article 18.3 de la convention collective nationale des organismes de formation en date du 9 juin 2016 et visant la composition et le fonctionnement des commissions paritaires sera modifié pour mise en conformité avec le présent texte.

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions suivantes de l'article 18.1 :

« Les parties sont convenues que l'expression syndicale et le dialogue social peuvent s'exercer utilement dans le cadre des commissions paritaires nationales spécialisées dotées de prérogatives et de moyens dans leurs domaines respectifs de compétences sous la conduite de la commission paritaire nationale chargée de la négociation et du dialogue social. »

Sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Les parties sont convenues que l'expression syndicale et le dialogue social peuvent s'exercer utilement dans le cadre des commissions paritaires nationales spécialisées dotées de prérogatives et de moyens dans leurs domaines respectifs de compétences sous la conduite de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) ».

La CPPNI est composée au maximum de trois représentants pour chacune des organisations syndicales de salariés représentatives, ainsi que d'un nombre de représentants d'organisations d'employeurs représentatives ne dépassant pas le nombre total des représentants des organisations syndicales de salariés. Les précisions de fonctionnement sont reprises dans le règlement intérieur.

La référence à la commission d'interprétation et de validation reprise dans les dispositions de l'article 18.1 est supprimée :

« - la commission paritaire d'interprétation et de validation »

Est supprimée.

Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions suivantes de l'article 18.2 :

« - la commission paritaire nationale (CPN) est l'instance de négociation et de décision à vocation générale.

Elle prend en compte, valide ou invalide les décisions prises par les différentes commissions et les propositions des groupes de travail pour négocier et signer les accords ou conventions de la branche.

Elle est chargée de la réalisation du rapport de branche.

La CPN devient commission mixte sous la présidence d'un représentant du ministère du travail. »

Sont remplacées par les dispositions suivantes :

« - Conformément aux dispositions de l'article 2232-9 du code du travail, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) a pour objet de compléter, adapter et réviser la présente convention collective nationale. Elle a également pour rôle de représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics, et exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi.

La CPPNI est l'instance de négociation et de décision à vocation générale.

Elle prend en compte, valide ou invalide les décisions prises par les différentes commissions et les propositions des groupes de travail pour négocier et signer les accords ou conventions de la branche.

Elle est chargée de la réalisation du rapport annuel d'activité de branche prévu au 3° de l'article L. 2232-9 précité.

Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la convention et des accords de branche.

Les partenaires sociaux décident de créer au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation une sous-commission interprétation et négociation d'entreprise. »

Les dispositions suivantes de l'article 18.2 :

« - la commission paritaire d'interprétation et de validation a pour missions :

- l'interprétation de la présente convention et ses accords ou annexes en veillant à une mise en œuvre concertée de ceux-ci ;

- de tendre à concilier les différends collectifs et litiges.

Elle est saisie :

- par une organisation syndicale ;

- par une demande individuelle des salariés ou des employeurs via le secrétariat paritaire ou les organisations syndicales ;

- la validation des accords conclus au sein des entreprises de moins de 200 salariés dépourvus de délégués syndicaux conformément aux textes en vigueur.

Un affichage devra préciser, dans chaque organisme ou établissement d'organisme, l'existence de la commission paritaire d'interprétation et de validation (CPIV), les organisations qui en font partie et leurs coordonnées, ainsi que l'adresse du secrétariat. Le texte de cet affichage sera établi par la commission paritaire. »

Sont remplacées par les dispositions suivantes :

« La sous-commission interprétation et négociation d'entreprise est mise en place pour réaliser les missions suivantes dévolues par la loi à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation :

- établissement du rapport annuel d'activité.

La sous-commission interprétation et négociation d'entreprise réalise, pour le compte de la CPPNI, un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans les domaines suivants :

- durée du travail, répartition et aménagement des horaires ;

- repos quotidien ;

- jours fériés ;

- congés payés et autres congés ;

- compte épargne-temps.

Ce bilan sera effectué à partir des accords d'entreprise qui auront été versés dans la base de données nationale prévue à l'article L. 2231-5-1 du code du travail ou qui auront été directement adressés à la CPPNI, il porte en particulier sur l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. Ce bilan porte également sur les accords innovants (dispositions non prévues par la convention collective), de manière à ce que la sous-commission propose à la CPPNI de s'en emparer dans le cadre des négociations, et de diffuser les bonnes pratiques.

À partir de ce bilan, la sous-commission rédige le rapport annuel d'activité qui est présenté pour analyse et adoption à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Interprétation de la convention collective nationale des organismes de formation

La sous-commission prépare, pour le compte de la CPPNI, les avis qui seront rendus à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Elle peut également être saisie par au moins deux organisations représentatives (deux OS, deux OP, une OS et une OP) d'une question d'interprétation d'un texte conventionnel de branche. L'analyse de la sous-commission sera soumise à la CPPNI qui pourra décider d'émettre un avis d'interprétation soumis à l'extension.

La sous-commission interprétation et négociation d'entreprise se réunit dans le mois suivant sa saisine et au mois de janvier pour réaliser le bilan annuel. Le secrétariat paritaire transmet la saisine et tous les éléments afférents dès réception et sous 3 jours ouvrés maximum.

La sous-commission pourra se voir confier d'autres missions par décision de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation lorsque les partenaires sociaux l'estimeront nécessaire, notamment pour la rédaction d'accords types. »

Article 4

En vigueur étendu

La branche s'engage à donner les moyens humains et matériels nécessaires à toutes ces missions selon les modalités prévues au règlement intérieur.

Article 5

En vigueur étendu

Afin de promouvoir le dialogue social de branche, les entreprises indiquent sur les emplacements réservés à l'information du personnel l'existence de la CPPNI de branche, ses missions, la liste des OP et OS de la branche et l'adresse du site internet de branche.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet au jour de sa signature. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du

Avenant du 3 juillet 2018 à l'accord du 19 novembre 2015 relatif au régime obligatoire de frais de santé à effet du 1er janvier 2016

Signataires	
Organisations patronales	FFP ; SYNOFDES,
Organisations de salariés	FEP CFDT ; SNPEFP CGT ; SNEPL CFTC ; FD CFE-CGC ; SNEPAT FO,

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche de la convention collective nationale des personnels des organismes de formation se sont réunis en vue d'adapter le régime collectif et obligatoire de frais de soins de santé au niveau national, afin d'en améliorer son attractivité.

En conséquence de quoi, il a été conclu le présent avenant qui modifie les dispositions de l'accord collectif de branche du 19 novembre 2015, tel que modifié en dernier lieu par l'avenant du 21 octobre 2016.

Prestations

Article 1er

En vigueur étendu

Les garanties prévues à l'annexe I de l'accord du 19 novembre 2015 relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé et à effet du 1er janvier 2016 sont remplacées par les garanties annexées au présent avenant.

Le niveau 1 constitue le socle de garanties conventionnelles minimum obligatoires.

Ces nouvelles prestations entrent en vigueur le 1er janvier 2018 sans effet sur le niveau des cotisations.

Durée et date d'effet

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1er janvier 2018.

Il pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions du code du travail.

Dépôt et demande d'extension

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent accord au ministre chargé de la sécurité sociale et au ministre chargé du budget en application des dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe I

Prestations en complément des prestations versées par la sécurité sociale

	Niveau 1	Niveau 2
Hospitalisation et maternité		
Frais de séjour	TM + 120 % BR	TM + 120 % BR
Honoraires, actes de chirurgie et d'anesthésie OPTAM/ OPTAM CO	TM + 100 % BR	TM + 150 % BR
Honoraires, actes de chirurgie et d'anesthésie non OPTAM/ OPTAM CO	TM + 80 % BR	TM + 100 % BR
Forfait journalier hospitalier	100 % du forfait	100 % du forfait
Frais de transport		
Frais de transport remboursés par la sécurité sociale	TM	TM
Médecins, auxiliaires médicaux, pharmacie		
Consultations/ visites médicales généralistes OPTAM/ OPTAM CO	TM	TM
Consultations/ visites médicales généralistes non OPTAM/ OPTAM CO	TM	TM
Consultations/ visites médicales spécialistes OPTAM/ OPTAM CO	TM + 100 % BR	TM + 150 % BR
Consultations/ visites médicales spécialistes non OPTAM/ OPTAM CO	TM + 80 % BR	TM + 100 % BR
Auxiliaires médicaux	TM	TM
Analyses	TM	TM
Actes techniques OPTAM/ OPTAM CO	TM	TM
Actes techniques Non OPTAM/ OPTAM CO	TM	TM
Radiographie, échographie	TM	TM
Pharmacie		
Pharmacie remboursée à 65 % par la sécurité sociale	TM	TM
Pharmacie remboursée à 30 % par la sécurité sociale	TM	TM
Pharmacie remboursée à 15 % par la sécurité sociale	TM	TM
Appareillages, cure thermale		
Appareillage, prothèses orthopédiques et auditives	TM	TM
Cure thermale	TM	TM

Soins dentaires		
Soins conservateurs et chirurgicaux	TM	TM
Inlay/ onlay	TM + 20 % BR	TM + 20 % BR
Parodontologie remboursée par la sécurité sociale	TM	TM
Parodontologie non remboursée par la sécurité sociale	60 € par an	60 € par an
Orthodontie		
Orthodontie remboursée par la sécurité sociale	TM + 25 % BR	TM + 25 % BR
Prothèses dentaires		
Prothèse remboursée par la sécurité sociale	TM + 100 % BR	TM + 175 % BR
Inlay core remboursée par la sécurité sociale	TM + 50 % BR	TM + 50 % BR
Implantologie	200 € par an	200 € par an
Optique *		
Équipement simple	100 €	175 €
Équipement complexe	200 €	275 €
Équipement très complexe	200 €	275 €
Équipement mixte verres simple/ complexe	150 €	225 €
Équipement mixte verres simple/ très complexe	150 €	225 €
Équipement mixte verres complexe/ très complexe	200 €	275 €
Lentilles cornéennes prises en charge ou non par l'AM	TM + 60 € par an	TM + 60 € par an
Chirurgie réfractive (correction des défauts visuels) par œil	200 € par œil par an	200 € par œil par an
Autres prestations		
Actes de prévention pris en charge par le RO	TM	TM
Médecine douce (ostéopathe, chiropracteur, acupuncteur)	30 € par séance (maximum 3 par an)	40 € par séance (maximum 4 par an)

* La prise en charge d'un équipement optique se compose d'une monture et deux verres et s'effectue tous les 2 ans. Toutefois, pour les mineurs ou en cas de renouvellement justifié par une évolution de la vue, la prise en charge est annuelle.
La périodicité de 2 ans ou de 1 an s'apprécie à compter de la date d'acquisition du précédent équipement optique pris en charge par votre contrat. En cas de demande de remboursement en deux temps, d'une part la monture et d'autre part les verres, le point de départ de la période correspond à la date d'acquisition du premier élément de l'équipement (monture ou verres).
L'évolution de la vue permettant de renouveler l'équipement selon une fréquence annuelle s'apprécie, soit sur la présentation d'une nouvelle prescription médicale portant une correction différente de la précédente, soit sur la présentation de la prescription initiale comportant les mentions portées par l'opticien en application de l'article R. 165-1 du code de la sécurité sociale.
Les garanties optiques respectent les planchers par équipement imposés par l'article D. 911-1,4° du code de la sécurité sociale portant sur la couverture minimale. Par ailleurs, la prise en charge des montures au sein de l'équipement est limitée à 150 €.

Avenant du 11 décembre 2018 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif au degré élevé de solidarité

Signataires	
Organisations patronales	FFP ; SYNOFDES,
Organisations de salariés	FEP CFTD ; SNPEFP CGT ; SNEPL CFTC ; FD CFE-CGC ; SNEPAT FO,

Préambule

En vigueur non étendu

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les signataires de l'accord prévoyance, du 3 juillet 1992, de la convention collective nationale des personnels des organismes de formation ont notamment instauré des garanties présentant un degré élevé de solidarité.

Le présent avenant a donc pour objet de préciser les garanties présentant un degré élevé de solidarité et d'insérer ces garanties dans le tableau figurant à l'annexe I relative aux prestations retenues dans les dispositions de l'accord prévoyance.

Par ailleurs, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité, concomitamment, intégrer au sein de ce tableau les actions non contributives mises en place au titre du degré élevé de solidarité, définies aux dispositions de l'article 11.3 ter de l'accord prévoyance du 3 juillet 1992 pour parfaire leur lisibilité et, en conséquence, améliorer le recours à ce dispositif.

Ainsi, il a été conclu le présent avenant qui modifie les dispositions de l'accord prévoyance du 3 juillet 1992.

Compte tenu de la nature de l'avenant, il n'y a pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Actions sociales

Article 1er

En vigueur non étendu

Les dispositions des alinéas 7 à 11 de l'article 11.3 ter relatif au « financement et définition des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité » de l'accord prévoyance du 3 juillet 1992, sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Les partenaires sociaux décident le financement, au titre du degré élevé de solidarité, des prestations non contributives suivantes :

- la prise en charge, sans avance de frais, d'un service en ligne de deuxième avis médical dans la limite des frais réels plafonnée à 300 €, pour les salariés relevant de la classification 'maladies redoutées' selon la liste définie à l'article D. 322-1 du code de la sécurité sociale. Il s'agit d'éclairer le salarié et de lui faire bénéficier d'une seconde expertise médicale, par un expert de la maladie, pour prendre connaissance des alternatives au diagnostic ou au traitement ;

- le versement d'aides pour les salariés en 'situation d'aidant' - c'est-à-dire éligibles au congé de proche aidant défini aux articles L. 3142-16 et D. 3142-8 du code du travail. Cette aide est conditionnée à une rémunération du salarié plafonnée à 2 plafonds annuels de la sécurité sociale et prendra la forme :

- d'une participation de 30 € jour limité à 900 € mois sur 3 mois, consécutifs ou fractionnés, sur une période maximale de 1 an pour ceux qui bénéficient d'un congé de proche aidant ;

- pour ceux qui ne solliciteraient pas de congé proche aidant, bien qu'éligibles, la participation (identique à celle précisée ci-dessus) prendra la forme d'une aide financière limitée à 3 mois versée sur présentation de justificatifs, dont le montant de 30 € jour ou 900 € mois sera proratisé, le cas échéant, en fonction du temps de travail ;

- le versement d'aides aux salariés atteints d'une pathologie relevant de la classification 'maladies redoutées' - dont la liste est définie à l'article D. 322-1 du code de la sécurité sociale - et selon un plafond de ressources apprécié au cas par cas par la CES ;
- la prise en charge de l'intégralité de la cotisation prévoyance relative à la garantie décès et rente éducation pour les salariés en congé parental d'éducation temps plein, uniquement pour une période de 1 an. »

Prestations degré élevé de solidarité

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant est destiné à préciser les actions présentant un degré élevé de solidarité et complète le tableau des garanties prévues par l'accord prévoyance du 3 juillet 1992 modifiées en dernier lieu par le présent avenant.

Les prestations relatives au degré élevé de solidarité entrent en vigueur le 1er janvier 2019 sans effet sur le niveau des cotisations.

Durée et date d'effet

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1er janvier 2019.

Il pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions du code du travail.

Dépôt et demande d'extension

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent accord au ministre chargé de la sécurité sociale et au ministre chargé du budget en application des dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Annexe

..

Avenant du 11 décembre 2018 à l'accord du 19 novembre 2015 relatif au régime obligatoire des frais de santé

Signataires	
Organisations patronales	FFP ; SYNOFDES,
Organisations de salariés	FEP CFDT ; SNPEFP CGT ; SNEPL CFTC ; FD CFE-CGC ; SNEPAT FO,

Préambule

En vigueur non étendu

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les signataires de l'accord frais de santé, du 19 novembre 2015, de la convention collective nationale des personnels des organismes de formation ont notamment instauré des garanties présentant un degré élevé de solidarité.

Pour autant, les partenaires sociaux de la branche se sont réunis en vue de préciser les garanties présentant un degré élevé de solidarité et d'intégrer au tableau de garanties du régime frais de santé les actions non contributives définies aux dispositions de l'article 9, afin de parfaire leur lisibilité et, en conséquence, améliorer le recours aux prestations mises en place.

Le présent avenant réitère ainsi, au sein du tableau de garanties, l'obligation née de l'accord frais de santé qui impose à la totalité des employeurs de la branche - quel que soit l'assureur (recommandé ou non recommandé) auprès duquel ils souscrivent un contrat - de prévoir un contrat collectif d'assurance qui ouvre droit aux prestations non contributives.

De ce fait, il a été conclu le présent avenant qui modifie les dispositions de l'accord frais de santé du 19 novembre 2015, tel que modifié en dernier lieu par l'avenant du 3 juillet 2018.

Compte tenu de la nature de l'avenant, il n'y a pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Action sociale

Article 1er

En vigueur non étendu

Les dispositions du 7e alinéa de l'article 9 « Solidarité et financement de l'action sociale » de l'accord du 19 novembre 2015 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Les partenaires sociaux décident le financement, par la solidarité, pendant une durée maximale de 1 an, de la part salariale de la cotisation des bénéficiaires d'un contrat d'alternance d'une durée inférieure ou égale à 12 mois, pour le niveau de couverture obligatoire retenu par l'entreprise. »

Prestations

Article 2

En vigueur non étendu

Les garanties prévues à l'annexe I de l'accord frais de santé du 19 novembre 2015 sont remplacées par les garanties annexées au présent avenant.

Le niveau 1 constitue le socle de garanties conventionnelles minimum obligatoires.

Ces prestations entrent en vigueur le 1er janvier 2019 sans effet sur le niveau des cotisations.

Durée et date d'effet

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1er janvier 2019.

Il pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions du code du travail.

Dépôt et demande d'extension

Article 4

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent accord au ministre chargé de la sécurité sociale et au ministre chargé du budget en application des dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Annexe

En vigueur non étendu

Annexe I

Prestations en complément de celles versées par la sécurité sociale

Conforme aux dispositions relatives au « contrat responsable » et au « panier de soins ANI »

	Niveau 1	Niveau 2
Hospitalisation et maternité		
Frais de séjour Honoraires, actes de chirurgie et d'anesthésie OPTAM/ OPTAM-CO (1)	TM (2) + 120 % BR	TM + 120 % BR
Honoraires, actes de chirurgie et d'anesthésie non OPTAM/ OPTAM-CO	TM + 100 % BR (3)	TM + 150 % BR
Forfait journalier hospitalier	TM + 80 % BR	TM + 100 % BR
	100 % du forfait	100 % du forfait
Frais de transport		
Frais de transport remboursés par la sécurité sociale	TM	TM
Médecins, auxiliaires médicaux, pharmacie		
Consultations/ visites médicales généralistes OPTAM/ OPTAM-CO	TM	TM
Consultations/ visites médicales généralistes non OPTAM/ OPTAM-CO	TM	TM
Consultations/ visites médicales spécialistes OPTAM/ OPTAM-CO	TM + 100 % BR	TM + 150 % BR
Consultations/ visites médicales spécialistes non OPTAM/ OPTAM-CO	TM + 80 % BR	TM + 100 % BR
Auxiliaires médicaux	TM	TM
Analyses	TM	TM
Actes techniques OPTAM/ OPTAM-CO	TM	TM
Actes techniques non OPTAM/ OPTAM-CO	TM	TM
Radiographie, échographie	TM	TM
Pharmacie		
Pharmacie remboursée à 65 % par la sécurité sociale	TM	TM
Pharmacie remboursée à 30 % par la sécurité sociale	TM	TM
Pharmacie remboursée à 15 % par la sécurité sociale	TM	TM
Appareillages, cure thermique		
Appareillage, prothèses orthopédiques et auditives	TM	TM
Cure thermique	TM	TM
Soins dentaires		
Soins conservateurs et chirurgicaux	TM	TM
Inlay/ onlay	TM + 20 % BR	TM + 20 % BR
Parodontologie remboursée par la sécurité sociale	TM	TM
Parodontologie non remboursée par la sécurité sociale	60 € par an	60 € par an
Orthodontie		
Orthodontie remboursée par la sécurité sociale	TM + 25 % BR	TM + 25 % BR
Prothèses dentaires		
Prothèse remboursée par la sécurité sociale	TM + 100 % BR	TM + 175 % BR
Inlay-core remboursée par la sécurité sociale	TM + 50 % BR	TM + 50 % BR
Implantologie	200 € par an	200 € par an
Optique (4)		

Équipement simple	100 €	175 €
Équipement complexe	200 €	275 €
Équipement très complexe	200 €	275 €
Équipement mixte verres simple/ complexe	150 €	225 €
Équipement mixte verres simple/ très complexe	150 €	225 €
Équipement mixte verres complexe/ très complexe	200 €	275 €
Lentilles cornéennes prises en charge ou non par l'AM	TM + 60 € par an	TM + 60 € par an
Chirurgie réfractive (correction des défauts visuels)/ œil	200 € par œil par an	200 € par œil par an
Autres prestations		
Actes de prévention pris en charge par le RO	TM	TM
Médecine douce (ostéopathe, chiropracteur, acupuncteur)	30 € par séance (maximum 3 par an)	40 € par séance (maximum 4 par an)
Prestations au titre du degré élevé de solidarité (art. 9 de l'accord du 19 novembre 2015) (5)		
Financement, pendant une période de 1 an - au titre du degré élevé de solidarité - de 100 % de la part salariale de la cotisation :		
- des bénéficiaires d'un contrat d'alternance d'une durée inférieure ou égale à 12 mois pour le niveau de couverture obligatoire retenu par l'entreprise.		
1) DPTM = dispositif de pratique tarifaire maîtrisée :		
- OPTAM (option pratique tarifaire maîtrisée) ;		
- OPTAM-CO (option pratique tarifaire maîtrisée chirurgie et obstétrique).		
2) TM : différence entre la base de remboursement de la sécurité sociale et le remboursement effectif de cet organisme à l'exclusion des pénalités financières, de la contribution forfaitaire et des franchises médicales.		
3) BR : base de remboursement de la sécurité sociale.		
4) La prise en charge d'un équipement optique se compose d'une monture et deux verres et s'effectue tous les 2 ans. Toutefois, pour les mineurs ou en cas de renouvellement justifié par une évolution de la vue, la prise en charge est annuelle.		
La périodicité de 2 ans ou de 1 an s'apprécie à compter de la date d'acquisition du précédent équipement optique pris en charge par votre contrat. En cas de demande de remboursement en deux temps, d'une part, la monture et, d'autre part, les verres, le point de départ de la période correspond à la date d'acquisition du premier élément de l'équipement (monture ou verres).		
L'évolution de la vue permettant de renouveler l'équipement selon une fréquence annuelle s'apprécie soit sur la présentation d'une nouvelle prescription médicale portant une correction différente de la précédente, soit sur la présentation de la prescription initiale comportant les mentions portées par l'opticien en application de l'article R. 165-1 du code de la sécurité sociale.		
Les garanties optique respectent les planchers par équipement imposés par l'article D. 911-1,4°, du code de la sécurité sociale portant sur la couverture minimale. Par ailleurs, la prise en charge des montures au sein de l'équipement est limitée à 150 €, selon les dispositions du contrat responsable.		
5) Prestations non contributives, dans la limite du fonds disponible.		

Avenant du 13 décembre 2018 portant modification de l'article 6 de la convention collective

Signataires	
Organisations patronales	FFP ; SYNOFDES,
Organisations de salariés	FEP CFTD ; SNPEFP CGT ; SNEPL CFTC ; FD CFE-CGC ; SNEPAT FO,

Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de préciser les conditions de modification de la garantie annuelle de travail prévue au contrat de travail du salarié employé en qualité de formateur par contrat à durée indéterminée intermittent et le régime des temps des déplacements professionnels obligatoires effectués au cours d'une même journée entre deux lieux d'exécution du contrat de travail.

À cet effet, le présent avenant modifie l'article 6 de la convention collective des organismes de formation modifié par avenant du 11 octobre 1993 étendu par arrêté du 24 décembre 1993 paru au Journal officiel du 7 janvier 1994.

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 6 de la convention nationale des organismes de formation est modifié par ajout du point 6.3.

« Article 6.3

Modification de la garantie annuelle minimale de travail du salarié prévue au contrat de travail

6.3.1. L'employeur qui souhaite modifier la garantie annuelle minimale de travail du salarié prévue au contrat de travail ne peut le faire qu'avec l'accord écrit de celui-ci par avenant au contrat de travail.

Le salarié qui souhaite modifier les périodes ou les heures de travail prévues à son contrat ou ses périodes d'indisponibilité contractuelles, ces changements impactant directement la garantie annuelle minimale de travail prévue au contrat, doit en informer l'employeur ou son représentant en respectant un délai de prévenance de 2 mois calendaires avant la date envisagée de mise en œuvre, sauf délai plus court indiqué au contrat. La garantie annuelle minimale de travail doit être honorée dans la période annuelle de référence contractuelle.

Dans ces deux cas, l'employeur et le salarié devront fixer une nouvelle garantie annuelle minimale de travail conformément aux critères prévus ci-dessus.

En cas d'annulation par l'employeur ou le client, moins de 48 heures ouvrées avant l'heure prévue, d'une séance inscrite à l'emploi du temps du salarié, l'employeur doit lui fournir un travail de substitution dans le cadre de la garantie annuelle minimale de travail prévue au contrat.

6.3.2. Les temps des déplacements professionnels obligatoires effectués au cours d'une même journée entre deux lieux d'exécution du contrat de travail sont assimilés à du temps de travail effectif et payés comme tel au titre des activités connexes. »

Article 2

En vigueur étendu

Compte tenu de la nature de l'avenant, il n'y a pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet au lendemain de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent avenant au ministre en charge du travail.

Avenant du 5 février 2019 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif au régime obligatoire de prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	FFP ; SYNOFDES,
Organisations de salariés	FEP CFTD ; SNPEFP CGT ; SNEPL CFTC ; FD CFE-CGC ; SNEPAT FO

Préambule

En vigueur étendu

Le régime de prévoyance de la branche de la convention collective nationale des personnels des organismes de formation a été mis en place par l'accord du 3 juillet 1992.

Par avenant du 19 novembre 2015, des taux d'appel ont été instaurés à effet du 1er janvier 2016 et pour une durée de 2 ans.

Ces taux d'appels ont été reconduits à compter du 1er janvier 2018 par avenant du 30 janvier 2018 pour une durée d'un an.

Au cours de l'exercice 2018, les partenaires sociaux de la branche se sont réunis pour examiner les résultats du régime de prévoyance. À l'aune des comptes de résultat 2017 et des travaux actuariels réalisés au niveau de la branche, les partenaires sociaux ont décidé de modifier les taux d'appel, afin d'assurer sa pérennité.

Les taux d'appel de 2018 sont maintenus en 2019 pour l'ensemble des risques décès (décès toutes cause, décès accidentel, double effet et rente éducation) tels que définis dans l'avenant du 22 janvier 2015. Pour les risques incapacité et invalidité, il a été décidé de revenir aux taux conventionnels fixés à l'article 5 de l'avenant du 14 novembre 2013.

C'est dans ce cadre et à l'issue de différentes commissions paritaires que les partenaires sociaux ont conclu le présent avenant dans les termes visés ci-après.

En conséquence de quoi, il a été conclu le présent avenant qui modifie les dispositions des articles 4 et 6 de l'annexe à l'accord du 3 juillet 1992, tel que modifié en dernier lieu par l'avenant du 30 janvier 2018.

Compte tenu de la nature du présent avenant, il n'y a pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Cotisations et répartition du financement

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 4 de l'annexe « Cotisations » à l'accord du 3 juillet 1992 est remplacé par les dispositions suivantes :

« 4. Répartition du financement et taux d'appel

Les cotisations définies aux articles 2 et 4 de la présente annexe sont calculées sur la totalité du salaire limité à la tranche 2 et réparties entre employeurs et salariés à raison de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

Toutefois, en vertu des dispositions des accords nationaux interprofessionnels des 30 octobre 2015 et 17 novembre 2017 relatif aux retraites complémentaires AGIRC-ARRCO, la cotisation afférente à la tranche 1 pour le personnel cadre est prise en charge à hauteur de 1,50 % par l'employeur et le différentiel est réparti, entre l'employeur et le salarié, à hauteur de 50 % chacun.

(En pourcentages.)

T1	Cadres		Non-cadres	
	T2	T1	T2	T1
Décès toutes causes	0,53	0,42	0,24	0,24
Décès accidentel	0,06	0,05	0,02	0,02
Double effet	0,05	0,04	0,04	0,04
Rente éducation	0,11	0,11	0,10	0,10
Incapacité de travail	0,25	0,35	0,25	0,35
Invalidité	0,56	1,09	0,56	1,09
Total	1,56	2,06	1,21	1,84

Durée des taux d'appel

Article 2

En vigueur étendu

L'article 6 de l'annexe « Cotisations » de l'accord du 3 juillet 1992 est remplacé par ce qui suit :

« 6. Les taux de cotisations définies à l'article 4 de la présente annexe entrent en vigueur à compter du 1er janvier 2019 pour la durée de la recommandation

Durée et date d'effet du présent avenant

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1er janvier 2019.

Il pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions du code du travail.

Dépôt et demande d'extension

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent accord au ministre chargé de la sécurité sociale et au ministre chargé du budget en application des dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Avenant du 13 septembre 2019 à l'accord du 17 décembre 2014 relatif au temps partiel

Signataires	
Organisations patronales	FFP ; SYNOFDES,
Organisations de salariés	FEP CFDT ; SNEPL CFTC ; FD CFE-CGC,

Préambule

En vigueur non étendu

L'accord de branche du 17 décembre 2014 étendu par arrêté du 29 juin 2015 relatif au temps partiel dans la branche des organismes de formation et prorogé par accord du 4 avril 2018, étendu par arrêté du 27 mars 2019 arrive à échéance le 31 décembre 2019.

Faute de données disponibles et malgré les démarches engagées à cette fin, les partenaires sociaux n'ont pas pu réaliser le bilan prévu à l'article 7 de l'accord du 17 décembre 2014 susvisé. Ils n'ont pas été en mesure d'engager des négociations avant le dernier trimestre 2019.

En conséquence et eu égard aux délais contraints auxquels ils doivent faire face, les partenaires sociaux conviennent d'une nouvelle prorogation de l'accord relatif au temps partiel dans les conditions ci-après exposées.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés entrant dans le champ d'application professionnel et géographique de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988.

Eu égard à son objet, il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Durée de la prorogation

Article 2

En vigueur non étendu

L'accord de branche du 17 décembre 2014 relatif au temps partiel dans la branche des organismes de formation est une nouvelle fois prorogé, pour une durée de 1 an à compter du 1er janvier 2020 et jusqu'au 31 décembre 2020.

Revoyure

Article 3

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer dès la signature du présent avenant et au plus tard avant la fin de l'année 2019 pour engager une négociation sur la durée minimale du travail à temps partiel et les garanties associées, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Durée, entrée en vigueur, révision et dénonciation de l'accord

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée de 1 an. Il entre en vigueur au 1er janvier 2020.

Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Notification, dépôt et demande d'extension

Article 5

En vigueur non étendu

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord est notifié à l'ensemble des organisations représentatives dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail.

Le texte du présent accord est déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail.

Les parties signataires en demandent l'extension la plus rapide possible au ministre en charge du travail.

Avenant du 15 octobre 2019 à l'accord du 19 novembre 2015 relatif au régime obligatoire frais de santé

Signataires	
Organisations patronales	FFP ; SYNOFDES,

Signataires	
Organisations de salariés	FEP CFDT ; SNPEFP CGT ; SNEPL CFTC ; FD CFE-CGC ; SNEPAT FO,

Préambule

En vigueur non étendu

Conformément à l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale, les contrats collectifs doivent être conformes au cahier des charges relatif aux contrats responsables, afin de bénéficier d'un régime social et fiscal de faveur.

Or, ce cahier des charges, défini à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale a été modifié par le décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 visant à garantir un accès sans reste à charge à certains équipements d'optique, aides auditives et soins prothétiques dentaires. Pour les garanties précitées, un panier de soins dit « 100 % santé », sans reste à charge pour les salariés, doit être proposé dans le cadre des contrats responsables.

Les nouvelles dispositions découlant de la réforme du 100 % santé entrent en vigueur progressivement à partir du 1er janvier 2020 pour l'optique et le dentaire et le 1er janvier 2021 pour l'audiologie.

Les partenaires sociaux de la branche de la convention collective nationale des organismes de formation se sont donc réunis en vue de mettre en conformité le régime de protection sociale complémentaire frais de santé, afin de conserver le bénéfice accordé aux contrats responsables.

En conséquence de quoi, il a été conclu le présent avenant qui modifie les dispositions de l'accord collectif de branche du 19 novembre 2015.

Entreprises de moins de 50 salariés

Article 1er

En vigueur non étendu

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que la nature du contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Prestations

Article 2

En vigueur non étendu

Les garanties prévues à l'annexe I de l'accord frais de santé du 19 novembre 2015 sont remplacées par les garanties annexées au présent avenant.

Ces tableaux de garanties intègrent les nouvelles prestations prévues dans le cadre de la réforme sur le 100 % santé.

Ces garanties entrent en vigueur le 1er janvier 2020 sans effet sur le niveau des cotisations.

Durée et date d'effet

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1er janvier 2020.

Il pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions du code du travail.

Dépôt et demande d'extension

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant sera notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension accélérée du présent avenant auprès du ministère compétent en application des dispositions prévues réglementairement.

Annexe

En vigueur non étendu

Annexe

Le détail des garanties en vigueur à compter du 1er janvier 2020 est repris ci-après.

Les niveaux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent en complément des prestations versées par la sécurité sociale, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires.

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0004/boc_20200004_0000_0014.pdf

Accord de méthode du 9 avril 2020 relatif à l'organisation du dialogue social suite à l'épidémie de Covid-19

Signataires	
Organisations patronales	FFP ; SYNOFDES,
Organisations de salariés	FEP CFDT ; SNEPL CFTC ; FD CFE-CGC ; SNEPAT FO,

Préambule

**

**

**

**

**

**

**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et cessera de produire ses effets au 31 décembre 2020. Il pourra être réactivé en situation de confinement édicté par le gouvernement.

Il prend effet à la date de signature. Il fait l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail et au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Annexe

Accord du 23 avril 2020 relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes

Signataires	
Organisations patronales	FFP ; SYNOFDES,
Organisations de salariés	FEP CFDT ; SNEPL CFTC ; FD CFE-CGC ; SNEPAT FO,

Préambule

En vigueur non étendu

L'égalité professionnelle est définie comme l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes. Elle concerne notamment l'accès à l'emploi, les conditions de travail, la formation, la qualification, la mobilité, la promotion, l'articulation des temps de vie et la rémunération.

Les partenaires sociaux de la branche des organismes de formation affirment que la mise en œuvre de mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle est un élément primordial d'un secteur dont l'objet est de participer au développement des compétences des individus, vecteur d'autonomisation et d'émancipation de la personne dans son parcours professionnel et personnel.

La dernière étude réalisée dans la branche des organismes de formation permet de dresser le constat suivant :

- une féminisation des emplois : 62,5 % des salarié(e)s de la branche sont des femmes, ce qui conduit à la qualifier de branche non mixte ;
- un écart de rémunération entre les femmes et les hommes de 16,6 % ;
- un recours au temps partiel important, de l'ordre de 48 %, comportant une représentation équilibrée des femmes et des hommes. Le temps partiel n'est donc pas un marqueur de différenciation dans la branche.

À l'aune de ces éléments et en considération des dernières réformes en la matière, les partenaires sociaux concluent le présent accord, qui tend à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le champ de la branche professionnelle des organismes de formation.

Ils conviennent d'organiser leurs travaux autour des axes principaux suivants :

- l'accès à l'emploi ;
- l'évolution professionnelle ;
- le respect du principe d'égalité salariale ;
- l'amélioration des conditions de travail et d'emploi ;
- la conciliation des temps de vie ;
- la prévention du harcèlement et des violences sexistes et sexuelles.

Ce sujet nécessite d'être inscrit dans la durée afin de mesurer la situation actuelle ainsi que les tendances et évolutions de la branche et d'élaborer des axes d'amélioration pertinents.

À cette fin, les signataires du présent accord conviennent de renforcer le recueil de données chiffrées et diligenter la branche pour la réalisation de la collecte annuelle des indicateurs suivants par sexe :

- répartition des effectifs salariés ;
- rémunération annuelle brute moyenne en fonction des emplois et des niveaux de classification ;
- nature du contrat de travail (CDI/CDD/CDI/CDDU) ;
- temps de travail (temps plein/temps partiel selon qu'il est ou non inférieur à la durée minimale fixée par accord de branche/temps très partiel) ;
- tranches d'âge ;
- accès à la formation professionnelle ;
- accès à la mobilité et à la promotion professionnelle ;
- prise de congé parental.

Ces éléments serviront de base à la réalisation du suivi du présent accord.

(1)
(2)
(3)

(1) Panorama social et économique de la branche des organismes de formation - rapport 2018 édition 2019.

(2) La mixité est en effet atteinte lorsque les femmes et les hommes représentent une part comprise entre 40 % et 60 % des effectifs de la branche.

(3) Notamment : accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, ordonnance du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective et loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et des salarié(e)s entrant dans le champ d'application professionnel et géographique de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988.

Justification de l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article 2

En vigueur non étendu

La branche des organismes de formation compte selon les dernières données disponibles 98 % d'entreprises employant moins de 50 salarié(e)s en 2016. Parmi ces dernières, 80 % comptent moins de 10 salarié(e)s. Les petites et moyennes entreprises constituent donc la quasi-totalité des structures de la branche.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs, signataires du présent accord en ont nécessairement adapté les stipulations à l'environnement et aux contraintes des entreprises de moins de 50 salarié(e)s. En conséquence, il est inutile de surajouter des stipulations supplémentaires spécifiques relatives aux entreprises de moins de 50 salarié(e)s, hormis la création d'outils à destination de ces entreprises (cf. article 11 du présent accord).

(1)
(1) Panorama social et économique de la branche des organismes de formation - rapport 2018 édition 2019, p. 58.

Accès à l'emploi : recrutement et mixité dans l'emploi

Article 3

En vigueur non étendu

Conditions d'accès à l'emploi. ?Recrutement

Article 3.1

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux rappellent la prohibition de toute discrimination en matière de recrutement, qu'il soit interne ou externe. Les critères d'embauche sont exclusivement fondés sur les compétences requises et la qualification des candidats, sans considération de leur sexe.

Les offres d'emploi sont rédigées dans un langage neutre . Il est préconisé :

- de faire référence aux noms de métiers masculins et féminins dans leur intégralité (exemple : formateur ou formatrice) ;
- d'utiliser une écriture sans stéréotype de sexe (exemple : assistant(e) RH) ;
- le cas échéant, de faire suivre l'intitulé générique de la précision « F/H » (exemple : interprète F/H).

Cette présentation contribue à faire disparaître les stéréotypes de genre.

Les recruteurs privilégient le recours au CV normalisé (exemple : Europass), qui permet de prioriser le fond de la candidature plutôt que sa forme. Les mêmes méthodes de sélection, qui répondent à des critères objectifs, sont appliquées à l'ensemble des candidatures. Les entreprises s'attachent à mettre en place des équipes de recrutement mixtes.

Aucune information sans lien direct et nécessaire avec le poste proposé ou les aptitudes professionnelles requises ne peut être demandée dans le cadre d'un entretien de recrutement (exemples : les questions relatives aux modalités de garde des enfants ou encore à la situation conjugale du ou de (la) candidat(e) sont prohibées).

Enfin, les signataires rappellent l'obligation de l'employeur d'informer les représentant(e)s du personnel des méthodes ou techniques d'aide au recrutement employées.

Les signataires du présent accord demandent aux entreprises, quelle que soit leur taille, détenir un état, selon le sexe, des candidatures reçues, entretiens proposés et recrutements effectués. Cette bonne pratique contribue à objectiver d'éventuels biais discriminants en matière de recrutement et par conséquent à permettre la mise en place d'actions correctives, favorisant ainsi le rééquilibrage des écarts constatés.

(1)
(1) Cf. Guide d'aide à la féminisation des noms de métiers, titres, grades et fonctions (La Documentation française - 1999) pour une liste des noms de métiers et de leur déclinaison au féminin et au masculin.

Objectif de mixité

Article 3.2

En vigueur non étendu

Enfin, les partenaires sociaux s'engagent, dans le cadre du comité de suivi prévu à l'article 11 du présent accord, à évaluer les obstacles à l'attractivité et à la mixité des emplois dans la branche des organismes de formation, notamment en matière de pénibilité, de conditions de travail, d'emploi ou de rémunération, et à préconiser des mesures permettant une évolution de la mixité dans la branche.

Ils invitent les entreprises à échanger au moins une fois par an avec les représentants du personnel, lorsqu'ils existent ou au cours d'une réunion avec l'ensemble du personnel sur ces obstacles et à engager une réflexion commune sur les moyens de les lever.

Évolution professionnelle

Article 4

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux estiment que la branche des organismes de formation doit faire preuve d'exemplarité sur la question de l'évolution professionnelle des salarié(e)s qui la composent. La formation, en tant que vecteur de promotion professionnelle, est considérée comme l'un des moyens de parvenir à l'égalité professionnelle.

Accès à la formation professionnelle

Article 4.1

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux mandatent la commission paritaire de l'emploi et de la formation (CPEF) pour veiller à ce que les orientations politiques ainsi que les décisions prises permettent de rendre effectif l'accès à la formation pour tou(te)s et ce sans considération du sexe, de la nature du contrat ni de la durée de travail.

Ils s'engagent à ce que les projets de formation élaborés au niveau de la branche concernent aussi bien les métiers féminisés que masculinisés. Il en va ainsi, particulièrement, de ceux visant des formations certifiantes, afin de garantir à l'ensemble des salarié(e)s, quel que soit leur sexe, des perspectives d'évolution et subséquemment de renforcer la mixité de la branche.

Les partenaires sociaux incitent les organismes de formation à :

- former l'encadrement et les professionnel(le)s des ressources humaines ou en charge du recrutement ainsi que les dirigeant(e)s salarié(e)s ou bénévoles à la mise en place de mesures propices à l'égalité professionnelle (en matière de recrutement, de management, etc.) ;
- former les salarié(e)s en charge de dispenser les actions de formations, sous quelque forme que ce soit, à l'animation pédagogique sans stéréotype de sexe ;
- rechercher des solutions permettant de minimiser les impacts des départs en formation sur la vie familiale, notamment en cas de besoins de déplacement et en matière d'horaires.

Parallèlement, les partenaires sociaux, dans le cadre de la CPEF et en lien avec l'OPCO, organisent et financent des actions collectives nationales de formation sur ces sujets. Ils en réalisent un bilan quantitatif et qualitatif annuel dans le cadre du comité de suivi prévu à l'article 11 du présent accord.

Mobilité et promotion professionnelle

Article 4.2

En vigueur non étendu

Tou(te)s les salarié(e) sont un égal accès aux possibilités d'évolution au sein de l'entreprise : les femmes et les hommes doivent bénéficier des mêmes opportunités de promotion professionnelle.

Ainsi, les entreprises veillent à ce que les femmes et les hommes puissent bénéficier également d'une mobilité interne sur des offres d'emploi de niveau plus élevé ou dans des filières métiers présentes au sein de l'entreprise. Il s'agit de lutter contre les effets « plafond de verre » et « cloison de verre » (2) tout en favorisant la mixité professionnelle. Afin de rendre effective cette mesure, les offres d'emploi font l'objet d'une publication interne systématique préalable ou

concomitante à leur diffusion externe.

Les critères de promotion et de mobilité internes sont fondés sur des éléments objectifs d'évaluation. Ils tiennent notamment compte des formations suivies et/ou des certifications acquises par le ou la candidat(e). Il est rappelé que l'exercice d'une activité à temps partiel ne s'oppose pas à la promotion à un poste stratégique et de management.

L'entretien professionnel est un moment privilégié pour évoquer l'évolution professionnelle et la formation des salarié(e)s et identifier des solutions en matière de progression de carrière et de prise de responsabilités.

Afin de permettre l'accession de tou(te)s les salarié(e)s à des postes de management et à responsabilité, les organismes de formation portent attention à la mixité des genres dans toutes les activités de l'entreprise, notamment dans les activités stratégiques et d'encadrement. Pour ce faire, les entreprises veillent à ce que le nombre de femmes et d'hommes bénéficiant d'une promotion soit proportionnel aux effectifs.

Les partenaires sociaux de la branche se fixent comme objectif d'équilibrer la proportion de femmes et d'hommes dans ces activités dans les 5 ans à venir. La collecte des données annuelles permet au comité de suivi d'observer la réalisation de cet objectif et de préconiser le cas échéant des actions d'ajustement.

(1)

(1) Phénomène selon lequel la progression de certaines personnes (femmes, personnes issues de minorités visibles) s'arrête à un certain niveau, au-dessus duquel se situent les postes à responsabilité.

(2) Phénomène selon lequel certaines personnes (femmes, personnes issues de minorités visibles) n'ont pas accès à certaines filières métiers, en général stratégiques, qui conduisent aux postes à responsabilité.

Égalité salariale et classifications

Article 5

En vigueur non étendu

Égalité salariale

Article 5.1

En vigueur non étendu

Les signataires du présent accord affirment que l'égalité professionnelle ne peut pas exister sans égalité salariale.

Ils rappellent que tout employeur doit porter, par tout moyen, à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail ainsi qu'aux candidat(e)s à l'embauche, les dispositions du code du travail relatives à l'égalité de rémunération entre les sexes .

En tout état de cause, les entreprises doivent assurer une stricte égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale . Les organismes de formation mettent en place des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération existants en vue de garantir l'effectivité de ce principe. Les données collectées doivent permettre au comité de suivi visé à l'article 11 d'élaborer des outils à destination des entreprises pour mettre en place ces mesures. Pour la comparaison des rémunérations , il est porté attention à l'ensemble des composantes de la rémunération, et notamment aux primes, parts variables et différents avantages perçus par les salarié(e)s.

Il est rappelé que les structures d'au moins 50 salarié(e)s doivent se soumettre au calcul et à la publication annuelle de leur index égalité professionnelle. Cet index est constitué d'indicateurs qui permettent d'identifier les éventuels points de progression et les leviers sur lesquels les différents acteurs de l'entreprise peuvent agir pour faire progresser l'égalité.

Les organismes de formation qui n'atteignent pas ce seuil d'effectif sont encouragés à mesurer régulièrement leurs pratiques salariales en fonction de la classification et des différentes composantes des rémunérations de leurs collaborateurs(trices), à justifier objectivement les éventuels écarts de rémunération et le cas échéant à mettre en place les actions correctives nécessaires. Le comité de suivi visé à l'article 11 élabore un outil adapté pour ces organismes afin de leur permettre d'effectuer cette mesure.

Enfin, il est rappelé que les absences liées à un congé de maternité, paternité ou d'adoption ou encore à un congé parental ne doivent donner lieu à aucune forme de discrimination, qu'elle soit directe ou indirecte. Les salarié(e)s de retour de congé maternité, paternité ou d'adoption doivent en outre bénéficier des augmentations salariales qui ont eu lieu pendant leur absence.

(1)

(2)

(3)

(1) Article R. 3221-2 du code du travail : « Les dispositions des articles L. 3221-1 à L. 3221-7 du code du travail sont portées, par tout moyen, à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail, ainsi qu'aux candidats à l'embauche. Il en est de même pour les dispositions réglementaires prises pour l'application de ces articles ».

(2) Article L. 3221-4 du code du travail : « Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse. »

(3) Article L. 3221-3 du code du travail : « Constitue une rémunération au sens du présent chapitre, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier. »

Classifications

Article 5.2

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux ont conclu le 16 janvier 2017 un accord portant une profonde refonte du système de classification des emplois dans la branche des organismes de formation. Cet accord, dont la teneur a été saluée par le conseil supérieur de l'égalité professionnelle, est bâti en considération permanente de l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

À l'occasion de l'examen des classifications en vue de leur révision, les partenaires sociaux analyseront, conformément à l'obligation qui leur en est faite , les critères d'évaluation retenus pour identifier et corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes et afin de garantir la prise en compte de l'ensemble des compétences des salarié(e)s. Dans ce cadre, ils seront particulièrement vigilants aux éventuelles discriminations indirectes telles que prévues par la loi du 27 mai 2008.

(1)

(1) Article L. 2241-15 du code du travail.

Conditions de travail et d'emploi

Article 6

En vigueur non étendu

Les dernières données disponibles font état d'un taux d'incapacité temporaire plus important pour les hommes que pour les femmes . Une piste de réflexion est de porter une attention particulière à l'amélioration des conditions de travail au bénéfice de l'ensemble des salarié(e)s, en tenant toutefois compte des différences d'exposition aux risques professionnels selon le sexe, notamment pour les salariées enceintes.

(1)

(1) Panorama social et économique de la branche des organismes de formation - rapport 2018 édition 2019, p. 49.

Conditions de travail de l'ensemble des salarié(e)s

Article 6.1

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux incitent les entreprises de la branche à agir sur l'ergonomie des postes de travail et du matériel utilisé afin de permettre à chacun(e) de disposer d'outils efficaces. Ces actions peuvent utilement être élaborées en lien étroit avec les services de santé au travail et les travaux réalisés dans le cadre de la commission paritaire prévoyance et santé (CPPS).

Les partenaires sociaux mandatent les membres de la CPPS pour réfléchir à la mise en place, dans le cadre du degré élevé de solidarité, d'actions de

prévention collectives visant à atteindre cet objectif.

Des réflexions peuvent également être menées en entreprise sur les aménagements possibles en matière d'horaires de travail des salarié(e)s.

Conditions de travail des salariées enceintes

Article 6.2

En vigueur non étendu

Aucune personne ne peut, en raison de sa grossesse, être écartée d'une procédure de recrutement, de l'accès à un stage ou d'une période de formation en entreprise et aucune personne ne peut être sanctionnée, licenciée ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire conformément aux dispositions légales et réglementaires prévues par le code du travail.

Les entreprises doivent veiller au respect des dispositions légales et réglementaires relatives à la protection de la grossesse et de la maternité, aux changements temporaires d'affectation, à certaines interdictions, aux autorisations d'absence et au congé maternité. Cette vigilance vise l'amélioration des conditions de travail de la salariée enceinte.

Conditions de travail des salarié(e)s à temps partiel

Article 6.3

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux font le constat d'un recours important au travail à temps partiel dans la branche des organismes de formation.

Conscients que la mise en place des conditions d'un accroissement de la durée du travail des salarié(e)s à temps partiel est de nature à améliorer l'attractivité de la branche et la mixité dans l'emploi, ils s'engagent à tenir compte de cet élément notamment sur la question de l'accès des salarié(e)s à temps partiel à des formations de nature à renforcer leurs compétences ou à permettre une poly activité afin de renforcer la sécurisation de leurs parcours professionnels.

Conditions de travail des salarié(e)s en CDII

Article 6.4

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux rappellent le principe légal d'égalité de traitement selon lequel les salarié(e)s titulaires d'un contrat de travail intermittent bénéficient des droits reconnus aux salarié(e)s à temps complet. Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité.

Les entreprises demeurent attentives à ce que les modalités du contrat à durée indéterminée intermittent ne constituent pas un facteur de discrimination ou d'inégalité de traitement dans l'évolution de carrière des salarié(e)s. Il est rappelé que les actions de formation doivent bénéficier aux femmes et aux hommes en CDII. Afin de prendre en compte les spécificités du CDII et de favoriser un équilibre vie personnelle et professionnelle, des formations modulaires sont à privilégier.

Conciliation des temps de vie

Article 7

En vigueur non étendu

Prise en compte de la vie personnelle dans l'organisation du travail

Article 7.1

En vigueur non étendu

Les entreprises doivent être attentives à ce que les modalités d'organisation du travail ne constituent pas un facteur direct ou indirect d'inégalité professionnelle.

Les partenaires sociaux rappellent qu'une bonne articulation entre vie professionnelle et personnelle du ou de la salarié(e) contribue à une meilleure égalité professionnelle et à favoriser l'objectif de mixité.

Les entreprises prennent toute mesure nécessaire en vue de garantir une organisation de travail respectueuse tant des engagements et aspirations professionnels des salarié(e)s que de leur vie personnelle.

Les entreprises veillent ainsi à proposer des modalités de travail adaptées et à prendre en compte les obligations familiales lors de l'organisation du temps de travail, notamment dans l'organisation des réunions et des déplacements professionnels. À cet effet, les horaires de réunions et les déplacements sont adaptés et prévus à l'avance et sur des horaires habituels de travail afin de permettre l'effectivité de la conciliation des temps de vie. De même, des délais de prévenance raisonnables doivent être observés en matière de gestion et de modification des plannings.

Les partenaires sociaux s'engagent à relayer les guides de bonnes pratiques sur le site de la branche ou tout autre moyen de communication.

Les évolutions technologiques permettent de bénéficier de nouvelles modalités d'organisation dans le fonctionnement de l'entreprise. Elles peuvent constituer un moyen d'améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Ainsi, les entreprises peuvent recourir au télétravail.

Congés liés à la parentalité

Article 7.2

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux, soucieux de prendre en compte le partage des responsabilités familiales, invitent les entreprises de la branche des organismes de formation à informer l'ensemble de leurs salarié(e)s des dispositifs légaux et conventionnels relatifs aux congés familiaux.

Dispositifs légaux

Article 7.2.1

En vigueur non étendu

Il est rappelé que les périodes de congé maternité, paternité et d'adoption sont assimilées à des périodes de travail effectif. Ces absences, ainsi que celles liées à la prise d'un congé parental d'éducation, ne doivent pas constituer un frein à l'évolution professionnelle des salarié(e)s.

Si le ou la salarié(e) en absence de longue durée en fait la demande, l'entreprise lui communique les éléments de nature informative concernant la vie de l'entreprise et la politique de ressources humaines. L'entreprise prévient le salarié de cette possibilité dès qu'elle a connaissance de l'absence.

Enfin, un entretien professionnel de reprise doit être systématiquement proposé au retour du ou de la salarié(e) de congé de maternité, de paternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou d'un congé parental d'éducation.

Dispositifs conventionnels

Article 7.2.2

En vigueur non étendu

Conscients des enjeux sociaux et sociétaux de la parentalité, les partenaires sociaux de la branche décident la mise en place des droits conventionnels suivants :

Congé paternité :

Pendant la période légale de suspension du contrat de travail, le salaire de l'intéressé est maintenu sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale. En tout état de cause, cette déduction est limitée au salaire brut que l'intéressé aurait perçu pendant la période considérée. Ce congé est assimilé à du temps de travail effectif.

Congé parental d'éducation :

Pour la détermination des droits légaux et issus de la convention collective des organismes de formation que le (la) salarié(e) tient de son ancienneté, la durée du congé parental d'éducation est prise en compte dans son intégralité dans la limite de 3 ans tous congés parentaux d'éducation confondus chez un même employeur. Au-delà de cette limite de 3 ans, les règles légales en vigueur sur la prise en compte de l'ancienneté s'appliquent.

Le (la) salarié(e) dispose d'un droit au report, à l'issue du congé parental d'éducation, des congés payés acquis et non pris avant son départ en congé.

Prévention du harcèlement et des violences sexistes et sexuelles au travail

Article 8

En vigueur non étendu

L'employeur est tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de santé au travail de ses salarié(e)s. Il doit en conséquence prévenir tout acte de harcèlement moral ou sexuel et tout agissement sexiste. Ces actes peuvent être le fait des salarié(e)s ou résulter de tierces personnes présentes sur le lieu de travail (exemples : client, usager, intervenant extérieur, bénévole). En cas de réalisation d'un tel acte, l'employeur doit y mettre un terme immédiat et prononcer les sanctions adéquates.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, il est rappelé que l'employeur doit porter à la connaissance des salarié(e)s par voie d'affichage les dispositions relatives à la prévention du harcèlement moral, sexuel ou des agissements sexistes ainsi que des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et les coordonnées des autorités et services compétents.

Considérant la lutte contre le harcèlement sexuel et les violences sexistes comme une priorité, les partenaires sociaux décident par ailleurs d'abaisser à 50 salariés équivalent temps plein le seuil de désignation du référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en la matière. Cependant ils encouragent l'ensemble des organismes de formation, quelle que soit leur taille, à se doter d'un tel référent.

(1)

(1) Article L. 1153-5-1 du code du travail : « Dans toute entreprise employant au moins 250 salariés est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. »

Appropriation des obligations et outils au service des politiques d'égalité professionnelle en entreprise

Article 9

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux soulignent la nécessité de mettre en place des outils au sein des entreprises en vue de parvenir à une égalité professionnelle réelle.

Pour mémoire, les entreprises dont l'effectif est au moins égal à 50 salariés doivent négocier régulièrement sur l'égalité professionnelle. À défaut d'accord conclu sur ce thème, elles établissent un plan d'action qui comporte : les objectifs de progression pour l'année à venir, les définitions qualitative et quantitative des actions permettant d'atteindre ces objectifs et l'évaluation du coût des actions.

Les actions et les objectifs prévus par le plan d'action sont définis après évaluation des objectifs fixés et des mesures prises au cours de l'année écoulée. Ils doivent être fondés sur des critères clairs, précis et opérationnels.

Les entreprises de moins de 50 salariés sont incitées par les partenaires sociaux à recueillir des données chiffrées de nature à alimenter les indicateurs de branche, dont la liste est rappelée en préambule du présent accord. Le comité de suivi prévu à l'article 11 ci-après est chargé de l'élaboration d'un outil permettant d'accomplir cette finalité.

Communication

Article 10

En vigueur non étendu

La poursuite de l'objectif d'égalité professionnelle implique la mise en place d'actions de sensibilisation et de mobilisation de l'ensemble des acteurs pour remettre en cause les pratiques et lutter contre les stéréotypes de genre faisant obstacle à l'égalité professionnelle.

Pour ce faire, le présent accord entend favoriser l'évolution des représentations sociales et la modification des comportements en entreprise. Cette évolution se matérialise notamment par la promotion d'outils de communication sur les métiers de la branche favorisant une répartition équilibrée des deux sexes et exempte de toute terminologie ou représentation génératrice de stéréotypes sexuels.

Les partenaires sociaux s'engagent à assurer une communication la plus large possible du présent accord ainsi que des actions mises en œuvre en application de celui-ci. Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs en adressent une version dématérialisée à l'ensemble de leurs adhérents et la diffusent sur leurs sites internet respectifs.

Ils incitent les entreprises de la branche à organiser une communication efficiente autour des politiques qu'elles mettent en place en faveur de l'égalité professionnelle.

Mise en œuvre et suivi de l'accord

Article 11

En vigueur non étendu

La mise en œuvre et le suivi du présent accord, est confié par les partenaires sociaux à la commission de veille contre les discriminations, chargée d'évaluer l'impact des mesures dudit accord et de proposer des outils à destination des entreprises de moins de 50 salarié(e)s.

Elle se réunit au moins une fois par an sur cet ordre du jour et rend compte de ses travaux par écrit à la CPPNI et à la sous-commission paritaire d'interprétation et de négociation d'entreprise en vue de l'élaboration du rapport annuel d'activité .

(1)

(1) Présenté pour analyse et adoption à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, cf. article 18.2 de la convention collective nationale OF.

Durée, entrée en vigueur, révision et dénonciation de l'accord

Article 12

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée de 5 ans. Il entre en vigueur à compter de sa date de signature.

Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Notification, dépôt et demande d'extension

Article 13

En vigueur non étendu

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord est notifié à l'ensemble des organisations représentatives dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail.

Le texte du présent accord est déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail.

Les parties signataires en demandent l'extension la plus rapide possible au ministre en charge du travail.

Signataires

Organisations patronales	FFP.
Organisations de salariés	FEP-CFDT ; SNEPAT-FO ; SNEPL-CFTC ; CFE-CGC formation et développement ; SNPEFP-CGT.

Salaires

En vigueur étendu

Article 1er

Maintien de la grille 2005 en 2006

Tenant compte des difficultés économiques d'un certain nombre d'organismes de formation de la branche pour 2006, la valeur du point permettant de calculer les salaires minima conventionnels est inchangée : elle reste donc fixée à 92,28 , ce qui correspond au niveau de la grille des qualifications et rémunérations minimales annuelles des salariés à temps plein applicable au 1er juillet 2005.

Article 2

Prime annuelle exceptionnelle

Toutefois, pour tenir compte de l'investissement des salariés de la profession qui ont fait face, en 2005, aux mutations induites par les lois du 4 mai 2004 et du 13 août 2004, les partenaires sociaux prévoient que la rémunération de l'ensemble des salariés de la branche est au moins équivalente à celle prévue par les salaires minima conventionnels applicables au 1er juillet 2005, rémunération complétée par une prime annuelle exceptionnelle de 120 pour un salarié à temps plein.

Article 3

Champ d'application de la prime annuelle exceptionnelle et modalités d'application

Quels que soient le type de contrat de travail (CDI, CDD, CFF) et le volume horaire ou contrat, tout salarié titularisé (c'est-à-dire une fois la période d'essai effectuée) présent à l'effectif au jour du versement perçoit une prime annuelle exceptionnelle.

Le montant de cette prime est proratisé selon la durée annuelle du travail en référence à la durée légale ou conventionnelle du travail applicable pour un salarié à temps plein. Il en est de même pour les salariés dont la durée du contrat de travail est inférieure à 12 mois civils sur l'exercice 2006 ou en cas de rupture du contrat en cours d'année 2006.

En 2006, et seulement cette année-là, l'employeur a la faculté d'imputer cette prime sur les augmentations individuelles ou collectives accordées aux salariés au titre de l'exercice 2006.

Ainsi, à titre d'exemple, pour l'année 2006 :

- 1er cas :

- un salarié de catégorie B 1 à temps plein percevant, en 2006, une rémunération de 14 772 , correspondant au salaire minimum conventionnel de la catégorie en 2005 applicable en 2006, percevra une prime annuelle exceptionnelle de 120 ;

- l'assiette de salaire, pour la négociation l'année suivante, sera de 14 772 ;

- 2e cas :

- un salarié de catégorie B 1 à temps plein percevant, en 2006, une rémunération de 15 000 percevra une prime annuelle exceptionnelle de 120 ;

- l'assiette de salaire, pour la négociation l'année suivante, sera de 15 000 ;

- 3e cas :

- un salarié de catégorie B 1 à temps plein percevant, en 2006, une rémunération de 14 800 majorée d'une augmentation collective ou individuelle de 75 annuelle accordée par l'organisme pour l'exercice 2006, correspondant à une augmentation de 0,5 %, percevra une prime annuelle exceptionnelle de 45 ;

- l'assiette de salaire, pour la négociation l'année suivante, sera de 14 875 ;

- 4e cas :

- un salarié de catégorie B 1 à temps plein percevant, en 2006, une rémunération de 14 800 majorée d'une augmentation collective ou individuelle de 150 annuelle accordée par l'organisme pour 2006.

Deux hypothèses sont possibles :

- l'employeur exerce sa faculté d'imputation : le salarié verra cette augmentation décomposée en 2 éléments : 120 au titre de la prime et 30 au titre de l'augmentation, sans que l'imputation de cette prime exceptionnelle pour l'année 2006 ait pour effet de diminuer l'augmentation pour les années suivantes ;

- l'employeur n'exerce pas sa faculté d'imputation : le salarié percevra la prime de 120 en sus des 150 dus au titre de l'augmentation ;

- dans les deux cas, l'assiette de salaire, pour la négociation l'année suivante, sera de 14 950 .

Article 4

Date de versement

La prime annuelle exceptionnelle peut être versée dès la signature du présent accord et au plus tard dans les 2 mois qui suivent la publication de l'arrêté d'extension.

Article 5

Entrée en vigueur

Les signataires conviennent de subordonner l'entrée en vigueur de cet accord à son extension.

Fait à Paris, le 15 décembre 2005.

Avenant du 18 décembre 2006 relatif aux salaires

Signataires

Organisations patronales	FFP.
Organisations de salariés	SNEPL-CFTC ; CFE-CGC formation et développement.

Salaires

En vigueur étendu

Le présent avenant à la convention collective nationale des organismes de formation vise à déterminer les salaires minima conventionnels : le relèvement de la valeur du point concerne les minima conventionnels indépendamment des politiques salariales des entreprises.

Article 1er

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant modifiant l'article 10.1 de la convention collective et fixant la valeur du point qui permet de calculer les salaires minima conventionnels entreront en vigueur, pour l'ensemble des organismes de la branche, le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant au Journal officiel.

Les signataires conviennent de subordonner son entrée en vigueur à son extension totale.

Fait à Paris, le 18 décembre 2006.

Annexe

En vigueur étendu

Grille des qualifications et des rémunérations minimales annuelles des salariés à temps plein

(Base : durée légale du travail ; + 2,50 % au 1er janvier 2007)

Point annuel : 94,587 €

(En euros)

Catégorie de personnel	Niveau hiérarchique	Coefficient	Salaires minimum professionnel	
Employés : Spécialisés	A 1	100	9 458,70 + 5 592,30 = 15 051,00	
	A 2	110	10 404,57 + 4 646,43 = 15 051,00	
	Qualifiés	B 1	120	11 350,44 + 3 700,58 = 15 051,02
		B 2	145	13 715,12 + 1 586,21 = 15 301,33
Techniciens : Qualifiés 1 ^{er} degré	C 1	171	16 174,38	
	C 2	186	17 593,18	
	Qualifiés 2 ^e degré	D 1	200	18 917,40
		D 2	220	20 809,14
	Hautement qualifiés	E 1	240	22 700,88
		E 2	270	25 538,49
Cadres :	F	310	29 321,97	
	G	350	33 105,45	
	H	450	42 564,15	
	I	600	56 752,20	

Avenant du 27 avril 2009 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2009

Signataires	
Organisations patronales	FFP.
Organisations de salariés	SNEPL CFTC ; FEP CFTD ; CFE-CGC formation et développement ; SNEPAT CGT-FO.

En vigueur étendu

Le présent avenant à la convention collective nationale des organismes de formation vise à déterminer les salaires minima conventionnels.

Article 1er

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant fixe la valeur du point et permet de calculer les salaires minima conventionnels. Il entrera en vigueur, pour l'ensemble des organismes de la branche, le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant au Journal officiel.

Les signataires conviennent de subordonner son entrée en vigueur à son extension.

Annexe

En vigueur étendu

Grille des qualifications et des rémunérations minimales annuelles des salariés à temps plein

Base : durée légale du travail ; + 1 % au 1er janvier 2009

Point annuel : 98,399 €.

(En euros.)

CATÉGORIE de personnel	NIVEAU hiérarchique	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM professionnel
Employés			
Spécialisés	A 1	100	9 839,90 + 6 012,34 = 15 852,24
	A 2	110	10 823,89 + 5 182,11 = 16 006,00
Qualifiés	B 1	120	11 807,88 + 4 250,12 = 16 058,00
	B 2	145	14 267,86 + 1 842,21 = 16 110,07
Techniciens			
Qualifiés			
1er degré	C 1	171	16 826,23
	C 2	186	18 302,21
Qualifiés			
2e degré	D 1	200	19 679,80
	D 2	220	21 647,78
Hautement qualifiés	E 1	240	23 615,76
	E 2	270	26 567,73
Cadres			
	F	310	30 503,69
	G	350	34 439,65
	H	450	44 279,55
	I	600	59 039,40

Accord du 5 juillet 2011 relatif aux salaires minima au 1er septembre 2011

Signataires	
Organisations patronales	FFP.
Organisations de salariés	FEP CFTD ; SNEPL CFTC ; FD CFE-CGC ; SNEPAT FO.

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord vise à déterminer les rémunérations minimales conventionnelles à compter du 1er septembre 2011.

A titre exceptionnel et conjoncturel, les partenaires sociaux de la branche se sont mis d'accord pour réaliser une augmentation différenciée des rémunérations minimales conventionnelles selon la catégorie professionnelle et le niveau hiérarchique afin de faire un effort particulier et significatif sur les plus bas niveaux de la classification.

Article 2

En vigueur étendu

La valeur du point est inchangée : elle demeure fixée à 98,399 €. De même, aucun relèvement n'est réalisé sur les binômes existant sur les niveaux A1 à B2.

Toutefois, les rémunérations minimales annuelles conventionnelles sont augmentées, sur la base de ceux applicables à la date de signature, de la façon suivante :

- employés spécialisés (A1, A2) : + 6 % ;
- employés qualifiés (B1, B2) : + 6 % ;
- techniciens qualifiés 1er degré (C1, C2) : + 2,5 % ;
- techniciens qualifiés 2e degré (D1, D2) : + 2,25 % ;
- techniciens hautement qualifiés (E1, E2) : + 1 % ;
- cadres (F à I) : + 1 %.

En conséquence, les rémunérations minimales conventionnelles annuelles sont les suivantes :

(En euros.)

Catégorie	Niveau	Coefficient	Salaire minimum annuel
Employés	A1	100	16 803,37
	A2	110	16 966,36
	B1	120	17 021,48
	B2	145	17 076,34
Techniciens	C1	171	17 246,88
	C2	186	18 759,77
	D1	200	20 112,59
	D2	220	22 134,86
	E1	240	23 851,92
	E2	270	26 833,41
Cadres	F	310	30 808,73
	G	350	34 784,05
	H	450	44 722,35
	I	600	59 629,79

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable à l'ensemble des organismes de formation entrant dans le champ d'application de l'article 1er de la convention collective national (idcc 1516), à compter du 1er septembre 2011.

Les signataires conviennent de subordonner son entrée en vigueur à son extension.

Article 4

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 5

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche :

- conviennent d'engager la négociation de la prochaine augmentation des rémunérations minimales conventionnelles dans un délai de 4 mois suivant l'application du présent accord ;
- entendent, pour ce faire et en termes de méthodologie, recourir à nouveau à une augmentation de la valeur du point plutôt qu'à une seule augmentation des minima ;
- ne s'interdisent pas de réviser la structure de la grille afin de la rendre plus adaptée à leurs attentes.

Article 6

En vigueur étendu

La partie la plus diligente procédera aux formalités requises en vue de son extension.

Accord du 27 mars 2012 relatif aux salaires minima au 1er septembre 2012

Signataires	
Organisations patronales	La FFP,
Organisations de salariés	La FEP CFDT ; Le SNEPL CFTC ; La CFE-CGC FD ; Le SNEPAT FO,

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord vise à déterminer les rémunérations minimales conventionnelles à compter du 1er septembre 2012.

Conformément à l'article 5 de l'accord du 5 juillet 2011, les partenaires ont souhaité recourir à nouveau à une augmentation de la valeur du point plutôt qu'à une seule augmentation des minima.

Article 2

En vigueur étendu

Dès l'entrée en vigueur de l'accord, la valeur du point permettant de calculer les salaires minimaux conventionnels sera majorée de 3,50 % sur la base de sa valeur fixée en 2009. La valeur du point sera donc fixée à 101,843 € au 1er septembre 2012 (cf. annexe).

En outre, les binômes A1, A2, B1, B2 sont composés des valeurs suivantes :

- A1 : 16 800 + 1,50 % (16 800), soit 17 052 € ;
- A2 : 16 800 + 2 % (16 800), soit 17 136 € ;
- B1 : 16 800 + 2,50 % (16 800), soit 17 220 € ;
- B2 : 16 800 + 3 % (16 800), soit 17 304 €.

Au 31 août 2013, le salarié qui n'aurait pas perçu le salaire minimum conventionnel correspondant à la période allant du 1er septembre 2012 au 31 août 2013 se verra allouer une prime de rattrapage pour la période précédant l'entrée en vigueur du présent accord.

Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant modifiant l'article 10.1 de la convention collective et fixant la valeur du point qui permet de calculer les salaires minimaux conventionnels entreront en vigueur, pour l'ensemble des organismes de la branche, le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant au Journal officiel.

Les signataires conviennent de subordonner son entrée en vigueur à son extension totale.

Article 4

En vigueur étendu

La partie la plus diligente procédera aux formalités requises en vue de son extension.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Grille des qualifications et des rémunérations minimales annuelles des salariés à temps plein

Base : durée légale du travail.

Majoration de la valeur du point : 3,5 % au 1er septembre 2012.

Point annuel : 101,843 €.

(En euros.)

Catégorie de personnel	Niveau hiérarchique	Coefficient	Salaire minimum professionnel
Employés			

Spécialisés	A1	100	16 800 + 252 = 17 052
	A2	110	16 800 + 336 = 17 136
Qualifiés	B1	120	16 800 + 420 = 17 220
	B2	145	16 800 + 504 = 17 304
Techniciens			
Qualifiés 1er degré	C1	171	17 415,15
	C2	186	18 942,80
Qualifiés 2e degré	D1	200	20 368,60
	D2	220	22 405,46
Hautement qualifiés	E1	240	24 442,32
	E2	270	27 497,61
Cadres	F	310	31 571,33
	G	350	35 645,05
	H	450	45 829,35
	I	600	61 105,80

Accord du 23 janvier 2013 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013

Signataires	
Organisations patronales	La FFP,
Organisations de salariés	La FEP CFDT ; Le SNEPL CFTC ; La FD CFE-CGC ; Le SNEPAT FO ; Le SNPEFP CGT,

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord vise à déterminer les rémunérations minimales conventionnelles du 1er janvier 2013 au 31 août 2013 pour la catégorie des employés (A et B) de la grille des rémunérations.

En effet, afin de mettre les minima conventionnels applicables en conformité avec les diverses augmentations du Smic intervenues entre juillet 2012 et janvier 2013, les partenaires sociaux de la branche se sont mis d'accord pour réaliser une augmentation des premiers niveaux de la grille des rémunérations compris entre les niveaux A1 et B2 comme suit.

Article 2

En vigueur étendu

La valeur du point est inchangée : elle demeure fixée à 101,843 € jusqu'au 31 août 2013.

Toutefois, pour les catégories visées à l'article 1er, les rémunérations minimales annuelles conventionnelles sont fixées de la façon suivante :

- A1 : 17 205,89 € ;
- A2 : 17 248,79 € ;
- B1 : 17 291,70 € ;
- B2 : 17 334,61 €.

Les autres valeurs des minima conventionnels compris entre les niveaux C à I demeurent inchangées et restent conformes à celles fixées par l'accord du 27 mars 2012.

En conséquence, les rémunérations minimales conventionnelles annuelles sont les suivantes :

(En euros.)

Catégorie	Niveau	Coefficient	Salaire minimum annuel
Employés	A1	100	17 205,89
	A2	110	17 248,79
	B1	120	17 291,70
	B2	145	17 334,61
Techniciens	C1	171	17 415,15
	C2	186	18 942,80
	D1	200	20 368,60
	D2	220	22 405,46
	E1	240	24 442,32
	E2	270	27 497,61
Cadres	F	310	31 571,33
	G	350	35 645,05
	H	450	45 829,35
	I	600	61 105,80

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable à l'ensemble des organismes de formation entrant dans le champ d'application de l'article 1er de la convention collective nationale (idcc 1516), à compter du 1er janvier 2013.

Les signataires conviennent de subordonner son entrée en vigueur à son extension.

Article 4

En vigueur étendu

Au 31 août 2013, le salarié qui n'aurait pas perçu la rémunération minimale conventionnelle correspondant à la période allant du 1er septembre 2012 au 31 août 2013 se verra allouer une prime de rattrapage afin de couvrir la période susvisée.

Dans le cas où le contrat de travail d'un salarié se terminerait avant cette échéance, il sera procédé à la même vérification sur la rémunération minimale conventionnelle proratisée sur la période du 1er septembre 2012 à la date de départ du salarié.

Article 5

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche rappellent aux entreprises du secteur qu'il convient de respecter une stricte égalité de rémunération entre les femmes et les hommes à qualification, expérience, compétences et postes équivalents.

Article 6

En vigueur étendu

La partie la plus diligente procédera aux formalités requises en vue de son extension.

Accord du 18 décembre 2013 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2014

Signataires	
Organisations patronales	La FFP,
Organisations de salariés	La FEP CFTD ; Le SNEPL CFTC ; La FD CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant vise à déterminer les rémunérations minimales annuelles conventionnelles à compter du 1er janvier 2014.

Article 2

En vigueur étendu

Dès l'entrée en vigueur de l'avenant, la valeur du point permettant de calculer les salaires minimaux conventionnels sera majorée de 1,25 % sur la base de sa valeur fixée en mars 2012. La valeur du point sera donc fixée à 103,116 € au 1er janvier 2014 (cf. annexe).

Pour les catégories A et B, les rémunérations minimales annuelles conventionnelles sont fixées de la façon suivante :

- A1 : 17 421 € ;
- A2 : 17 465 € ;
- B1 : 17 508 € ;
- B2 : 17 552 €.

Au 31 décembre 2014, le salarié qui n'aurait pas perçu le salaire minimum conventionnel correspondant à la période allant du 1er janvier 2014 au 31 décembre 2014 se verra allouer une prime de rattrapage pour la période précédant l'entrée en vigueur du présent accord.

Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant modifiant l'article 10.1 de la convention collective et fixant la valeur du point qui permet de calculer les salaires minima conventionnels entreront en vigueur, pour l'ensemble des organismes de la branche, le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant au Journal officiel.

Les signataires conviennent de subordonner son entrée en vigueur à son extension totale.

Article 4

En vigueur étendu

La partie la plus diligente procédera aux formalités requises en vue de son extension.

Annexe

En vigueur étendu

Grille 2014 des qualifications et des rémunérations minimales annuelles des salariés à temps plein

Base : durée légale du travail.

Point annuel : 103,116 €.

(En euros.)

Catégorie de personnel	Niveau hiérarchique	Coefficient	Salaire minimum annuel
Employés Spécialisés Qualifiés	A1	100	17 421,00
	A2	110	17 465,00
	B1	120	17 508,00
	B2	145	17 552,00
Techniciens Qualifiés 1er degré Qualifiés 2e degré Hautement qualifiés	C1	171	17 632,84
	C2	186	19 179,58
	D1	200	20 623,21
	D2	220	22 685,53
	E1	240	24 747,85
	E2	270	27 841,33
Cadres	F	310	31 965,97
	G	350	36 090,61
	H	450	46 402,22
	I	600	61 869,62

Avenant du 10 mars 2016 relatif aux salaires minima au 1er mars 2016

Signataires	
Organisations patronales	La FFP,
Organisations de salariés	La FEP CFDT ; Le SNEPL CFTC ; La FD CFE-CGC ; Le SNEPAT FO,

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant vise à déterminer les rémunérations minimales annuelles conventionnelles à compter du 1er mars 2016.

Article 2

En vigueur étendu

Dès l'entrée en vigueur de l'avenant, la valeur du point permettant de calculer les salaires minima conventionnels sera majorée de 1 % sur la base de sa valeur fixée le 18 décembre 2013. La valeur du point sera donc fixée à 104,147 € au 1er mars 2016 (cf. annexe).

Par ailleurs, pour les catégories A1, A2, B1, B2 et C1, les rémunérations minimales annuelles conventionnelles sont augmentées à hauteur de 3 % et ainsi fixées de la façon suivante :

- A1 : 17 943,63 € ;
- A2 : 17 988,95 € ;
- B1 : 18 033,24 € ;
- B2 : 18 078,56 € ;
- C1 : 18 161,83 €.

Au 28 février 2017, le salarié qui n'aurait pas perçu le salaire minimum conventionnel correspondant à la période allant du 1er mars 2016 au 28 février 2017 se verra allouer une prime de rattrapage pour la période précédant l'entrée en vigueur du présent accord.

Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant modifiant l'article 10.1 de la convention collective et fixant la valeur du point qui permet de calculer les salaires minima conventionnels entreront en vigueur, pour l'ensemble des organismes de la branche, le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant au Journal officiel.

Les signataires conviennent de subordonner son entrée en vigueur à son extension totale.

Article 4

En vigueur étendu

La partie la plus diligente procédera aux formalités requises en vue de son extension.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Grille des qualifications et des rémunérations minimales annuelles des salariés à temps plein au 1er mars 2016

Base : durée légale du travail.

Point annuel : 104,147 €.

(En euros.)

Catégorie de personnel	Niveau hiérarchique	Coefficient	Salaire minimum professionnel
Employés			
Spécialisés	A1	100	17 943,63
	A2	110	17 988,95
Qualifiés	B1	120	18 033,24
	B2	145	18 078,56
Techniciens			
Qualifiés 1er degré	C1	171	18 161,83
	C2	186	19 371,37
Qualifiés 2e degré	D1	200	20 829,43
	D2	220	22 912,38
Hautement qualifiés	E1	240	24 995,32
	E2	270	28 119,73
Cadres	F	310	32 285,62
	G	350	36 451,51
	H	450	46 866,22
	I	600	62 488,30

Avenant du 12 juin 2018 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2018

Signataires	
Organisations patronales	FFP ; SYNOFDES,

Signataires	
Organisations de salariés	FEP CFDT ; SNEPL CFTC ; FD CFE-CGC ; SNEPAT FO,

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche des organismes de formation rappellent que toutes les entreprises quelle que soit leur taille, définissent la politique salariale de leur structure en respectant les salaires minima conventionnels correspondant aux niveaux auxquels les salariés sont positionnés.

Concernant la mise en œuvre des présentes dispositions sur les salaires minima conventionnels et conformément aux dispositions des articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du code du travail, les organisations signataires décident que cet avenant ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Ils s'accordent pour que les salaires minima conventionnels pour l'année 2018 évoluent selon les dispositions suivantes.

Article 1er

En vigueur étendu

Les salaires minima conventionnels de l'ensemble des catégories de personnel sont augmentés de 324 € brut annuels pour l'année 2018 (base temps plein) et déclinés selon l'article 2 du présent avenant.

Article 2

En vigueur étendu

Les salaires minima conventionnels annuels devront être déclinés au plus tard au 31 décembre 2018 selon le tableau ci-après :

(En euros.)

Catégorie de personnel	Niveau hiérarchique	Coefficient de classification	Augmentation	Salaire minimum conventionnel annuel 2018
			annuelle en vertu de l'avenant de branche du 12 juin 2018	
Employés	324 € brut annuels			
Spécialisés		A1	100	18 267,63
		A2	110	18 312,95
Qualifiés		B1	120	18 357,24
		B2	145	18 402,56
Techniciens				
Qualifiés 1er degré		C1	171	18 485,83
		C2	186	19 695,37
Qualifiés 2e degré		D1	200	21 153,43
		D2	220	23 236,38
Hautement qualifiés		E1	240	25 319,32
		E2	270	28 443,73
Cadres		F	310	32 609,62
	G	350	36 775,51	
	H	450	47 190,22	
	I	600	62 812,30	

Article 3

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à ouvrir des négociations sur un dispositif de mise en place d'une épargne salariale et d'abondement du compte personnel de formation de branche dès la prochaine CPNN (CPPNI le cas échéant) de septembre 2018.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique au 1er juillet 2018.

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

Avenant du 12 septembre 2019 relatif aux salaires minima conventionnels

Signataires	
Organisations patronales	FFP ; SYNOFDES,
Organisations de salariés	FEP CFDT ; SNEPAT FO,

Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant détermine les minima conventionnels annuels bruts.

Les partenaires sociaux de la branche des organismes de formation rappellent que toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, définissent la politique salariale de leur structure en respectant les salaires minima conventionnels correspondant aux niveaux de classification auxquels les salariés sont positionnés.

Ils soulignent par ailleurs que les dispositions du présent avenant ont vocation à s'appliquer de manière égale aux femmes et aux hommes, conformément au principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés entrant dans le champ d'application professionnel et géographique de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988.

Ses stipulations s'appliquent aux salarié(e)s employé(e)s à la date de conclusion du présent avenant, ou embauché(e)s postérieurement à cette date.

Eu égard à son objet, il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Mention du minimum conventionnel sur le bulletin de salaire

Article 2

En vigueur étendu

Chaque entreprise matérialise à titre informatif et lisiblement sur chaque bulletin de paie mensuel le salaire minimum conventionnel annuel correspondant au niveau de classification de chacun(e) des salarié(e)s qu'elle emploie.

Cette ligne doit permettre à chacun(e) des salarié(e)s de mesurer l'évolution du minimum conventionnel de sa rémunération.

Augmentation des salaires minima conventionnels

Article 3

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Durée, entrée en vigueur, révision et dénonciation de l'accord

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter de sa date de signature.

Revoyure

Article 5

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau avant la fin de l'année 2019 pour ouvrir la négociation obligatoire sur les salaires minimaux conventionnels pour l'année 2020.

Notification, dépôt et demande d'extension

Article 6

En vigueur étendu

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord est notifié à l'ensemble des organisations représentatives dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail.

Le texte du présent accord est déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail.

Les parties signataires en demandent l'extension la plus rapide possible au ministre en charge du travail.

Accord professionnel du 14 mars 2019 relatif à l'OPCO des entreprises à forte intensité de main-d'oeuvre

Signataires

Signataires	
Organisations patronales	FNAM ; SNRC ; FEP ; SNES ; SNAD ; SAMERA ; FFQ ; SNEH ; SNARR ; FP2e ; MEDEF ; FFP ; GEIST ; CGI ; ASFA ; USP ; GNC ; UMIH ; FFNEAP ; SYNHORCAT-GNI ; Prism emploi ; SNERS ; FFPB ; SESA ; SNRTC ; GPMSE TLS ; CEPNL ; PEPS ; A & T ; SNEFID ; SNPRO ;

Signataires	
Organisations de salariés	CFDT ; FO ; CFTC ; CFE-CGC ; FAT UNSA ; SNPNAC ; SPELC ; FNECS CFE-CGC ; FGTA FO ; CSFV CFTC ; CGT SP ; SUD autoroutes ; CGT CSD ; UNSA FCS ; FGA CFDT ; FEC FO ; FGTE CFDT ; FNPD CGT ; FEP CFDT ; INOVA CFE-CGC ; SNEPL CFTC ; CMTE CFTC ; FSPSS FO ; UFA CFDT ; SNATT CFE-CGC ; FNST CGT ; FGT CFTC ; FEETS FO ; USI CGT ; INTERCO CFDT ; FNEMA CFE-CGC ; SNEPS-CFTC ; CFDT services ; SUD aérien ; CFTC intérim ; UNSA transports,

En vigueur non étendu

La loi du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit la création à partir du 1er avril 2019 d'opérateurs de compétences rassemblant des branches professionnelles qui présentent une cohérence de champ économique et social.

Par courriers de la DGEFP du 23 janvier 2019, il est demandé :

- aux branches signataires de l'accord du 14 décembre 2018 de « trouver un accord permettant de regrouper, au sein d'un même opérateur de compétences, les branches professionnelles, notamment des services, partageant les mêmes problématiques en matière de niveau général des qualifications et d'évolution des compétences » ;

- à certaines branches ayant désigné l'opérateur de compétences constitué par l'accord du 21 décembre 2018 ;

- ainsi qu'aux branches orientées par le ministère du travail,

de se rapprocher afin de constituer un seul opérateur de compétences sur le champ « des services à forte intensité de main-d'œuvre ».

C'est dans ce contexte que les signataires du présent accord ont convenu des dispositions suivantes :

Préambule

En vigueur non étendu

Pertinence et cohérence économique du champ d'intervention de l'OPCO

La réforme de la formation professionnelle permet aux branches d'agir en faveur du développement des compétences, des qualifications, de consolider les savoir-faire des métiers et d'accompagner la croissance des entreprises.

Les problématiques socio-économiques, les enjeux du numérique et d'une manière plus large les évolutions des marchés convergent autour du besoin de rassembler les métiers de services à forte intensité de main-d'œuvre :

- des métiers qui ont en commun la place de l'humain dans leurs prestations, qu'elles soient destinées aux entreprises, aux particuliers ou aux collectivités ;
- des métiers fondés sur la valeur ajoutée humaine et dont le relationnel est un facteur clé de qualité des prestations proposées ;
- des métiers face à des mutations et des enjeux de transformation communs parmi lesquels la transition numérique, la transformation, l'évolution des usages et l'évolution des attentes et la relation client.

Les parties signataires ont défini un champ cohérent d'un point de vue socio-économique et pertinent au regard de l'objet de l'opérateur de compétences, à savoir, valoriser les compétences des métiers du champ des services à forte intensité de main-d'œuvre, fortement contributeur à la création d'emplois et représentant une part importante du PIB français.

L'opérateur de compétences, dont le présent accord vise à la constitution, permettra de doter les branches d'un dispositif efficace à disposition de leur ambition de développement des compétences, des qualifications, d'insertion pérenne dans l'emploi et de valorisation professionnelle.

Professionnels de l'emploi et des services opérationnels aux entreprises, aux collectivités et aux particuliers, les branches des services de l'OPCO regroupent plusieurs millions de salariés, et plus de 200 000 entreprises, TPE, PME, grandes entreprises, implantées sur tout le territoire national, métropolitain et ultramarin.

En outre, les partenaires sociaux signataires reconnaissent une expertise avérée et répondant à ces enjeux et aux spécificités des secteurs, conjointement à l'association « FAFIH », à l'association « FAF TT », à l'association « OPCA INTERGROS », à l'association « OPCALIA », pour les branches destinées à rejoindre l'OPCO, à l'association « OPCA transports et services » pour le réseau de la propreté et aux autres réseaux accompagnant les branches également susceptibles de le rejoindre sur tout le territoire métropolitain et ultramarin.

La mise en commun de leurs implantations de proximité constituera un atout stratégique pour répondre aux enjeux de déploiement des politiques portées par cet OPCO en direction des TPE/PME sur tout le territoire.

Les partenaires sociaux font le constat que le champ d'intervention de cet OPCO est caractérisé par des métiers, des emplois, des compétences proches, par des complémentarités d'activités, par un même niveau général de qualification professionnelle de nature à favoriser les évolutions, les mobilités professionnelles et les transitions professionnelles et l'élaboration de certifications professionnelles communes.

Ces secteurs ont de nombreuses caractéristiques communes et partagent, dans un contexte de transformation forte de leurs métiers, notamment liée à la transition digitale, des enjeux de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de recrutement, de qualification, de certification et d'attractivité, qui amènent les partenaires sociaux de ces branches à décider de la création d'un opérateur de compétences commun.

Ainsi, ces secteurs recrutent et salarient la même typologie de publics notamment de premier niveau de formation initiale (niveaux V et infra) et leur permettent de s'intégrer socialement par leur insertion professionnelle. Ces secteurs disposent par ailleurs de niveaux de qualification plus élevés, favorisant la construction de parcours professionnels offrant des possibilités d'évolution au sein desquels la formation et la certification jouent un rôle majeur. La représentation de ces différents secteurs s'exprimera à travers la présence des partenaires sociaux signataires ou adhérents.

Cette typologie particulière de publics nouveaux entrants et de salariés requiert des investissements importants en ingénierie de formation, de compétences, de qualifications et de certification aussi bien pour l'accès aux savoirs de bases que pour des compétences plus techniques.

Les partenaires sociaux estiment que le partage des expertises acquises dans chacun de ces secteurs, le développement de travaux communs et leur mutualisation constitueront des atouts forts pour développer la qualification, la certification et plus largement la sécurisation des trajectoires et parcours professionnels des salariés de ces branches, notamment par la portabilité et transférabilité des droits et la mobilité professionnelle choisie et accompagnée.

De plus, ces secteurs sont en croissance constante mais peinent à recruter du fait d'un manque d'attractivité. Aussi, l'information et l'orientation des publics et notamment les jeunes pour intégrer ces secteurs, leur préparation, leur suivi et leur accompagnement tout au long de leur parcours sont essentiels pour favoriser leur réussite. Là aussi, des solutions innovantes existent dans chaque branche, qui seront utiles à l'ensemble de ces secteurs et des dispositifs communs pourront être construits et déployés.

De surcroît, les entreprises et les salariés de ces branches ont notamment, d'une part, la particularité d'effectuer leurs prestations sur les sites mêmes de leurs clients, ou d'autre part, de les accueillir directement dans leurs établissements faisant de la relation client le cœur même de leur métier. L'organisation de leur activité est en conséquence atypique et requiert des compétences spécifiques multiples, nécessaires pour les agents comme pour l'encadrement intermédiaire. Il est donc cohérent que ces secteurs se regroupent dans cet OPCO du fait de leur recours à une forte intensité de main-d'œuvre.

L'organisation de la formation ou d'accueil des jeunes notamment dans les PME et TPE (- de 50 salariés) devra également être prise en compte de manière transversale à ces secteurs. Enfin, de nombreux clients souhaitant se concentrer sur leur cœur de métier, cette demande amène les entreprises à diversifier leurs activités pour proposer une offre élargie de services, ce qui donne d'autant plus de sens à cette construction commune.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent leur attachement à l'élaboration des politiques insertion/emploi/formation/compétences/qualifications des branches définies au sein des commissions paritaires permanentes (CPNEFP ou CPPNI) qui seront mises en œuvre par l'opérateur de compétences. À cet effet, l'analyse prospective des besoins en compétences étant indispensable, les partenaires sociaux soulignent l'importance des travaux menés par les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des branches adhérentes à l'opérateur de compétences.

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord s'inscrit dans le cadre juridique de l'article 39-III de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 qui dispose que l'agrément est subordonné à l'existence d'un accord conclu à cette fin entre les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives d'une ou plusieurs branches qui composent le champ d'application de l'accord.

Il vaut également désignation de l'OPCO pour les branches signataires ou adhérentes du présent accord et rend caduc l'ensemble des accords de désignation antérieurs visant un autre opérateur de compétences dans les branches professionnelles visées à l'annexe I.

Aussi, au regard de ce qui a été rappelé ci-dessus, cet accord est conclu, conformément aux dispositions du III de l'article L. 6332-1-1 du code du travail, issu de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 à seule fin de création d'un opérateur de compétences.

Article 2

En vigueur non étendu

Dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur, les parties signataires du présent accord décident de constituer un opérateur de compétences (OPCO) des entreprises et des salariés des services à forte intensité de main-d'œuvre.

Dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur, les branches composant l'OPCO sont :

- les branches, par accord de branche valide ou majoritaire, relevant du champ d'application professionnel du présent accord visées en annexe I, au sein desquelles il a été conclu conformément à l'article L. 2232-6 du code du travail ;
- les branches, non visées en annexe I du présent accord, ayant adhéré par accord de branche valide ou majoritaire, au sens prévu par le III de l'article L. 6332-1-1 du code du travail et dans les conditions visées à l'article 11 du présent accord, à l'OPCO interbranche ;
- les branches adhérentes suite à une décision de l'autorité administrative en application du 2° du IV de l'article L. 6332-1-1 du code du travail et du IV de l'article 39 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018.

Cet opérateur de compétences est constitué sous forme d'une association sans but lucratif et à gestion paritaire créée à cet effet, association régie par les dispositions de la loi du 1er juillet 1901 dont les statuts seront paritairement définis par les organisations signataires du présent accord, dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur et des principes définis par le présent accord.

Article 3

En vigueur non étendu

L'OPCO est un opérateur de compétences interbranche. Il accueille également des entreprises non rattachées à un code IDCC, sous réserve du respect des critères de cohérence et de pertinence économique, sur décision du conseil d'administration. La demande d'adhésion de ces entreprises s'effectue soit par accord d'entreprise, soit par courrier simple de l'entreprise ou selon les dispositions légales ou réglementaires en vigueur.

L'OPCO déploie une activité par essence interbranche, au service et au bénéfice des branches professionnelles (énoncées en annexe I) dont les organisations représentatives de salariés et d'employeurs ont signé le présent accord, ou désigné l'OPCO par accord de désignation ultérieur en tenant compte de la dimension interprofessionnelle liée à la prise en compte des entreprises sans code IDCC citées ci-dessus.

L'activité de l'OPCO couvre l'intégralité du territoire français et comprend également les départements et territoires ultramarins : Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Article 4

En vigueur non étendu

Article 4.1

En vigueur non étendu

Dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur qui régissent les opérateurs de compétences, l'OPCO a pour objet, sous l'autorité et le contrôle de son conseil d'administration paritaire, en lien étroit avec les branches signataires ou adhérentes au sens de l'article 2 et leurs politiques insertion/emploi/formation/compétences/qualifications de :

- contribuer au développement des qualifications et des compétences par la formation professionnelle dont l'alternance incluant l'apprentissage ;
- participer à l'accès, au maintien et au retour à l'emploi par la sécurisation des parcours professionnels en accompagnant les salariés et les entreprises de chacune des branches visées à l'article 2, dans leurs projets et politiques de formation ;
- collecter, recevoir et gérer :
 - les contributions légales, par délégation ;
 - les contributions conventionnelles en direct ou par délégation d'un organisme ou opérateur de branche sous réserve des dispositions conventionnelles stipulées dans un accord de branche ;
 - les versements volontaires décidés par les entreprises adhérentes à l'OPCO ;
 - tout moyen financier permettant d'assurer ses missions ;
- plus globalement, concevoir, déployer et gérer toute activité propre à développer l'emploi et les compétences dans le champ de l'OPCO.

Par ailleurs, il peut collecter toutes autres contributions conventionnelles.

Article 4.2

En vigueur non étendu

Dans le respect des dispositions légales et réglementaires applicables aux OPCO et des orientations ainsi que des priorités, définies par les commissions paritaires permanentes (CPPNI et CPNEFP) des branches professionnelles qui le constituent, l'association titulaire de l'agrément d'OPCO intervient jusqu'au niveau des bassins d'emploi pour assurer ses missions au bénéfice des branches professionnelles, des entreprises, et des salariés qui les composent, ainsi que des entreprises non rattachées à un code IDCC visées à l'article 3 du présent accord.

Elles sont, notamment, les suivantes :

- développer les contrats d'alternance dont les contrats d'apprentissage auprès de l'ensemble des entreprises du champ, et en assurer le financement, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches ou l'instance compétente pour les entreprises non rattachées à un code IDCC visées à l'article 3 ;
- assurer un service de proximité au bénéfice des entreprises et particulièrement des TPE/PME permettant d'informer les entreprises, de faciliter l'accès de leurs salariés à la formation, d'accompagner et de conseiller les entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- développer et promouvoir toutes modalités de formation auprès des entreprises telles que la formation ouverte ou à distance ou en situation de travail ;
- apporter un appui technique aux branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et de professionnalisation ;
- assurer un appui technique aux branches adhérentes pour leur mission relative à la certification ;
- assurer une représentation et développer des partenariats auprès des instances régionales compétentes en matière d'emploi et formation ;
- assurer la gestion, sous réserve d'un accord de branche de la contribution relative à la formation des travailleurs indépendants dans le cadre d'un conseil de gestion dédié tel que prévu dans les statuts.

Afin de répondre aux besoins des entreprises et de leurs salariés, particulièrement des TPE/PME, l'OPCO, au travers d'une couverture territoriale adaptée, a pour mission d'appuyer les politiques transversales et de branche, et de répondre au plus près des territoires aux besoins des politiques régionales d'emploi d'alternance, de formation professionnelle et de GPEC, notamment dans le cadre de partenariats avec l'État, les conseils régionaux, les autres collectivités territoriales et toute personne morale publique ou privée dont l'objet s'intègre dans les activités de l'OPCO.

L'OPCO peut également contractualiser avec l'État :

- des conventions visant le cofinancement de formation pour les salariés et pour les demandeurs d'emploi ;
- des conventions cadres de coopération visant l'amélioration et la promotion des formations professionnelles et technologiques initiales, l'apprentissage et la promotion des métiers.

Il peut également contractualiser avec tout autre partenaire public ou privé sous réserve des interdictions légales permettant la réalisation de ses missions :

- des conventions, notamment de délégation, pourront être conclues avec des personnes morales distinctes, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur, particulièrement lorsqu'il s'agit d'opérateurs des branches.

Pour la réalisation de ces missions, l'opérateur de compétences agit en lien avec les branches professionnelles qui le constituent, représentées par les CPNE ou CPPNI.

Article 5

En vigueur non étendu

Pour réaliser ses missions, l'OPCO dispose des ressources financières suivantes :

- les fonds versés par France compétences conformément aux dispositions légales en vigueur ;
- les contributions conventionnelles des entreprises confiées par la branche professionnelle dans le respect de son champ d'intervention ;
- les versements volontaires versés librement par les entreprises dans son champ d'intervention dans le cadre des services rendus pour le développement des compétences et pour le développement de la formation professionnelle de leurs salariés ;
- les contributions des travailleurs indépendants dans le cadre de la désignation mentionnée à l'article L. 6332-11-1 du code du travail ;
- les aides publiques ou parapubliques ;
- et de façon générale, toutes autres ressources autorisées par loi et compatibles avec l'objet de l'association titulaire de l'agrément.

Article 6

En vigueur non étendu

La gouvernance de l'OPCO se fonde essentiellement sur les branches professionnelles qui composent son champ.

Elle garantit un fonctionnement paritaire, à tous les niveaux et au sein de chaque organe ou entité mis en place par le conseil d'administration paritaire, à savoir, composé de deux collègues en nombre égal.

La gouvernance de l'OPCO obéit aux principes suivants :

- elle s'exerce sous l'autorité et le contrôle du conseil d'administration paritaire, instance décisionnaire de l'OPCO, en dernier ressort ;
- elle prend en compte :
 - la volonté de garantir la représentation des branches signataires ou adhérentes au sens de l'article 2 du présent accord et de favoriser la représentation du plus grand nombre de branches au sein des différentes instances visées ci-après ;
 - la pluralité et la représentativité des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans chaque branche ;
 - la représentation des entreprises non rattachées à un code IDCC visées à l'article 3 du présent accord.

La gouvernance s'articule autour des instances suivantes :

Article 6.1

En vigueur non étendu

6.1.1. Composition

L'assemblée générale permet l'expression de toutes les composantes du champ d'intervention de l'OPCO.

Elle est composée :

- de l'ensemble des administrateurs composant le conseil d'administration de l'OPCO ;
- de 2 représentants de chaque organisation syndicale de salariés représentative pour chaque branche professionnelle entrant dans le champ d'application de l'accord et signataire du présent accord ou ayant adhéré ultérieurement à celui-ci au sens de l'article 2 du présent accord ;
- et de 2 représentants des différentes organisations professionnelles d'employeurs représentatives pour chaque branche professionnelle entrant dans le champ d'application de l'accord et signataire du présent accord ou ayant adhéré ultérieurement à celui-ci au sens de l'article 2 du présent accord.

6.1.2. Attributions

L'assemblée générale est chargée de :

- approuver les modifications statutaires à la majorité des 2/3 ;
- ratifier les comptes annuels ;
- approuver le rapport de gestion ;
- valider les orientations de l'opérateur de compétences proposées par le conseil d'administration ;
- sur proposition du conseil d'administration, débattre et se prononcer sur toute question soumise à l'ordre du jour ;
- examiner le bilan des travaux thématiques des commissions.

6.1.3. Fonctionnement

L'assemblée générale ordinaire se réunit au moins une fois par an, selon les modalités définies dans les statuts.

Elle délibère valablement lorsque la moitié de ses membres au moins est présente ou représentée, le quorum s'appréciant par collège.

Si le quorum n'est pas atteint, une nouvelle assemblée générale sera convoquée et délibérera sans quorum.

Les décisions de l'assemblée générale sont prises à la majorité simple par collège des membres présents ou représentés.

Lorsqu'elle se réunit de manière extraordinaire, l'assemblée générale prend ses décisions à la majorité des 2/3 par collège des membres présents ou représentés selon les modalités fixées dans les statuts de l'association.

Article 6.2

En vigueur non étendu

6.2.1. Composition et décisions

L'OPCO est administré dans les conditions précisées aux statuts de l'association créée comme indiquée à l'article 2 du présent accord, par un conseil d'administration paritaire composé de 70 membres titulaires répartis à parts égales en deux collèges :

- salariés 35 membres, et ;
- employeurs 35 membres.

Les décisions du conseil d'administration sont prises à la majorité simple au sein de chacun des deux collèges selon des modalités qui sont précisées dans les statuts de l'OPCO.

D'autres majorités sont expressément prévues dans les statuts s'agissant en particulier des décisions stratégiques sans pouvoir être inférieures à la majorité des 2/3 des membres du conseil d'administration présents ou représentés s'agissant de la nomination et de la révocation du directeur général de l'OPCO, de tout plan de restructuration du réseau et des effectifs, des systèmes d'information, de toutes opérations immobilières et des 3/4 des membres du conseil d'administration présents ou représentés pour toutes propositions de modifications statutaires.

Un commissaire du gouvernement assiste aux réunions dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Collège employeurs :

Les 35 sièges se répartissent entre les organisations d'employeurs représentatives des branches professionnelles du champ de l'OPCO selon des principes et des critères qui seront fixés dans un accord ad hoc conclu entre ces organisations.

Cette répartition sera valable durant une mandature, soit 2 années. À l'issue de la mandature, la répartition des sièges sera renouvelée sur la base des principes et critères fixés par l'accord visé à l'alinéa précédent.

Par ailleurs, la répartition des sièges au sein d'une même branche professionnelle sera fonction de l'audience de chacune des organisations professionnelles dans la branche concernée telle que fixée par les arrêtés de représentativité patronale et les dispositions législatives en vigueur du code du travail. Cette répartition sera renouvelée l'année suivant la publication des nouveaux arrêtés de représentativité selon les cycles de mesures d'audience.

Dans ces 35 sièges, 5 sièges seront attribués au MEDEF, sièges liés à sa qualité d'organisation patronale interprofessionnelle lui permettant de représenter les entreprises non rattachées à un code IDCC visées à l'article 3 du présent accord ainsi que, avec leur accord, les organisations professionnelles des branches ne disposant pas de siège au conseil d'administration, afin de mieux prendre en compte la diversité des organisations professionnelles des branches adhérentes à l'OPCO.

Collège salariés :

À partir des principes définis à l'article 6 du présent accord, les 35 sièges du collège salariés sont répartis de la façon suivante :

- 7 sièges CFTD ;
- 7 sièges CGT ;
- 7 sièges FO ;
- 5 sièges CFTC ;
- 5 sièges CFE-CGC ;
- 3 sièges UNSA ;
- 1 siège Solidaires.

Cette répartition sera renouvelée en fonction de la nouvelle représentativité issue du prochain arrêté de représentativité en fin de cycle.

Membre avec voix consultative

Un commissaire du gouvernement participe aux instances du conseil d'administration relatives aux missions légales de l'association titulaire de l'agrément d'OPCO. Il dispose d'une voix consultative. Il est désigné selon les normes législatives et réglementaires en vigueur.

Les administrateurs sont les personnes physiques désignées par les organisations représentatives signataires.

L'ensemble des administrateurs titulaires sont désignés pour 2 ans renouvelables.

Pour pallier l'empêchement d'administrateurs titulaires, un nombre égal de suppléants sera désigné par les organisations siégeant. Un suppléant par organisation syndicale représentative de salariés toutes branches confondues (soit 7 maximum) pourra participer aux réunions pour faciliter le suivi des dossiers en cours, sans voix consultative ni délibérative.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur, il est pourvu à son remplacement par l'organisation syndicale de salariés de la branche ou l'organisation professionnelle l'ayant désigné.

Le conseil d'administration désigne parmi ses membres titulaires :

- un président, un vice-président, un secrétaire et un secrétaire adjoint, un trésorier et un trésorier adjoint pour la même durée que celle d'administrateur.

La présidence est alternativement tous les 2 ans assurée par une organisation professionnelle du collège employeur ou par une organisation syndicale du collège salarié. Le vice-président, le secrétaire et le trésorier appartiennent obligatoirement à l'autre collège. Le secrétaire adjoint et le trésorier adjoint appartiennent au même collège que le président. Les règles de désignation sont précisées par les statuts.

Le conseil d'administration se réunit au minimum 4 fois par an et tous les 2 mois pour la première année.

Les modalités de fonctionnement du conseil d'administration sont définies et précisées respectivement dans les statuts et le règlement intérieur de l'association titulaire de l'agrément d'OPCO (réunions, délibérations).

6.2.2. Pouvoirs et missions

Le conseil d'administration paritaire, instance décisionnaire de l'OPCO, est investi des pouvoirs les plus étendus pour accomplir et autoriser tous actes conformes à l'objet et aux missions de l'OPCO visées à l'article 4 du présent accord.

Le conseil d'administration paritaire a notamment pour missions de :

- définir et arrêter les orientations stratégiques de l'OPCO, à partir des objectifs et des priorités de formation définies par les différentes CPPNI et/ou CPNEFP, en permettre la mise en œuvre et en assurer le suivi ;
- définir les règles communes de gestion applicables aux différentes sections financières destinées à recevoir les versements des entreprises au titre de la formation professionnelle continue ; ainsi que celles applicables aux sections financières destinées à recevoir les contributions conventionnelles et les versements volontaires ;
- mettre en œuvre les prises en charge des contrats de formation en alternance, dont l'apprentissage, déterminées par les branches professionnelles ;
- conclure ou autoriser toute convention visant à mobiliser des financements complémentaires et à nouer des partenariats ;
- prendre toutes décisions propres à assurer l'administration et le bon fonctionnement de l'OPCO et notamment, la liste ci-dessous étant énonciative et non limitative :
- arrêter le budget et valider les comptes de l'exercice clos ;
- garantir l'équilibre financier, et prendre toute mesure adaptée en cas de déséquilibre, après consultations des sections paritaires professionnelles ;
- conclure la convention d'objectifs et de moyens (COM) entre l'OPCO et l'État ;
- veiller au respect de la transparence de la gouvernance de l'OPCO, à la publicité des comptes ;
- attribuer les délégations de signature, d'ester en justice, proposer les modifications des statuts et élaborer et adopter le règlement intérieur ;
- pour les entreprises non rattachées à un code IDCC visées à l'article 3 du présent accord, valider leur rattachement sur proposition de la section paritaire professionnelle la plus cohérente et pertinente.

Une fois par an, le CA assure le suivi de l'application de l'accord.

Article 6.3

En vigueur non étendu

Sous la même mandature que le conseil d'administration paritaire, il est constitué au sein du conseil d'administration un bureau paritaire composé de 16 membres titulaires au conseil d'administration, désignés dans chaque collège, dans les conditions fixées dans les statuts et répartis de la façon suivante :

- les président, vice-président, secrétaire et secrétaire adjoint, trésorier, trésorier adjoint ;
- 5 membres titulaires désignés par chacun des deux collèges.

Le bureau paritaire prépare les réunions du conseil d'administration et se réunit au moins 6 fois par an.

Un comité des nominations et des rémunérations sera créé au sein du bureau selon des modalités fixées dans les statuts.

Article 6.4

En vigueur non étendu

Sous la même mandature que le conseil d'administration paritaire, le comité paritaire financier d'audit, de contrôle est composé des président, vice-président, trésorier et trésorier adjoint.

Il est en charge du suivi financier et budgétaire de l'OPCO, de l'audit, pour le compte du conseil d'administration. Il est garant de la pertinence du processus de gestion et de son application dans les conditions fixées dans les statuts de l'association titulaire de l'agrément d'OPCO.

Il rend compte de ses travaux au conseil d'administration.

Il se réunit a minima 6 fois par an et en tant que de besoin.

Article 6.5

En vigueur non étendu

Les commissions paritaires transverses interbranche suivantes sont créées :

- la commission « Alternance, demandeurs d'emploi et attractivité » ;
- la commission « Développement des compétences dans les entreprises de moins de 50 salariés » ;
- la commission « Mobilité professionnelle et certification » ;
- la commission « OPMQC, GPEC et évaluation ».

Ces commissions se réunissent au moins deux fois par an et en tant que de besoin sur validation du conseil d'administration.

Elles sont composées paritairement de 18 membres titulaires répartis en deux collèges, collège employeurs et collège salariés. Les statuts précisent leur composition et leur rôle.

Les propositions définies par ces commissions sont transmises au conseil d'administration pour décision. Un rapport des travaux de chaque commission est réalisé et transmis aux SPP et présenté lors de l'assemblée générale annuelle.

Article 6.6

En vigueur non étendu

6.6.1. Constitution

Les SPP sont créées à l'initiative d'une ou plusieurs branches professionnelles, par les organisations représentatives des salariés et des employeurs sur le champ d'une ou plusieurs convention(s) collective(s) ou d'un ou plusieurs accord(s) collectif(s) de désignation de l'opérateur de compétences.

Une entreprise non rattachée à un code IDCC visée à l'article 3 peut relever à sa demande d'une SPP sous réserve de la validation du conseil d'administration.

La mise en œuvre des projets des branches reste l'ambition majeure de l'OPCO.

6.6.2. Composition et fonctionnement

Les sections paritaires professionnelles de branche composées chacune de 24 membres maximum répartis en deux collèges :

- collège des organisations professionnelles d'employeurs représentatives de la branche concernée ;
- collège des organisations syndicales de salariés représentatives de la branche concernée.

Ces membres sont désignés pour une durée de 2 ans.

Peuvent siéger dans les SPP :

- les administrateurs titulaires ou suppléants représentant la branche concernée au sein du conseil d'administration ;

et/ou

- tout représentant désigné par les organisations représentatives de la branche concernée.

Elles se réunissent au moins 2 fois par an et au moment de l'élaboration budgétaire et du suivi des engagements à mi-année.

Dans le cadre fixé par le conseil d'administration, les SPP transmettent leur plan de travail annuel et leur règlement intérieur qui précise leurs spécificités et

leurs modalités de fonctionnement.

6.6.3. Missions

En déclinaison des accords collectifs de branche et des orientations définies par la CPPNI ou la CPNEFP, et à l'appui des moyens attribués par le conseil d'administration de l'OPCO, les SPP peuvent se saisir des missions suivantes :

- piloter, gérer et suivre la mise en œuvre des dispositifs de la branche ;
- proposer les critères de prise en charge au conseil d'administration ;
- élaborer les plans d'action en lien avec la stratégie de la CPNEFP ou CPPNI (sur l'ensemble des dispositifs gérés par l'OPCO) et les évaluer ;
- piloter les ingénieries conçues et déployées pour le secteur en lien avec les spécificités de la branche et favoriser leur mutualisation pour les autres branches professionnelles adhérentes, en lien avec les commissions paritaires ;
- faire le lien avec les commissions paritaires notamment en favorisant la diffusion de leurs travaux au sein de la SPP ;
- suivre les activités régionales sectorielles.

Les propositions définies par les SPP sont transmises au conseil d'administration pour décision ; dans le respect des prérogatives de chaque instance, le conseil d'administration ne peut remettre en cause les orientations des CPNEFP ou des CPPNI.

6.6.4. Conseil de filière

À l'initiative de la CPNE ou de la CPPNI et sur décision du conseil d'administration un ou plusieurs conseils de filière peuvent être constitués afin de travailler sur des sujets communs.

À cet effet, les SPP désigneront des représentants à ces conseils de filières dans la limite de 24 membres. Les moyens et modalités de fonctionnement seront définis dans les statuts.

Une entreprise non rattachée à un code IDCC visée à l'article 3 peut relever à sa demande d'un conseil de filière et sous réserve de la validation du conseil d'administration.

Article 6.7

En vigueur non étendu

Les signataires du présent accord réaffirment le caractère non rémunéré par l'OPCO des mandats exercés au sein du conseil d'administration, du bureau et des différentes sections et commissions constituées. Les conditions d'exercice des mandats sont renvoyées aux dispositions légales et aux stipulations des accords de branche.

Toutefois, les frais de déplacement, de restauration et d'hébergement engagés par les membres de ces instances, organes de direction et de fonctionnement de l'OPCO, lorsqu'ils y siègent, sont pris en charge par l'association titulaire de l'agrément d'OPCO selon les conditions et limites fixées par le conseil d'administration.

Les membres de ces instances peuvent bénéficier d'une formation d'administrateur conformément à la réglementation en vigueur.

Les administrateurs doivent se conformer à la réglementation en vigueur, notamment en matière d'incompatibilité des mandats.

Article 6.8

En vigueur non étendu

Pour répondre aux besoins des entreprises adhérentes, et plus particulièrement des très petites, petites et moyennes entreprises (ou établissements) et des salariés, l'OPCO est présent au travers de ses structures techniques au minimum dans chaque région et intervient jusqu'au niveau des bassins d'emploi.

Ce service de proximité a notamment pour missions de :

- appuyer localement les politiques des branches adhérentes ;
- assurer le développement de l'apprentissage et de la professionnalisation en alternance ;
- élaborer, conformément aux orientations et décisions du conseil d'administration et en lien avec les observatoires des métiers et des qualifications, les cartographies territoriales d'alternance et d'analyser les besoins en formation des entreprises, particulièrement de celles de moins de 50 salariés, afin de favoriser le développement de la formation et des compétences ;
- développer, conformément aux orientations et décisions du conseil d'administration, des partenariats utiles au développement des missions de l'OPCO, en particulier avec les instances régionales compétentes en matière d'emploi, de formation et d'orientation ;
- accompagner et conseiller les entreprises et leurs salariés dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle et plus généralement d'informer les entreprises et leurs salariés et de faciliter l'accès de leurs salariés à la formation ;
- permettre aux entreprises et leurs salariés et établissements de disposer du soutien le plus adapté au regard des problématiques des bassins d'emplois et des politiques régionales en matière d'emploi, d'alternance et de formation professionnelle.

Article 6.9

En vigueur non étendu

Une fois par an dans chaque région administrative (soit 13 régions plus ultramarin), une commission paritaire régionale interbranche se réunit afin de suivre notamment les travaux régionaux interbranche des OPMQ des branches concernées, les cartographies de formation, les projets et actions régionaux et les partenariats territoriaux contractualisés par l'OPCO.

Des réunions supplémentaires pourraient se tenir sur décision du conseil d'administration.

Cette commission comprend un maximum de 36 membres, répartis à parité entre un collège salariés (18 membres) et un collège employeurs (18 membres). Les modalités de la répartition des représentants des branches seront fixées par le conseil d'administration sur proposition des CPNE ou CPPNI et devront favoriser la diversité des branches représentées.

Le conseil d'administration ne peut déléguer aucun pouvoir à cette commission.

Article 6.10

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux s'attacheront, autant que faire se peut, à la représentation juste et équilibrée des femmes et les hommes dans chacune des instances de gouvernance et de direction de l'OPCO.

Article 7

En vigueur non étendu

Article 7.1

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, l'OPCO gère paritairement les fonds destinés aux deux sections légales « alternance » et « développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés » issus de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance, notamment en application des politiques de branches définies par accord collectif et par les décisions paritaires de la CPPNI et/ou de la CPNEFP.

D'autres sections financières légales et réglementaires pourront être constituées conformément au cadre légal et réglementaire.

Article 7.2

En vigueur non étendu

7.2.1. Sections financières conventionnelles

L'OPCO assure la gestion comptable et financière des contributions conventionnelles des entreprises de son champ lorsque celles-ci sont prévues par accord de branche et confiées à l'OPCO conformément à l'article 5.

7.2.2. Sections financières volontaires

L'OPCO assure également la gestion comptable et financière des versements volontaires des entreprises de son champ dans le cadre des services rendus par l'OPCO.

Article 7.3

En vigueur non étendu

7.3.1. Sections financières légales

Le conseil d'administration de l'OPCO assure un pilotage budgétaire des fonds versés par France compétences dans les sections financières légales en attribuant annuellement un budget à chaque branche le composant.

Le conseil d'administration de l'OPCO attribue également un budget au bénéfice d'actions transversales qu'il aura défini lorsque les branches signataires ou adhérentes, par le biais de leurs CPPNI, CPNEFP ou SPP, ont validé le principe ou sur proposition de celles-ci.

7.3.2. Sections financières conventionnelles

Les sommes collectées au titre des contributions conventionnelles font l'objet d'une comptabilité analytique et d'un pilotage distinct du régime des sections financières légales.

Le pilotage s'effectue par chaque branche au sein d'une section financière dédiée, selon des modalités qu'elle définit, et exclusivement à son bénéfice sans mutualisation au sein de l'OPCO, en conformité avec les accords paritaires en vigueur dans chaque branche.

7.3.3. Sections financières volontaires

Les sommes collectées au titre des versements volontaires font l'objet d'une comptabilité analytique et d'un pilotage distinct du régime des autres sections financières.

La gestion est exclusivement réalisée entreprise par entreprise ou groupe d'entreprises au sens de l'article L. 2232-30 du code du travail, selon les règles définies par le conseil d'administration.

Article 7.4

En vigueur non étendu

Conformément à l'article 5 du présent accord, l'opérateur de compétences est encouragé à chercher des fonds et des moyens complémentaires.

Article 8

En vigueur non étendu

Pour mettre en œuvre les missions de l'OPCO durant la période transitoire, les partenaires sociaux s'engagent à mobiliser prioritairement les personnels et les biens des associations titulaires de l'agrément d'OCTA ou d'OPCO temporaire affectés aux diverses branches couvertes et entreprises par le nouvel OPCO constitué par le présent accord.

L'organisation de cette période transitoire est précisée notamment en annexe II.

Sauf évolution légale ou réglementaire, cette période transitoire s'achève au plus tard le 31 décembre 2019.

Article 9

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet au 31 mars 2019, sous réserve de l'agrément par l'État de l'opérateur de compétences créé par le présent accord.

Le présent accord annule et remplace tout accord conclu entre le 1er novembre 2018 et la date de signature du présent aux fins de constituer un OPCO dans le champ des métiers de services, du travail temporaire et de la propreté.

À défaut d'agrément total ou partiel, le présent accord est réputé comme nul et non avenu.

Article 10

En vigueur non étendu

La partie signataire la plus diligente accomplit ou délègue à un tiers et contrôle la réalisation des formalités administratives nécessaires aux fins de déposer le présent accord à l'autorité légalement compétente, la direction générale du travail (DGT).

Article 11

En vigueur non étendu

La partie signataire la plus diligente transmet le présent accord à la direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP), et à toute autorité compétente, selon les normes et usages en vigueur, aux fins de la constitution du dossier d'agrément d'opérateur de compétence et de son obtention.

La désignation ultérieure de cet OPCO par une branche non visée à l'annexe I du présent accord, dès lors qu'elle modifie le champ d'intervention de cet OPCO interbranche, est soumise à l'acceptation préalable de la majorité des trois quarts des organisations signataires ou adhérentes du présent accord.

Article 12

En vigueur non étendu

Les parties signataires conviennent de se réunir pour étudier toutes modifications conventionnelles législatives ou réglementaires ayant une incidence sur les dispositions contenues dans le présent accord et de nature à remettre en cause ses modalités d'application et prendre, si nécessaire, les mesures appropriées.

Compte tenu de sa nature et de son objet, sans préjudice du régime d'ordre public des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail, le présent accord ne peut être révisé qu'à la majorité des 3/4 des organisations signataires ou adhérentes du présent accord, qu'elles soient représentatives aux niveaux professionnel ou interprofessionnel.

Annexe

En vigueur non étendu

ANNEXE I

Relative au champ d'application professionnel de l'OPCO (art. 3)

L'OPCO intervient dans le champ des branches professionnelles suivantes :

IDCC	Libellé
2149	Activités du déchet
2060	Cafétérias

1383 et 731	Commerce de quincaillerie (cadres, employés-personnel de maîtrise)
573 et 1624 et 1761	Commerces de gros
3218	Enseignement privé à but non lucratif
7520	Enseignements agricoles privés
3043	Entreprises de propreté et services associés
2147	Entreprises des services d'eau et d'assainissement
998 et 1256	Gestion et exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique (OETAM et cadres)
1979	Hôtels Cafés Restaurants
2378 et 1413	Intérimaires des entreprises de travail temporaire et permanents
1391	Manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne
1516	Organismes de formation
1944	Personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptère
1351	Prévention et sécurité
1266	Restauration de collectivités
1501	Restauration rapide
2583	Sociétés concessionnaires exploitantes d'autoroutes
275	Transports aériens personnel au sol
2002	Blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie
3219	Portage salarial

En vigueur non étendu

ANNEXE II

Relative à la période transitoire (art. 8)

La période transitoire est caractérisée par :

Le recours à la convention de gestion prévue par le décret n° 2018-1209 du 21 décembre 2018. Celle-ci liera l'association titulaire de l'agrément d'OPCO et les structures juridiques portant les OPCO transitoires existants (FAF.TT, FAFIH, INTERGROS, OPCALIA, OPCA TRANSPORTS et SERVICES), et correspondant aux branches professionnelles signataires et adhérentes au présent accord.

La mise en place de l'équipe de préfiguration qui intervient sur mandat du conseil d'administration de l'OPCO constitué qui détermine le périmètre précis de son intervention et prérogatives, dans le respect et la cohérence du champ de délégation octroyé aux structures juridiques portant les OPCO transitoires existants. Elle rend compte de ses travaux au conseil d'administration.

Cette équipe de préfiguration est composée de membres des équipes de direction du FAF.TT, du FAFIH, d'INTERGROS, d'OPCALIA et de la délégation propreté de l'OPCA TRANSPORTS et SERVICES.

Cette équipe, pilotée sous l'égide du directeur/trice d'un des OPCO transitoires couverts, (dit directeur/trice préfigurateur) nommé conformément à l'article 6.2.1 du présent accord, est notamment en charge de :

- appuyer les instances paritaires dans la rédaction et la validation des textes statutaires ;
- l'organisation et l'appui aux instances de l'OPCO à partir du 1er avril (budget rectificatif, délégations...);
- la préparation et proposition des conventions de gestion aux OPCO transitoires couverts par l'OPCO, et des mandats correspondants ;
- l'établissement de tableaux de bord et le pilotage des conventions de gestion permettant aux instances de l'OPCO transitoire cible d'assurer un pilotage et suivi budgétaire statistique et financier global ;
- le pilotage du processus de dévolution, dont la réalisation des audits (financiers, juridiques, social, ressources humaines, organisationnel, contrats, infrastructures) ;
- le pilotage du processus de restructuration, avec la mise en place de groupes de travail dédiés pour chaque ex OPCA, afin d'assurer la convergence effective de ces organisations vers l'organisation cible visée ;
- l'appui auprès de la présidence pour la négociation de la convention d'objectif et de moyens du second semestre 2019.

L'équipe de préfiguration intervient sur mandat du conseil d'administration de l'OPCO constitué qui détermine le périmètre précis de son intervention et prérogatives, dans le respect et la cohérence du champ de délégation octroyé aux structures juridiques portant les OPCO transitoires existants.

La période transitoire n'exclut en aucune manière la capacité du conseil d'administration à procéder à tout moment au recrutement d'un directeur/trice général en charge du pilotage stratégique, de l'évolution et de la gestion opérationnelle de l'OPCO.

La construction du modèle opérationnel cible permettant la réalisation des missions prévues à l'article 4 du présent accord impose d'élaborer un plan opérationnel de développement de l'opérateur de compétences, élaboré au plus tard 9 mois après la constitution de l'association titulaire de l'agrément d'opérateur de compétences.

Dans le respect des dispositions qui seront fixées par le futur texte réglementaire sur la dévolution, le rapprochement prendra en compte les moyens et les effectifs des OPCA et délégations dédiées au périmètre du futur OPCO et ce jusqu'à la définition du plan opérationnel de développement de l'opérateur de compétences, qui examinera les moyens nécessaires pour atteindre les objectifs. Ce plan opérationnel de développement devra être élaboré au plus tard au 31 décembre 2019.

La constitution et le déploiement du schéma opérationnel n'opèrent aucune différence de traitement des associations susmentionnées.

Textes parus au JORF

Arrêté du 17 mai 2010 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de formation (n° 1516)

Paru au JORF du 2010-05-22

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 tel qu'étendu par arrêté du 16 mars 1989, les dispositions de l'avenant du 20 octobre 2009 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2009/50, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 23 décembre 2010 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 10 décembre 2010

Paru au JORF du 2011-01-01

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local (n° 1261) du 4 juin 1983, tel que modifié par l'avenant du 16 décembre 1988 et les avenants n° 06-08 du 24 septembre 2008 et n° 01-09 du 20 mai 2009, à l'exclusion des entreprises qui appliquent la convention collective du 26 août 1965 des établissements de soins, de cure et de prévention pour enfants, les dispositions de l'avenant n° 02-10 du 7 juillet 2010 (BO 2010/38) à la convention collective susvisée.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires (n° 2706) du 20 décembre 2007, les dispositions de l'avenant n° 1 du 15 décembre 2009 à l'accord du 5 février 2009 relatif à la prévoyance (BO 2010/20), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord collectif national (n° 1314) du 18 juillet 1963, modifié le 24 septembre 1984, concernant les gérants non salariés des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés, les dispositions de l'avenant n° 54 du 25 janvier 2010 (BO 2010/19) modifiant les articles 5, 34, 36 et 39 de l'accord collectif national susvisé.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'architecture (n° 2332) du 27 février 2003, les dispositions de l'avenant n° 4 du 28 janvier 2010 (BO 2010/26) à l'accord du 5 juillet 2007 relatif aux frais de santé, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des artistes interprètes engagés pour des émissions de télévision (n° 1734) du 30 décembre 1992, les dispositions de l'avenant du 17 juin 2009 (BO 2010/34) relatif à l'article 4-12 de la convention collective nationale susvisée.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile (n° 1090) du 15 janvier 1981, les dispositions de :

- l'accord du 7 juillet 2010 (BO 2010/38) relatif à l'ouverture temporaire d'un droit au capital de fin de carrière au bénéfice de certains salariés de moins de 60 ans, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

- l'accord du 23 juin 2010 (BO 2010/37) relatif aux missions de l'ANFA et du GNFA pour le développement de la GPEC, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

- l'accord du 23 juin 2010 (BO 2010/38) relatif au RNQSA et au RNCSA pour l'année 2011, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la banque (n° 2120) du 10 janvier 2000 et de ses annexes, les dispositions de l'avenant du 27 septembre 2010 (BO 2010/43), modifiant l'article 59 « Congés événements familiaux », à la convention collective nationale susvisée.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel dans divers secteurs des industries du bois et de l'importation des bois du 14 décembre 2004 relatif à la formation tout au long de la vie, les dispositions de l'avenant n° 3 du 13 avril 2010 (BO 2010/37) à l'accord national professionnel susvisé.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers (n° 992) du 12 décembre 1978, tel qu'il résulte de l'avenant n° 114 du 10 juillet 2006, les dispositions de l'avenant n° 20 du 19 janvier 2010 (BO 2010/20), relatif au régime de prévoyance, à la convention collective susvisée.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) (n° 843) du 19 mars 1976, les dispositions de l'avenant n° 7 du 4 décembre 2009 à l'avenant n° 83 relatif à la mise en place d'un régime de remboursement des frais de santé (BO 2010/31), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries charcutières du 1er juillet 1958 (n° 1586), mise à jour le 9 avril 1990, les dispositions de l'avenant n° 1 du 11 mars 2010 à l'accord sur le développement de l'emploi des seniors du 25 septembre 2007 (BO 2010/18), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries chimiques (n° 44) du 30 décembre 1952, les dispositions de l'accord du 17 juin 2010 (BO 2010/33) relatif à la prise en compte du baccalauréat professionnel dans les classifications, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes (n° 2596) du 10 juillet 2006, les dispositions de l'avenant n° 19 du 21 avril 2010, relatif à la portabilité en matière de frais de santé, à la convention collective susvisée.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises des services d'eau et d'assainissement (n° 2147) du 12 avril 2000, les dispositions de l'accord du 2 mars 2010 (BO 2010/22) relatif à la diversité dans l'entreprise, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel du 22 avril 2009 (BO 2009/36) relatif aux certificats de qualification professionnels, conclu dans le secteur de l'esthétique cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie.

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation (n° 1516) du 10 juin 1988, les dispositions de l'avenant du 14 décembre 2009 (BO 2010/10) à la convention collective susvisée.

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises des foyers et services pour jeunes travailleurs (n° 2336) du 16 juillet 2003, les dispositions de l'accord du 26 janvier 2010 relatif à la santé au travail (BO 2010/16), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, topographes, photogrammètres, experts fonciers (n° 2543) du 13 octobre 2005, les dispositions de l'avenant du 3 mars 2010 (BO 2010/27), relatif à la prévoyance, à la convention collective susvisée.

Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du golf (n° 2021) du 13 juillet 1998, les dispositions de :

- l'avenant n° 48 du 27 janvier 2010 (BO 2010/18), relatif à la prévoyance pour le personnel cadre, à la convention collective susvisée ;

- l'avenant n° 49 du 27 janvier 2010 (BO 2010/18), relatif à la prévoyance pour le personnel non cadre, à la convention collective susvisée.

Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air (n° 1631) du 2 juin 1993, les dispositions de l'avenant n° 25 du 2 juillet 2010 (BO 2010/33), relatif à la modification du préavis, à la convention collective susvisée.

Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des jardineries et graineteries (n° 1760) du 3 décembre 1993, les dispositions de l'avenant n° 1 du 12 novembre 2009 à l'accord du 11 juin 2009 (BO 2010/4) relatif à la prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de logistique de communication écrite directe (n° 1611) du 19 novembre 1991, les dispositions de l'avenant n° 1 du 18 mars 2010 (BO 2010/22) révisant l'accord du 9 novembre 2006 instituant des garanties d'incapacité et d'invalidité, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (n° 2075) du 10 mai 1999, les dispositions de l'accord du 20 janvier 2010 (BO 2010/8) en faveur de l'emploi des seniors, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail (n° 1431) du 2 juin 1986, les dispositions de l'accord du 11 mars 2010 (BO 2010/28) relatif à l'égalité professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 25

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire (n° 1555) du 1er juin 1989, les dispositions de l'avenant du 11 février 2010 (BO 2010/23), relatif au régime conventionnel de prévoyance, à la convention collective susvisée.

Article 26

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le secteur tertiaire (n° 2098) du 13 août 1999, les dispositions de l'avenant n° 1 du 28 juin 2010 (BO 2010/40) à l'accord du 19 avril 2010 relatif au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 27

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail du personnel des institutions de retraites complémentaires (n° 1794) du 9 décembre 1993, les dispositions de l'avenant n° 12 du 22 juin 2010 (BO 2010/34), relatif à la modification de l'annexe VII, à la convention collective susvisée.

Article 28

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport (n° 2511) du 7 juillet 2005, les dispositions de l'avenant n° 43 du 17 juin 2010 (BO 2010/42), relatif au fond d'aide au développement du paritarisme, à la convention collective susvisée.

Article 29

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme (n° 1909) du 5 février 1996, les dispositions de :

- l'avenant n° 8 du 28 avril 2010 (BO 2010/32), relatif à la formation professionnelle, à la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 9 du 28 avril 2010 (BO 2010/32), relatif à la période d'essai, à la convention collective susvisée.

Article 30

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 31

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 25 octobre 2011 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de formation (n° 1516)

Paru au JORF du 2011-11-04

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 tel qu'étendu par arrêté du 16 mars 1989, les dispositions de l'accord du 5 juillet 2011 relatif aux rémunérations minima conventionnelles, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/30, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 30 mai 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des organismes de formation (n° 1516)

Paru au JORF du 2012-06-07

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 tel qu'étendu par arrêté du 16 mars 1989, les dispositions de l'avenant n° 11 du 11 décembre 2009, relatif au paritarisme et aux commissions paritaires, à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux

conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/37, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 20 août 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de formation (n° 1516)

Paru au JORF du 2012-08-25

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988, les dispositions de l'accord du 27 mars 2012 relatif aux rémunérations minimales conventionnelles, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/27, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 27 novembre 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 25 octobre 2012

Paru au JORF du 2012-12-09

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'architecture (n° 2332) du 27 février 2003, les dispositions de l'avenant n° 6 du 19 avril 2012 (BO n° 2012-24), à l'accord relatif aux frais de santé du 5 juillet 2007 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (n° 2666) du 24 mai 2007, les dispositions de :

- l'avenant n° 10 du 17 janvier 2012 (BO n° 2012-20) relatif au régime de prévoyance, à la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant n° 11 du 17 janvier 2012 (BO n° 2012-20) relatif à la garantie frais de santé, à la convention collective nationale susvisée.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles (n° 1285) du 1er janvier 1984, les dispositions de l'avenant du 30 avril 2012 (BO n° 2012-28) relatif à la modification de l'article XII-2, à la convention collective nationale susvisée.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocats (n° 1000) du 20 février 1979, les dispositions de l'avenant n° 106 du 2 mars 2012 (BO n° 2012-18) relatif au renouvellement quinquennal (régime de retraite CREPA - régime de prévoyance CREPA-OCIRP), à la convention collective nationale susvisée.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés (n° 1947) du 17 décembre 1996, les dispositions de l'avenant n° 4 du 5 avril 2012 (BO n° 2012-28), à l'accord du 20 décembre 2000 relatif à la prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, et la boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers (n° 992) du 12 décembre 1978, les dispositions de l'avenant n° 33 du 26 juin 2012 (BO n° 2012-33), relatif à la délivrance du CQP, à la convention collective nationale susvisée.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets dentaires (n° 1619) du 17 janvier 1992, les dispositions de l'avenant n° 4 du 9 février 2012 (BO n° 2012-16) à l'accord relatif à la prévoyance du 5 juin 1987, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du caoutchouc (n° 45) du 6 mars 1953, les dispositions de l'accord du 15 décembre 2011 (BO n° 2012-10) relatif à la création d'une commission paritaire de validation des accords collectifs d'entreprise, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'exploitation cinématographique (n° 1307) du 19 juillet 1984, les dispositions de l'avenant n° 46 du 22 mars 2011 (BO n° 2012-18) relatif au remboursement de frais de réunions paritaires, à la convention collective nationale susvisée.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes (n° 2596) du 10 juillet 2006, les dispositions de l'avenant n° 25 du 12 avril 2012 (BO n° 2012-27) relatif au taux de cotisation prévoyance INPCA, à la convention collective nationale susvisée.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la coopération maritime (n° 2494) du 7 décembre 2004, les dispositions de l'avenant n° 9 du 24 janvier 2012 (BO n° 2012-23) relatif aux salaires, à la convention collective nationale susvisée.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entrepositaires-grossistes de bières, d'eaux minérales et de table, de boissons gazeuses ou non gazeuses, de boissons lactées et de gaz carbonique, devenue convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile (n° 1536) par l'avenant n° 2001-1 du 27 mars 2001 à l'accord de mise à jour du 21 novembre 1988, les dispositions de l'accord du 12 juin 2012 (BO n° 2012-35) relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes (n° 787) du 9 décembre 1974, les dispositions de l'accord du 8 juin 2012 (BO n° 2012-30) relatif à la désignation de l'OPCA de branche, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation (n° 1516) du 10 juin 1988, les dispositions de l'accord du 27 mars 2012 (BO n° 2012-28) relatif à l'emploi des seniors, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, topographes, photogrammètres, experts-fonciers (n° 2543) du 13 octobre 2005, les dispositions de l'avenant du 15 mars 2012 (BO n° 2012-27) relatif à la modification du régime de prévoyance, à la convention collective nationale susvisée.

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social (n° 2526) du 20 septembre 2005, les dispositions de l'avenant n° 4 du 9 juillet 2012 (BO n° 2012-34) relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, à la convention collective nationale susvisée.

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros de l'horlogerie et des branches annexes (n° 1044) du 17 décembre 1979 devenue convention collective nationale de l'horlogerie par avenant n° 20 à l'annexe II du 14 décembre 1989, les dispositions de l'accord du 5 mai 2012 (BO n° 2012-32) relatif aux classifications, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord collectif sectoriel régional (Corse) du 11 juillet 2007, les dispositions de l'avenant n° 3 du 29 juin 2011 (BO n° 2011-39), portant création d'une commission paritaire locale, conclu dans le cadre de l'accord susvisé.

Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine (n° 43) du 18 décembre 1952, les dispositions de :

- l'accord du 23 janvier 2012 (BO n° 2012-17) relatif à la création de l'article 33 « couverture complémentaire frais de santé », conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
- l'accord du 26 mars 2012 (BO n° 2012-26) relatif à la modification de l'article 16 de la convention collective, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord professionnel du 5 décembre 2005 relatif au développement de la négociation collective, conclu dans le secteur de la librairie, les dispositions de l'avenant n° 1 du 20 octobre 2011 (BO n° 2011-49), conclu dans le cadre de l'accord susvisé.

Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord professionnel du 1er décembre 2009 relatif à l'emploi des seniors, conclu dans le secteur de la librairie, les dispositions de l'accord du 10 mai 2012 (BO n° 2012-24) relatif à la prorogation de la durée d'application de l'accord susvisé.

Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs (n° 1589) du 15 mai 1990, les dispositions de l'avenant n° 35 du 13 juin 2012 (BO n° 2012-34), relatif aux objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle, à la convention collective nationale susvisée.

Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne (n° 2542) du 30 septembre 2005, à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant du 23 février 2012 (BO n° 2012-26), à l'accord du 10 janvier 2006 relatif à la prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la meunerie (n° 1930) du 16 juin 1996, les dispositions de l'avenant n° 35 du 19 juin 2012 (BO n° 2012-34) relatif à la mise en œuvre des nouvelles classifications, à la convention collective nationale susvisée.

Article 25

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la mutualité (n° 2128) du 31 janvier 2000, les dispositions de l'avenant n° 16 du 18 janvier 2012 (BO n° 2012-14) relatif au régime de prévoyance, à la convention collective nationale susvisée.

Article 26

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord professionnel du 18 juin 2010 relatif à l'aménagement du temps de travail dans divers secteurs de la production et de la transformation des papiers-cartons, les dispositions de l'avenant n° 3 du 9 mai 2012 (BO n° 2012-30) relatif à l'indemnisation des périodes d'astreintes, à l'accord susvisé.

Article 27

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique (n° 176) du 6 avril 1956, les dispositions de l'accord du 24 mars 2011 (BO n° 2011-35) relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 28

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la plasturgie (n° 292) du 1er juillet 1960, les dispositions de l'accord du 22 février 2012 (BO n° 2012-15) relatif au fonctionnement et au financement du paritarisme, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 29

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord professionnel du 15 décembre 2011 (BO n° 2012-09) relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences « plan 2012-2014 », conclu dans le secteur des entreprises de la presse quotidienne régionale.

Article 30

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés (n° 3043) du 26 juillet 2011, les dispositions de l'accord du 1er décembre 2011 (BO n° 2012-8) relatif à la désignation de l'OPCA OPCALIA, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 31

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide (n° 1501) du 18 mars 1988, les dispositions de l'accord du 3 février 2012 (BO n° 2012-23) relatif au régime complémentaire de frais de santé, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 32

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des institutions de retraites complémentaires (n° 1794) du 9 décembre 1993, les dispositions de l'avenant n° 15 du 22 mars 2012 (BO n° 2012-23), modifiant des articles de la convention, à la convention collective nationale susvisée.

Article 33

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport (n° 2511) du 7 juillet 2005, les dispositions de :
- l'avenant n° 69 du 7 février 2012 (BO n° 2012-19) relatif à la présentation des comptes par les institutions de prévoyance, à la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant n° 74 du 26 juin 2012 (BO n° 2012-34) relatif à la création du contrat de qualification professionnelle « animateur d'athlétisme », à la convention collective nationale susvisée.

Article 34

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme (n° 1909) du 5 février 1996, les dispositions de l'avenant n° 10 du 6 juin 2012 (BO n° 2012-33) relatif à la désignation de l'OPCA, à la convention collective nationale susvisée.

Article 35

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires (n° 1875) du 5 juillet 1995, les dispositions de l'avenant n° 58 du 3 avril 2012 (BO n° 2012-18) relatif aux heures complémentaires, à la convention collective nationale susvisée.

Article 36

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés (n° 2564) du 31 janvier 2006, les dispositions de l'avenant n° 32 du 3 avril 2012 (BO n° 2012-18) relatif aux heures complémentaires, à la convention collective nationale susvisée.

Article 37

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 38

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des accords susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 2 juillet 2013 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de formation (n° 1516)

Paru au JORF du 2013-07-13

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988, les dispositions de l'avenant du 23 janvier 2013 à l'accord du 27 mars 2012 relatif aux rémunérations minimales conventionnelles, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013/18, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 22 juillet 2013 portant extension d'un avenant et d'un accord conclus dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de formation (n° 1516)

Paru au JORF du 2013-08-04

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 tel qu'étendu par arrêté du 16 mars 1989, les dispositions de :

- l'avenant du 27 mars 2012, relatif à la modification de l'article 18, à la convention collective susvisée.

Le dernier alinéa du premier tiret de l'article 18.2 tel que modifié par l'article 1er est exclu de l'extension étant contraire aux dispositions de l'article L. 2261-20 du code du travail ;

- l'accord du 27 mars 2012 relatif à la recodification de la convention collective, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'article 5 est étendu, sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3121-4 et L. 3152-2 du code du travail.

L'alinéa 7 du deuxième article 8 est étendu, sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3142-82, L. 3142-83, L. 3142-87 à L. 3142-90, L. 3142-98 et L. 3142-99 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant et de l'accord susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant et ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes de l'avenant et de l'accord susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/28, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 4 octobre 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 19 septembre 2013

Paru au JORF du 2013-10-11

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes du 21 janvier 1986 (n° 1412), les dispositions de l'avenant n° 56-57 du 7 février 2013 (BO n° 2013-12), relatif à la fixation des salaires minima, des primes d'ancienneté, de l'indemnité d'astreinte et à la suppression de l'article relatif au repos compensateur, à ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988 (n° 1518), les dispositions de :

- l'avenant n° 146 du 15 février 2013 (BO n° 2013-16), relatif à la mise à jour des articles du code du travail, à ladite convention collective ;

- l'accord du 15 avril 2013 (BO n° 3013-34) relatif au chèque emploi associatif, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 (n° 1801), les dispositions de l'accord du 14 juin 2013 (BO n° 2013-29) portant révision de l'article 16 relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord national du 8 avril 2013 (BO n° 2013-28) relatif au contrat de génération dans les sociétés d'assurances.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090), les dispositions de l'accord du 18 juin 2013 (BO n° 2013-30) relatif au répertoire national des qualifications des services de l'automobile (RNQSA) et au répertoire national des certifications des services de l'automobile (RNCSA) pour l'année 2014, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord national du 28 novembre 2012 (BO n° 2013-14) relatif au bilan de compétences et au passeport orientation et formation dans les industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets dentaires du 17 janvier 1992 (n° 1619), les dispositions de l'avenant du 14 mars 2013 (BO n° 2013-20), portant modification de l'article 7.6.2 relatif à la formation d'aide dentaire, à ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires du 14 juin 1988 (n° 1517), les dispositions de l'avenant du 24 mai 2013 (BO n° 2013-29), portant révision de l'article 7 relatif à l'indemnisation conventionnelle du départ à la retraite, à ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974 (n° 787), les dispositions de l'accord du 4 janvier 2013 (BO n° 2013-12) relatif à l'égalité professionnelle (six annexes), conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 (n° 1516), les dispositions de :

- l'accord du 21 avril 2006 (BO n° 2013-16) relatif à la création du CQP formateur-consultant, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;

- le protocole d'accord du 21 avril 2006 (BO n° 2013-16) relatif à la création et à la mise en œuvre des CQP dans la branche, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'accord du 27 mars 2012 (BO n° 2013-16) relatif à l'accès au CQP formateur-consultant par la formation, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie du 17 décembre 1987 (n° 1487), les dispositions de l'avenant n° 26 du 12 novembre 2012 (BO n° 2013-01) relatif à l'article 34 (Vacance d'emploi), à ladite convention collective.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air du 5 juillet 1991 (n° 1631), les dispositions de l'avenant n° 1 du 8 février 2013 (BO n° 2013-15) à l'accord-cadre du 18 janvier 2012 relatif à la pérennisation de l'emploi et au développement de la formation professionnelle, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants du 30 avril 1997 (n° 1979), les dispositions de l'avenant n° 18 du 20 mars 2013 (BO n° 2013-23), relatif au changement de prestataire et continuité du contrat de travail, à ladite convention collective.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons d'étudiants du 27 mai 1992 (n° 1671), les dispositions de l'avenant n° 52 du 13 décembre 2012 (BO n° 2013-08), relatif au régime de prévoyance, à ladite convention collective.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers du négoce des matériaux de construction du 17 juin 1965 (n° 398), les dispositions de l'avenant n° 49 du 11 février 2013 (BO n° 2013-19), modifiant le champ d'application professionnel, à ladite convention collective.

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997 (n° 1982), les dispositions de :

- l'accord du 17 janvier 2013 (BO n° 2013-15) relatif aux contrats de professionnalisation, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'accord du 17 janvier 2013 (BO n° 2013-15) relatif à la création d'une section paritaire professionnelle, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la meunerie du 16 juin 1996 (n° 1930), les dispositions de l'avenant n° 40 du 18 juin 2013 (BO n° 2013-33), relatif au treizième mois, à ladite convention collective.

Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de l'avenant n° 82 du 9 avril 2013 (BO n° 2013-29), relatif au certificat de qualification professionnelle de moniteur de roller-skating, à ladite convention collective.

Article 19

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs, dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 20

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des accords et avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 28 avril 2014 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de formation (n° 1516)

Paru au JORF du 2014-05-13

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988, les dispositions de l'avenant du 18 décembre 2013, relatif aux rémunérations minimales conventionnelles, à la convention collective susvisée, sous réserve des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2014/6, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 5 janvier 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 15 décembre 2014

Paru au JORF du 2015-01-10

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090), les dispositions de :

- l'accord paritaire national relatif au RNQSA et au RNCSA pour l'année 2015, conclu le 3 juillet 2014 (BOCC 2014/37), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord relatif au tarif des cotisations de prévoyance obligatoire pour 2015, conclu le 3 juillet 2014 (BOCC 2014/37), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 71 relatif aux classifications et aux qualifications professionnelles, à l'insertion et à la formation professionnelle, conclu le 3 juillet 2014 (BOCC 2014/37), à ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et des activités qui s'y rattachent du 5 juin 1970 (n° 567), les dispositions de l'avenant n° 1 à l'accord du 8 décembre 2010 relatif au régime de prévoyance collectif, conclu le 17 octobre 2013 (BOCC 2014/10), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers du 3 février 1978 (n° 959), les dispositions de :

- l'avenant portant révision du titre de la convention et des dispositions des articles 1er, 5, 6, 11, 15, 16 et 17, conclu le 12 mai 2014 (BOCC 2014/28), à ladite convention collective ;
- l'avenant portant modification de l'annexe XI relative à l'indemnisation des délégués syndicaux, conclu le 13 mai 2014 (BOCC 2014/28), à ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) du 19 mars 1976 (n° 843), les dispositions de :

- l'avenant n° 17 à l'avenant n° 83 relatif à la mise en place d'un régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé, conclu le 22 juillet 2014 (BOCC 2014/41), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 106 modifiant les articles 37 ter, 37 quater, 37 sexies et l'article 4 de l'annexe-cadre, conclu le 28 mai 2014 (BOCC 2014/38), à ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie du 13 juillet 1993 (n° 1747), les dispositions de l'avenant n° 14 relatif à la prévoyance, conclu le 16 octobre 2013 (BOCC 2013/49), à ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de la salaison, charcuterie en gros et conserves de viandes du 9 avril 1990 (n° 1586), les dispositions de l'avenant n° 4 relatif au régime de prévoyance des salariés, conclu le 30 juin 2014 (BOCC 2014/36), à ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants en chaussure du 27 juin 1973 (n° 733), les dispositions de l'avenant n° 77 portant modification du chapitre XXVIII relatif au régime de prévoyance, conclu le 19 mai 2014 (BOCC 2014/29), à ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants du 7 mars 1990 (n° 1580), les dispositions de l'accord relatif au contrat de génération, conclu le 14 mai 2014 (BOCC 2014/33), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006 (n° 2596), les dispositions de l'avenant n° 34 relatif au régime « frais de santé », conclu le 12 mars 2014 (BOCC 2014/36), à ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 (n° 573), les dispositions de l'avenant n° 1 à l'accord de prévoyance du 18 janvier 2010, conclu le 23 janvier 2014 (BOCC 2014/23), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la cordonnerie multiservice du 7 août 1989 (n° 1561), les dispositions de l'avenant interprétatif à l'article 45 (prévoyance), conclu le 17 mars 2014 (BOCC 2014/24), à ladite convention collective.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire du 18 décembre 1978 (n° 993), les dispositions de l'avenant n° 5 portant modification de l'avenant n° 4 du 4 janvier 2005 relatif à la prévoyance, conclu le 16 mai 2014 (BOCC 2014/35), à ladite convention collective.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des distributeurs-conseils hors domicile du 21 novembre 1988 (n° 1536), les dispositions de l'avenant n° 2014-3 visant à corriger une erreur matérielle à l'avenant n° 2014-2 relatif au régime d'inaptitude à la conduite ou au portage, conclu le 24 juin 2014 (BOCC 2014/38), à ladite convention collective.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat du 27 novembre 2007 (n° 2691), les dispositions de l'avenant n° 24 portant modification de l'article 7-1-2, conclu le 23 juin 2014 (BOCC 2014/35), à ladite convention collective.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels du 5 janvier 1994 (n° 1790), les dispositions de l'avenant n° 47 portant sur la création et la reconnaissance du certificat de qualification professionnelle « agent de cuisine », conclu le 7 juillet 2014 (BOCC 2014/38), à ladite convention collective.

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 (n° 1516), les dispositions de l'avenant portant modification de l'accord de prévoyance du 3 juillet 1992, conclu le 19 juin 2014 (BOCC 2014/38), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises de géomètres experts, géomètres topographes, photogrammètres, experts fonciers du 13 octobre 2005 (n° 2543), les dispositions de l'avenant correctif de l'avenant conventionnel du 3 juin 2010 relatif aux régimes de prévoyance et de frais santé, conclu le 8 juillet 2010 (BOCC 2014/27), à ladite convention collective.

Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels PACT et ARIM du 21 octobre 1983 (n° 1278), les dispositions de l'avenant portant modification de l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 instituant un régime de prévoyance obligatoire, conclu le 22 mai 2014 (BOCC 2014/40), à ladite convention collective.

Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM du 27 avril 2000 (n° 2150), les dispositions de l'avenant n° 1 à l'accord intergénérationnel du 30 septembre 2013, conclu le 26 mars 2014 (BOCC 2014/36), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'immobilier du 9 septembre 1988 (n° 1527), les dispositions de l'avenant n° 61 à l'accord relatif aux régimes de prévoyance et de remboursement de frais de santé, conclu le 5 juin 2014 (BOCC 2014/35), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques du 29 mai 1956 (n° 184), les dispositions de l'accord paritaire relatif au régime de prévoyance conventionnelle, conclu le 3 décembre 2013 (BOCC 2014/5), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990 (n° 1589), les dispositions de l'avenant n° 39 portant modification du chapitre VI relatif aux absences pour maladie, accident du travail et maternité, conclu le 26 juin 2014 (BOCC 2014/36), à ladite convention collective.

Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective départementale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du Calvados du 30 juin 1977 (n° 943), les dispositions de l'avenant modifiant l'article 31 bis relatif au régime de prévoyance, conclu le 12 juin 2014 (BOCC 2014/31), à ladite convention collective.

Article 24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de travail des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, électroniques, connexes et similaires du département du Cher du 15 janvier 1990 (n° 1576), les dispositions de l'avenant à l'accord du 12 octobre 2005 sur la prévoyance, conclu le 12 septembre 2014 (BOCC 2014/42), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 25

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 (n° 2098), les dispositions de :

- l'avenant n° 11 relatif à l'accord prévoyance du 13 août 1999, conclu le 20 mars 2014 (BOCC 2014/24), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord relatif à la désignation d'un OPCA, conclu le 8 juillet 2014 (BOCC 2014/36), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 26

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de :

- l'avenant n° 92 portant sur l'annexe 1 relative au CQP de moniteur d'arts martiaux, conclu le 20 juin 2014 (BOCC 2014/41), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 90 portant sur l'annexe 1 relative au CQP de moniteur d'escrime, conclu le 20 juin 2014 (BOCC 2014/41), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 91 portant sur l'annexe 1 relative au CQP de technicien sportif de basket-ball, conclu le 20 juin 2014 (BOCC 2014/41), à ladite convention collective.

Article 27

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie des tuiles et briques du 17 février 1982 (n° 1170), les dispositions de :

- l'avenant n° 51 relatif aux salaires minima des cadres, conclu le 23 mai 2014 (BOCC 2014/37), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 10 à l'accord du 13 février 2004 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, conclu le 23 mai 2014 (BOCC 2014/37), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 28

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des agences de voyages et de tourisme du 12 mars 1993 (n° 1710), les dispositions de l'avenant à la convention révisée le 10 décembre 2013, conclu le 4 juillet 2014 (BOCC 2014/37), à ladite convention collective.

Article 29

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 30

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile du 20 novembre 1996 (n° 1951), les dispositions de l'avenant n° 50 modifiant les taux de contribution au titre de la formation professionnelle continue et définissant les règles de fonctionnement du compte personnel de formation, conclu le 5 novembre 2014 (BOCC 2015/3), à ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090), les dispositions de :

- l'avenant n° 7 à l'accord paritaire national du 16 novembre 2000 relatif au fonctionnement du paritarisme, conclu le 3 juillet 2014 (BOCC 2014/37), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord paritaire relatif aux dispositions relatives au dialogue social, conclu le 18 novembre 2014 (BOCC 2015/3), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers du 12 décembre 1978 (n° 992), les dispositions de l'avenant n° 41, conclu le 4 septembre 2014 (BOCC 2014/46), à ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 (n° 1516), les dispositions de l'avenant portant modification de l'article 18-2, conclu le 23 octobre 2014 (BOCC 2014/50), à ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997 (n° 1982), les dispositions de l'accord relatif à l'annexe II portant sur les salaires minima et restaurant certaines mesures encourageant l'ancienneté et la prise en charge des congés pour enfants malades, conclu le 22 mai 2014 (BOCC 2014/32), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 (n° 176), les dispositions de l'accord collectif sur la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels pour l'année 2015, conclu le 22 octobre 2014 (BOCC 2014/50), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 (n° 1996), les dispositions de l'accord relatif au travail à temps partiel, conclu le 2 octobre 2014 (BOCC 2014/44), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 (n° 2098), les dispositions de l'avenant à l'article 2 relatif à l'indemnisation des salariés participant à la commission paritaire de la négociation de la convention collective, conclu le 8 juillet 2014 (BOCC 2014/38), à ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord collectif relatif au faf-pl du 28 octobre 1992, les dispositions de l'accord relatif à la collecte et la gestion de la taxe d'apprentissage par l'OPCA-PL, conclu le 19 novembre 2014 (BOCC 2015/4), dans le cadre dudit accord.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des institutions de retraites complémentaires du 9 décembre 1993 (n° 1794), les dispositions de l'avenant n° 16 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, conclu le 30 septembre 2014 (BOCC 2014/49), à ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord interbranche relatif aux modalités d'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie pour les salariés intermittents du spectacle, conclu le 25 septembre 2014 (BOCC 2014/44).

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires- personnel salarié du 5 juillet 1995 (n° 1875), les dispositions de l'avenant n° 61 modifiant l'article 1 relatif au champ d'application, conclu le 30 octobre 2014 (BOCC 2015/1), à ladite convention collective.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés du 31 janvier 2006 (n° 2564), les dispositions de l'avenant n° 36 modifiant l'article 1 relatif au champ d'application, conclu le 30 octobre 2014 (BOCC 2015/1), à ladite convention collective.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cadres et agents de maîtrise de la distribution de films de l'industrie cinématographique du 30 juin 1976 (n° 892) et de la convention collective nationale des

employés et ouvriers de la distribution cinématographique du 1er mars 1973 (n° 716), les dispositions de l'avenant à l'accord professionnel sur la réduction du temps de travail dans le secteur de la distribution de films, conclu le 13 décembre 2013 (BOCC 2014/4), dans le cadre desdites conventions collectives.

Article 15

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 16

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 29 juin 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 21 mai 2015

Paru au JORF du 2015-07-03

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 (n° 1801), les dispositions de :

- l'avenant n° 30 de révision des articles 9 et 13 et création de l'article 10 bis relatif au représentant syndical au CHSCT et de l'article 14 bis relatif aux modalités de gestion des crédits d'heures, conclu le 28 octobre 2014 (BOCC 2015/9), à ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004 (n° 2395), les dispositions de :

- l'accord relatif au financement de la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu le 17 décembre 2014 (BOCC 2015/8), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de :

- l'accord relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels FPSPP, conclu le 15 décembre 2014 (BOCC 2015/9), dans les sociétés d'assurances.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du bricolage du 30 septembre 1991 (n° 1606), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 à l'accord du 18 mars 2010 relatif à la participation des représentants syndicaux et à l'indemnisation des frais de déplacement lors des réunions paritaires, conclu le 2 décembre 2014 (BOCC 2015/8), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 (n° 573), les dispositions de :

- l'accord relatif au contrat de génération, conclu le 17 décembre 2014 (BOCC 2015/9), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 (n° 1516), les dispositions de :

- l'accord relatif au temps partiel, conclu le 17 décembre 2014 (BOCC 2015/12), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'horlogerie du 17 décembre 1979 (n° 1044), les dispositions de :

- l'accord relatif à la modernisation et la mise en œuvre des CQP, conclu le 28 novembre 2014 (BOCC 2015/7), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de :

- l'accord national relatif au contrat de génération, conclu le 8 décembre 2014 (BOCC 2015/5), dans l'industrie de la maroquinerie.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective départementale des industries métallurgiques, mécaniques, électriques et connexes de l'Eure du 1er juillet 1976 (n° 887), les dispositions de :

- l'accord relatif à l'autorisation d'absence dans le cadre de la CPTE, conclu le 21 janvier 2015 (BOCC 2015/12), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des cabinets d'économistes de la construction et des métreaux-vérificateurs du 16 avril 1993 (n° 1726), les dispositions de :

- l'avenant n° 10 à l'avenant n° 4 du 20 janvier 1999, conclu le 17 décembre 2014 (BOCC 2015/5), à ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des missions locales et PAIO des maisons de l'emploi et PLIE du 21 février 2001 (n° 2190), les dispositions de :

- l'accord sur le financement de la formation professionnelle, conclu le 16 janvier 2015 (BOCC 2015/11), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 53 relatif à la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle, conclu le 23 mai 2014 (BOCC 2014/28), à ladite convention collective.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 (n° 2111), les dispositions de :

- l'accord relatif au financement de la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu le 17 décembre 2014 (BOCC 2015/8), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance du 16 mars 1982 (n° 1182), les dispositions de :

- l'accord-cadre sur les seniors, conclu le 27 novembre 2014 (BOCC 2015/8), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries et du commerce de la récupération du 6 décembre 1971 (n° 637), les dispositions de :

- l'accord relatif à la création de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, conclu le 9 décembre 2014 (BOCC 2015/8), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord portant création du CQP opérateur de tri manuel et du CQP opérateur de tri mécanisé, conclu le 9 décembre 2014 (BOCC 2015/8), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 9 novembre 1988 (n° 1534), les dispositions de :

- l'avenant n° 2 à l'accord du 13 mai 2009 sur le fonctionnement et le financement du paritarisme, conclu le 3 avril 2014 (BOCC 2014/34), à ladite convention collective.

Article 16

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 17

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule, conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 13 octobre 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 22 septembre 2015

Paru au JORF du 2015-10-21

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socio-culturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local du 4 juin 1983 (n° 1261), les dispositions de :

- l'avenant n° 01-15 relatif à la durée du travail des salariés à temps partiel, conclu le 15 juin 2015 (BOCC 2015/31), à ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés, « gérants mandataires » du 24 septembre 1984 (n° 1314), les dispositions de :

- l'avenant n° 62 relatif à la formation professionnelle, conclu le 26 janvier 2015 (BOCC 2015/18), à ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988 (n° 1518), les dispositions de :

- l'avenant n° 152 relatif à la formation professionnelle, conclu le 19 mai 2015 (BOCC 2015/28), à ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle du 21 mai 2002 (n° 2272), les dispositions de :

- l'accord relatif au contrat de génération, conclu le 21 octobre 2014 (BOCC 2015/6), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090), les dispositions de :

- l'accord relatif au développement qualitatif et quantitatif de l'apprentissage, conclu le 18 mars 2015 (BOCC 2015/17), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de la banque du 10 janvier 2000 (n° 2120), les dispositions de :

- l'accord modifiant l'article 36 (évaluation professionnelle), conclu le 9 février 2015 (BOCC 2015/16), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale applicable au personnel des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (n° 1486), les dispositions de :

- l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conclu le 27 octobre 2014 (BOCC 2014/49), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de la distribution directe du 9 février 2004 (n° 2372), les dispositions de :

- l'avenant n° 30 relatif au barème des remboursements des frais des salariés participants aux réunions paritaires, conclu le 26 novembre 2014 (BOCC 2015/8), à ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord sur le temps partiel dans l'enseignement privé du 18 octobre 2013, les dispositions de :

- l'avenant n° 1, conclu le 10 mars 2015 (BOCC 2015/25), audit accord.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des entreprises techniques au service de la création et de l'événement du 21 février 2008 (n° 2717), les dispositions de :

- l'avenant n° 6 sur le financement du paritarisme, conclu le 29 décembre 2014 (BOCC 2015/6), à ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 (n° 1516), les dispositions de :

- l'avenant portant modification de l'annexe à l'accord de prévoyance du 3 juillet 1992, conclu le 22 janvier 2015 (BOCC 2015/17), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air du 5 juillet 1991 (n° 1631), les dispositions de :

- l'accord sur le financement de la formation professionnelle, conclu le 26 mai 2015 (BOCC 2015/26), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952 (n° 43), les dispositions de :

- l'avenant rectificatif à l'avenant du 24 novembre 2014 portant modification de l'article 16-A, conclu le 23 mars 2015 (BOCC 2015/30), à ladite convention collective.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de :

- l'accord national du 8 avril 2014 relatif à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, conclu le 8 avril 2014 (BOCC 2014/27) dans la métallurgie.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective départementale des industries du travail des métaux de la Moselle du 1er février 1973 (n° 714), les dispositions de :

- l'avenant relatif aux élections professionnelles, conclu le 26 février 2015 (BOCC 2015/21), à ladite convention collective ;
- l'avenant relatif aux moyens de communication des institutions représentatives du personnel (article 6), conclu le 26 février 2015 (BOCC 2015/21), à ladite convention collective ;
- l'avenant relatif au télétravail - Annexe VIII de l'avenant « mensuels », conclu le 26 février 2015 (BOCC 2015/21), à ladite convention collective.

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges du 16 mars 1998 (n° 2003), les dispositions de :

- l'avenant relatif aux élections professionnelles, conclu le 28 janvier 2015 (BOCC 2015/13), à ladite convention collective.

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des missions locales et PAIO des maisons de l'emploi et PLIE du 21 février 2001 (n° 2190), les dispositions de :

- l'avenant n° 55 relatif à la suspension du contrat de travail et à l'acquisition de l'ancienneté, conclu le 16 janvier 2015 (BOCC 2015/11), à ladite convention collective.

Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 (no 176), les dispositions de :

- l'accord relatif aux frais de logement et de nourriture des salariés des métiers de la promotion, conclu le 15 janvier 2015 (BOCC 2015/10), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 (n° 1996), les dispositions de :

- l'accord relatif au montant des frais d'équipements, conclu le 29 janvier 2015 (BOCC 2015/10), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour les industries de produits alimentaires élaborés du 22 octobre 1985 (n° 1396), les dispositions de :

- l'avenant n° 101 relatif aux salaires minima, conclu le 21 janvier 2015 (BOCC 2015/11), à ladite convention collective.

Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel de la reprographie du 18 décembre 1972 (n° 706), les dispositions de :

- l'accord modifiant l'article 508, alinéa 1, conclu le 31 mars 2015 (BOCC 2015/18), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983 (n° 1266), les dispositions de :

- l'avenant n° 51 relatif aux minima conventionnels, à la revalorisation des primes et à la rémunération des contrats de professionnalisation, conclu le 27 janvier 2015 (BOCC 2015/13), à ladite convention collective.

Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'avenant du 5 juillet 2011 à la convention portant création du Fonds d'assurance Formation du Spectacle du 12 septembre 1972 telle que modifiée par les précédents avenants et en dernier lieu celui du 25 mai 2005, les dispositions de :

- l'avenant conclu le 15 décembre 2014 (BOCC 2015/16), audit avenant du 5 juillet 2011.

Article 24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 9 novembre 1988 (n° 1534), les dispositions de :

- l'accord relatif à la pénibilité, conclu le 10 février 2015 (BOCC 2015/15), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 25

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 26

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Fait le 13 octobre 2015.

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local du 4 juin 1983 (n° 1261), les dispositions de :

- l'avenant n° 2-13 relatif au tutorat - formation professionnelle, conclu le 14 novembre 2013 (BOCC 2014/3), à ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988 (n° 1518), les dispositions de :

- l'avenant n° 155 relatif à la complémentaire santé portant modification du titre XI, conclu le 20 octobre 2015 (BOCC 2015/47), à ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090), les dispositions de :

- l'avenant n° 74 relatif aux garanties du régime professionnel complémentaire de santé (RPCS), conclu le 7 juillet 2015 (BOCC 2015/34), à ladite convention collective ;
- l'accord relatif au tarif des cotisations de prévoyance obligatoire pour l'année 2016, conclu le 7 juillet 2015 (BOCC 2015/34), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries chimiques et connexes du 30 décembre 1952 (n° 44), les dispositions de :

- l'avenant à l'accord du 14 mars 2014 portant création d'un régime conventionnel de frais de santé, conclu le 30 octobre 2015 (BOCC 2015/49), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974 (n° 787), les dispositions de :

- l'avenant n° 24 bis relatif au calcul annuel en jours de la durée du travail, conclu le 18 février 2015 (BOCC 2015/14), à ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 (n° 1516), les dispositions de :

- l'accord relatif à la création du CQP « assistant(e) de formation », conclu le 15 juin 2015 (BOCC 2016/2), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003 (n° 2336), les dispositions de :

- l'accord n° 15 relatif au fond social au sein de la branche, conclu le 9 septembre 2015 (BOCC 2015/43), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques du 29 mai 1956 (n° 184), les dispositions de :

- l'accord paritaire portant sur le dialogue social et la revitalisation des bassins graphiques, conclu le 23 novembre 2015 (BOCC 2015/52), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons d'étudiants du 27 mai 1992 (n° 1671), les dispositions de :

- l'avenant n° 57 relatif à la dérogation à la durée minimale légale de travail pour les salariés à temps partiel, conclu le 7 juillet 2015 (BOCC 2015/37), à ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour les industries de produits alimentaires élaborés du 22 octobre 1985 (n° 1396), les dispositions de :

- l'avenant n° 102 relatif à la portabilité des garanties complémentaires de prévoyance, conclu le 16 juin 2015 (BOCC 2015/41), à ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés du 26 juillet 2011 (n° 3043), les dispositions de :

- l'avenant n° 8 relatif à la structure du financement du régime de frais de santé, conclu le 7 octobre 2015 (BOCC 2015/46), à ladite convention collective.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries et du commerce de la récupération du 6 décembre 1971 (n° 637), les dispositions de :

- l'accord portant modification de l'article 67 bis, conclu le 21 mai 2015 (BOCC 2015/31), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de :

- l'avenant n° 105 portant sur l'annexe 1 relative aux CQP (CQP « Cartographe de carte de course d'orientation »), conclu le 6 novembre 2015 (BOCC 2016/1), à ladite convention collective ;

- l'avenant n° 104 portant sur l'annexe 1 relative aux CQP (CQP d'« animateur des activités gymniques »), conclu le 6 novembre 2015 (BOCC 2016/1), à ladite convention collective.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie textile du 1er février 1951 (n° 18), les dispositions de :

- l'avenant à l'accord national de branche du 19 décembre 2013 relatif aux classifications, conclu le 15 octobre 2015 (BOCC 2015/48), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 15

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 16

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Annexe

ANNEXE

Article 1er : convention collective nationale des acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local du 4 juin 1983 (n° 1261).

Article 2 : convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988 (n° 1518).

Article 3 : convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090).

Article 4 : convention collective nationale des industries chimiques et connexes du 30 décembre 1952 (n° 44).

Article 5 : convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974 (n° 787).

Article 6 : convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 (n° 1516).

Article 7 : convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003 (n° 2336).

Article 8 : convention collective nationale de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques du 29 mai 1956 (n° 184).

Article 9 : convention collective nationale des maisons d'étudiants du 27 mai 1992 (n° 1671).

Article 10 : convention collective nationale pour les industries de produits alimentaires élaborés du 22 octobre 1985 (n° 1396).

Article 11 : convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés du 26 juillet 2011 (n° 3043).

Article 12 : convention collective des industries et du commerce de la récupération du 6 décembre 1971 (n° 637).

Article 13 : convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511).

Article 14 : convention collective nationale de l'industrie textile du 1er février 1951 (n° 18).

Fait le 7 avril 2016,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 4 juillet 2016 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des organismes de formation (n° 1516)

Paru au JORF du 2016-07-12

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988, les dispositions de l'avenant du 10 mars 2016 relatif aux rémunérations minimales conventionnelles, à la convention collective susvisée, sous réserve des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 4 juillet 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/17, disponible sur le site

Arrêté du 27 décembre 2016 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 8 décembre 2016

Paru au JORF du 2017-01-04

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'architecture du 27 février 2003 (n° 2332), les dispositions de :

- l'accord relatif au développement de l'activité et de l'emploi dit 'pacte de responsabilité et de solidarité', conclu le 11 décembre 2014, dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant portant modification de l'accord du 5 juillet 2007 relatif au régime frais de santé, conclu le 17 septembre 2015, dans le cadre de ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090), les dispositions de :

- l'accord portant création d'une association paritaire dédiée aux actions de solidarité et de prévention mises en oeuvre dans le cadre du RPCS, conclu le 17 novembre 2015, dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord paritaire national relatif au RNCSA et au RNQSA pour l'année 2017, conclu le 22 juin 2016, dans le cadre de ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les industries du bois pour la construction et fabrication de menuiseries industrielles du 8 juillet 2015, les dispositions de l'avenant n° 1, conclu le 26 mai 2016, audit accord.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des casinos du 29 mars 2002 (n° 2257), les dispositions de l'avenant n° 23 relatif à l'indemnisation des salariés participants à la négociation, conclu le 23 juin 2016, à ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 (n° 1516), les dispositions de l'avenant portant modification de l'accord de prévoyance du 3 juillet 1992 et de son annexe, conclu le 19 novembre 2015, dans le cadre de ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 (n° 1043), les dispositions de l'avenant n° 2 relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé, conclu le 30 juin 2016, à ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes du 6 janvier 1970 (n° 538), les dispositions de :

- l'avenant à l'accord collectif du 29 juin 2015 relatif à la mise en place d'un régime professionnel de frais de santé, conclu le 12 juillet 2016, dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 23 relatif à la révision de l'avenant n° 11 du 17 mars 2016 instituant un régime de prévoyance non cadres, conclu le 12 juillet 2016, à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 24 relatif à la révision de l'avenant n° 11 du 17 mars 2016 instituant un régime de prévoyance non cadres, conclu le 12 juillet 2016, à ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997 (n° 1982), les dispositions de l'accord relatif à la mise en place d'une contribution exceptionnelle, conclu le 16 juin 2016, dans le cadre de ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord relatif à l'organisation des réunions paritaires dans les secteurs du papier et du carton, conclu le 19 février 2015, dans le cadre dudit accord.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 (n° 176), les dispositions de l'accord collectif sur le dialogue social, conclu le 7 juillet 2016, dans le cadre de ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la plasturgie du 1er juillet 1960 (n° 292), les dispositions de l'accord relatif à l'abondement de branche au titre de l'année 2017 sur le compte personnel de formation, conclu le 29 juin 2016, dans le cadre de ladite convention collective.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de l'avenant n° 110 portant sur l'annexe 1 relative aux certificats de qualification professionnelle (CQP « Moniteur de Roller Skating »), conclu le 8 avril 2016, à ladite convention collective.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord relatif au développement de la formation tout au long de la vie professionnelle au sein de la branche du travail temporaire du 26 septembre 2014, les dispositions de l'avenant n° 1, conclu le 1er juillet 2016, audit accord.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre du 8 juin 1972 (n° 669), les dispositions de :

- l'accord national de branche relatif aux certificats de qualification professionnelle, conclu le 26 août 2015 (BOCC 2015/39), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 15

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 16

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Annexe

ANNEXE

Article 1er

Convention collective nationale des entreprises d'architecture du 27 février 2003 (n° 2332).

Article 2

Convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090).

Article 3

Accord national relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les industries du bois pour la construction et fabrication de menuiseries industrielles du 8 juillet 2015.

Article 4

Convention collective nationale des casinos du 29 mars 2002 (n° 2257).

Article 5

Convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 (n° 1516).

Article 6

Convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 (n° 1043).

Article 7

Convention collective nationale du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes du 6 janvier 1970 (n° 538).

Article 8

Convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997 (n° 1982).

Article 9

Accord relatif à l'organisation des réunions paritaires dans les secteurs du papier et du carton du 19 février 2015.

Article 10

Convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 (n° 176).

Article 11

Convention collective nationale de la plasturgie du 1er juillet 1960 (n° 292).

Article 12

Convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511).

Article 13

Article 14

Convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre du 8 juin 1972 (n° 669).

Fait le 27 décembre 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 6 février 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de formation (n° 1516)

Paru au JORF du 2017-02-18

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 tel qu'étendu par arrêté du 16 mars 1989, les dispositions de l'accord du 19 novembre 2015 relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le paragraphe 3.1 de l'article 3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 911-7 et D. 911-2 et suivants du code de la sécurité sociale dans leur rédaction issue de l'article 34 de la loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015 de financement de la sécurité sociale pour 2016 et son décret d'application du 30 décembre 2015.

L'article 9 est étendu sous réserve de l'interprétation selon laquelle les entreprises qui n'adhèrent pas à (ou aux) organisme (s) recommandé (s) n'ont pas à financer le fonds de solidarité de la branche dont les prestations sont accessibles aux salariés des seules entreprises ayant choisi un assureur recommandé, étant entendu que les entreprises n'adhérant pas à un organisme recommandé sont tenues d'affecter 2 % des primes qu'elles versent au financement des prestations relevant du haut degré de solidarité.

Le 2e alinéa de l'article 14 devrait être étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue 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.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 6 février 2017.

Pour la ministre et par délégation,

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/6, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 28 avril 2017 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 25 avril 2017

Paru au JORF du 2017-04-30

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement du 14 janvier 1986 (n° 1411), les dispositions de :

- l'avenant n° 6 à l'accord du 26 avril 2005 relatif au régime de prévoyance, conclu le 19 novembre 2015 (BOCC 2016/31), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003 (n° 2335), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 à l'accord de branche la formation professionnelle tout au long de la vie du 26 novembre 2015, conclu le 25 novembre 2016 (BOCC 2017/4), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002 (n° 2247), les dispositions de :

- l'accord relatif au pacte de responsabilité et de solidarité, conclu le 20 juin 2016 (BOCC 2016/41), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090), les dispositions de :

- l'accord paritaire national ouvrant temporairement un droit au capital de fin de carrière au bénéfice de certains salariés prenant avant 60 ans une retraite anticipée pour carrière longue, conclu le 17 mai 2016 (BOCC 2016/27), dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'accord paritaire national relatif aux statuts d'IRP AUTO prévoyance santé, conclu le 19 octobre 2016 (BOCC 2016/49), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de la banque du 10 janvier 2000 (n° 2120), les dispositions de :

- l'accord modifiant l'article 8-2, conclu le 7 décembre 2015 (BOCC 2016/7), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers du 3 février 1978 (n° 959), les dispositions de :

- l'avenant relatif à la prévoyance des cadres, conclu le 22 septembre 2016 (BOCC 2016/46), à ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers du 12 décembre 1978 (n° 992), les dispositions de :

- l'avenant n° 49, conclu le 7 juillet 2016 (BOCC 2016/39), à ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 (n° 573), les dispositions de :

- l'avenant n° 2 à l'accord de prévoyance du 18 janvier 2010, conclu le 4 avril 2016 (BOCC 2016/32), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires du 26 novembre 1971 (n° 635), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 à l'accord du 13 octobre 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de protection sociale complémentaire, conclu le 15 décembre 2015 (BOCC 2016/16), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat (convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant) du 27 novembre 2007 (n° 2691), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 portant modification de l'accord du 22 septembre 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé, conclu le 29 juin 2016 (BOCC 2016/38), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des exploitations frigorifiques du 10 juillet 1956 (n° 200), les dispositions de :

- l'avenant n° 84 relatif à la prime de 13e mois, conclu le 15 septembre 2016 (BOCC 2016/50), à ladite convention collective.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 (n° 1516), les dispositions de :

- l'avenant portant modification de l'accord de la branche du 19 novembre 2015 relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé, conclu le 21 octobre 2016 (BOCC 2016/52), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant portant modification de l'accord de prévoyance des organismes de formation du 3 juillet 1992 et de son annexe, conclu le 21 octobre 2016 (BOCC 2016/52), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972 (n° 675), les dispositions de :

- l'accord relatif à la contribution exceptionnelle destinée au FORCO, conclu le 22 décembre 2016 (BOCC 2017/6), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de l'habillement du 17 février 1958 (n° 247), les dispositions de :

- l'avenant à l'accord du 1er juillet 2003 relatif à la mise en place d'un régime de protection sociale complémentaire, conclu le 24 mai 2016 (BOCC 2016/30), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952 (n° 43), les dispositions de :

- l'avenant à l'avenant n° 3 du 19 décembre 1994 relatif aux objectifs de la formation professionnelle et portant adhésion au FORCO, conclu le 6 octobre 2016 (BOCC 2017/8), à ladite convention collective.

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de :

- l'accord national relatif à la mise en œuvre du contrat de professionnalisation expérimental dans la métallurgie, conclu le 10 janvier 2017 (BOCC 2017/10).

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans la métallurgie, les dispositions de :

- l'avenant relatif à la revalorisation du financement des contrats de professionnalisation préparant à des métiers industriels, conclu le 10 janvier 2017 (BOCC 2017/10), audit accord.

Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986 (n° 1431), les dispositions de :

- l'avenant n° 3 à l'accord prévoyance obligatoire des salariés non cadres du 14 juin 2011, conclu le 31 mars 2016 (BOCC 2016/23), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 (n° 176), les dispositions de :

- l'avenant à l'accord du 9 juillet 2015 sur le régime de prévoyance des salariés : maladie chirurgie maternité - décès incapacité invalidité, conclu le 17 novembre 2016 (BOCC 2016/51), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 (n° 1996), les dispositions de :

- l'avenant relatif aux régimes décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et frais de soins de santé du personnel non cadre, conclu le 17 décembre 2015 (BOCC 2016/6), à ladite convention collective ;
- l'avenant relatif aux régimes décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et frais de soins de santé du personnel cadre et assimilé, conclu le 24 septembre 2015 (BOCC 2015/45), à ladite convention collective.

Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la plasturgie du 1er juillet 1960 (n° 292), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 à l'accord du 25 mars 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu le 15 décembre 2016 (BOCC 2017/8), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale unifiée ports et manutention du 15 avril 2011 (n° 3017), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 portant révision de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance ouvriers dockers professionnels intermittents, conclu le 19 février 2016 (BOCC 2016/33), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 2 portant révision de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance ouvriers dockers professionnels intermittents, conclu le 28 juin 2016 (BOCC 2016/33), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 1 portant révision de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance des ouvriers dockers occasionnels, conclu le 19 février 2016 (BOCC 2016/33), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 2 portant révision de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance des ouvriers dockers occasionnels, conclu le 28 juin 2016 (BOCC 2016/33), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 1 portant révision de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance, conclu le 19 février 2016 (BOCC 2016/33), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 2 portant révision de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance, conclu le 28 juin 2016 (BOCC 2016/33), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 (n° 2098), les dispositions de :

- l'accord relatif à la mise en œuvre du degré élevé de solidarité des régimes conventionnels de protection sociale complémentaire, conclu le 19 avril 2016 (BOCC 2016/24), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de :

- l'accord de méthode pour une négociation pluriannuelle, conclu le 11 janvier 2017 (BOCC 2017/10), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 115 portant sur l'annexe 1 relative aux CQP, conclu le 18 novembre 2016 (BOCC 2017/8), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 111 relatif au chapitre X, conclu le 30 juin 2016 (BOCC 2016/34), à ladite convention collective.

Article 25

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du

commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs du 26 juin 1989 (n° 1557), les dispositions de :

- l'avenant n° 7 relatif au régime de prévoyance, conclu le 15 juin 2016 (BOCC 2016/42), à ladite convention collective.

Article 26

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996 (n° 1909), les dispositions de :

- l'avenant n° 16 relatif à la formation professionnelle, conclu le 27 octobre 2016 (BOCC 2017/1), à ladite convention collective.

Article 27

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme social et familial du 10 octobre 1984 (n° 1316), les dispositions de :

- l'accord relatif à la désignation de l'OPCA et aux obligations conventionnelles de versement, conclu le 17 novembre 2016 (BOCC 2017/1), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 28

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 29

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Annexe

ANNEXE

Article 1er : convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement du 14 janvier 1986 (n° 1411).

Article 2 : convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003 (n° 2335).

Article 3 : convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002 (n° 2247).

Article 4 : convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090).

Article 5 : convention collective de la banque du 10 janvier 2000 (n° 2120).

Article 6 : convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers du 3 février 1978 (n° 959).

Article 7 : convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers du 12 décembre 1978 (n° 992).

Article 8 : convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 (n° 573).

Article 9 : convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires du 26 novembre 1971 (n° 635).

Article 10 : convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat (convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant) du 27 novembre 2007 (n° 2691).

Article 11 : convention collective nationale des exploitations frigorifiques du 10 juillet 1956 (n° 200).

Article 12 : convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 (n° 1516).

Article 13 : convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972 (n° 675).

Article 14 : convention collective nationale des industries de l'habillement du 17 février 1958 (n° 247).

Article 15 : convention collective des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952 (n° 43).

Article 16 : accord national du 10 janvier 2017 relatif à la mise en œuvre du contrat de professionnalisation expérimental dans la métallurgie.

Article 17 : accord national du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans la métallurgie.

Article 18 : convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986 (n° 1431).

Article 19 : convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 (n° 176).

Article 20 : convention collective nationale de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 (n° 1996).

Article 21 : convention collective nationale de la plasturgie du 1er juillet 1960 (n° 292).

Article 22 : convention collective nationale unifiée ports et manutention du 15 avril 2011 (n° 3017).

Article 23 : convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 (n° 2098).

Article 24 : convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511).

Article 25 : convention collective nationale du commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs du 26 juin 1989 (n° 1557).

Article 26 : convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996 (n° 1909).

Article 27 : convention collective nationale des organismes de tourisme social et familial du 10 octobre 1984 (n° 1316).

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Fait le 28 avril 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Arrêté du 28 avril 2017 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de formation (n° 1516)

Paru au JORF du 2017-05-10

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 tel qu'étendu par arrêté du 16 mars 1989, les dispositions de l'avenant du 28 juin 2016 à l'accord du 19 novembre 2015 relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 28 avril 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/40, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 15 février 2018 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 25 janvier 2018

Paru au JORF du 2018-02-21

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires du 20 décembre 2007 (n° 2706), les dispositions de :

- l'avenant n° 20, conclu le 1er juin 2017, modifiant le régime frais de santé de l'accord du 26 février 2015 (BOCC 2017/40), conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 (n° 1801), les dispositions de :

- l'avenant complémentaire, conclu le 18 mars 2016, à l'accord du 2 mai 2011 relatif à l'accompagnement d'une personne en fin de vie (BOCC 2017/5), conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002 (n° 2247), les dispositions de :

- l'accord relatif à l'affectation à des centres de formation d'apprentis des fonds collectés par AGEFOS-PME pour l'année 2016 au titre des dispositions légales et réglementaires en vigueur relatives au financement des dispositifs de la professionnalisation, conclu le 22 juin 2017 (BOCC 2017/42), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers du 12 décembre 1978 (n° 992), les dispositions de :

- l'avenant n° 54 relatif à l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite, conclu le 29 juin 2017 (BOCC 2017/39), à ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie-entreprises artisanales du 19 mars 1976 (n° 843), les dispositions de :

- l'avenant n° 117 relatif au champ d'application géographique, conclu le 1er juin 2017 (BOCC 2017/37), à ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 (n° 1516), les dispositions de :

- l'avenant, conclu le 7 juin 2017, portant modification de l'accord de prévoyance du 3 juillet 1992 (BOCC 2017/39), conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de l'habillement du 17 février 1958 (n° 247), les dispositions de :

- l'avenant, conclu le 6 juillet 2017, à l'avenant n° 1 à l'accord du 10 décembre 2014 relatif aux moyens, objectifs et priorités de la formation professionnelle, (BOCC 2017/41), conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie du 17 décembre 1987 (n° 1487), les dispositions de :

- l'avenant n° 36 relatif à l'article 23-1 portant sur la rupture du contrat de travail, conclu le 2 mars 2017 (BOCC 2017/28), à ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants du 30 avril 1997 (n° 1979), les dispositions de :

- l'avenant n° 27 relatif à la prévoyance, conclu le 13 octobre 2017 (BOCC 2017/49), à ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie laitière du 20 mai 1955 (n° 112), les dispositions de :

- l'avenant n° 37 relatif à la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, conclu le 27 septembre 2017 (BOCC 2017/49), à ladite convention collective ;
- l'accord relatif à la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, conclu le 27 septembre 2017 (BOCC 2017/49), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des mannequins adultes et des mannequins enfants de moins de seize ans employés par les agences de mannequins du 22 juin 2004 (n° 2397), les dispositions de :

- l'avenant n° 8 relatif à la commission paritaire nationale emploi-formation CPNEFP, conclu le 19 octobre 2017 (BOCC 2017/47), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 9 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, conclu le 19 octobre 2017 (BOCC 2017/47), à ladite convention collective.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective départementale des industries du travail des métaux de la Moselle du 1er février 1973 (n° 714), et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de :

- l'avenant relatif à la prévoyance complémentaire, conclu le 22 août 2017 (BOCC 2017/45), à ladite convention collective ;
- l'avenant relatif à l'actualisation de certaines dispositions (article 24 des clauses générales et articles 29 et 38 de l'avenant 'mensuels'), conclu le 22 août 2017 (BOCC 2017/45), à ladite convention collective.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des métiers de la transformation des grains du 16 juin 1996 (n° 1930), les dispositions de :

- l'avenant n° 2 correctif relatif au préavis de départ à la retraite, conclu le 24 mai 2017 (BOCC 2017/37), à ladite convention collective.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 (n° 1996), les dispositions de :

- l'avenant relatif à la commission nationale paritaire de l'emploi, conclu le 2 octobre 2017 (BOCC 2017/45), à ladite convention collective.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du portage de presse du 26 juin 2007 (n° 2683), les dispositions de :

- l'avenant portant sur la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, conclu le 5 mai 2017 (BOCC 2017/36), à ladite convention collective.

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie textile du 1er février 1951 (n° 18), les dispositions de :

- l'avenant, conclu le 6 juillet 2017, à l'accord du 11 décembre 2014 relatif aux objectifs, priorités et moyens de la sécurisation et formation professionnelle (BOCC 2017/36), conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme social et familial du 10 octobre 1984 (n° 1316), les dispositions de :

- l'accord relatif à la désignation de l'OPCA et aux obligations conventionnelles de versement, conclu le 6 juin 2017 (BOCC 2017/45), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 18

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 19

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Annexe

ANNEXE

Article 1er

Convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires du 20 décembre 2007 (n° 2706).

Article 2

Convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 (n° 1801).

Article 3

Convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002 (n° 2247).

Article 4

Convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers du 12 décembre 1978 (n° 992).

Article 5

Convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie -entreprises artisanales du 19 mars 1976 (n° 843).

Article 6

Convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 (n° 1516).

Article 7

Convention collective nationale des industries de l'habillement du 17 février 1958 (n° 247).

Article 8

Convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie du 17 décembre 1987 (n° 1487).

Article 9

Convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants du 30 avril 1997 (n° 1979).

Article 10

Convention collective nationale de l'industrie laitière du 20 mai 1955 (n° 112).

Article 11

Convention collective des mannequins adultes et des mannequins enfants de moins de seize ans employés par les agences de mannequins du 22 juin 2004 (n° 2397).

Article 12

Convention collective départementale des industries du travail des métaux de la Moselle du 1er février 1973 (n° 714).

Article 13

Convention collective nationale des métiers de la transformation des grains du 16 juin 1996 (n° 1930).

Article 14

Convention collective nationale de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 (n° 1996).

Article 15

Convention collective nationale du portage de presse du 26 juin 2007 (n° 2683).

Article 16

Convention collective nationale de l'industrie textile du 1er février 1951 (n° 18).

Article 17

Convention collective nationale des organismes de tourisme social et familial du 10 octobre 1984 (n° 1316).

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Fait le 15 février 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Arrêté du 24 juillet 2018 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 5 juillet 2018

Paru au JORF du 2018-08-07

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales devenue par application de l'avenant n° 62 Convention collective nationale de

la branche des sociétés d'expertises et d'évaluations du 7 décembre 1976 (n° 915), les dispositions de l'avenant n° 65 relatif à la création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), conclu le 5 avril 2017 (BOCC 2017/35), à ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 (n° 1516), les dispositions de l'accord relatif à la création du CQP Conseiller-e commercial-e en formation, conclu le 14 septembre 2017 (BOCC 2018/9), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale unifiée Ports et Manutention du 15 avril 2011 (n° 3017), les dispositions de l'avenant n° 2 du 16 février 2017 à l'accord du 15 avril 2011 relatif au dispositif conventionnel de la prise en compte de la pénibilité spécifique aux métiers portuaires (BOCC 2017/22), conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 4

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 5

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Annexe

ANNEXE

Article 1er

Convention collective nationale des entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales devenant par application de l'avenant n° 62 Convention collective nationale de la branche des sociétés d'expertises et d'évaluations du 7 décembre 1976 (n° 915).

Article 2

Convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 n° 1516).

Article 3

Convention collective nationale unifiée Ports et Manutention du 15 avril 2011 (n° 3017).

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Fait le 24 juillet 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Arrêté du 14 décembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des organismes de formation (n° 1516)

Paru au JORF du 2018-12-21

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 tel qu'étendu par arrêté du 16 mars 1989, les dispositions de l'avenant du 1er décembre 2017 portant modification des articles 18-1 et 18-2 de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 14 décembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/9, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 15 février 2019 portant extension d'avenants à des accords et d'un avenant conclus dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de formation (n° 1516)

Paru au JORF du 2019-02-21

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 tel qu'étendu par arrêté du 16 mars 1989, les dispositions de :

- l'avenant du 22 novembre 2017 à l'accord du 19 novembre 2015 relatif au régime obligatoire frais de santé, à la convention collective susvisée ;
- l'avenant du 30 janvier 2018 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
- l'avenant du 12 juin 2018 relatif à la commission paritaire nationale, à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 15 février 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2018/9, 2018/26 et 2018/41, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 13 février 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des organismes de formation (n° 1516)

Paru au JORF du 2019-02-22

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988, les dispositions de l'avenant du 12 juin 2018 relatif aux salaires minima à la convention collective susvisée.

À défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 13 février 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/39, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 27 mars 2019 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de formation (n° 1516)

Paru au JORF du 2019-04-04

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 tel qu'étendu par arrêté du 16 mars 1989, les dispositions de l'avenant du 4 avril 2018 à l'accord du 7 décembre 2014 relatif au temps partiel, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 27 mars 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/33, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 29 mai 2019 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de formation (n° 1516)

Paru au JORF du 2019-06-04

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 tel qu'étendu par arrêté du 16 mars 1989, les dispositions de l'avenant du 3 juillet 2018 à l'accord du 19 novembre

2015 relatif au régime obligatoire des frais de santé, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 29 mai 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/46, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 15 janvier 2020 portant extension d'un accord et d'un avenant conclus dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de formation (n° 1516)

Paru au JORF du 2020-01-22

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 tel qu'étendu par arrêté du 16 mars 1989, les dispositions de :

- L'accord du 16 janvier 2017 relatif aux classifications, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les classifications l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois.

- L'avenant du 5 février 2019 relatif au régime de prévoyance, à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord et de l'avenant susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accord et avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 15 janvier 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Les textes de l'accord et de l'avenant susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2017/13 et 2019/18, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 7 avril 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des organismes de formation (n° 1516)

Paru au JORF du 2020-04-12

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988, les stipulations de l'avenant du 12 septembre 2019 relatif aux salaires minima, à la convention collective susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 7 avril 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/47, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 10 juillet 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des organismes de formation (n° 1516)

Paru au JORF du 2020-07-30

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988, les stipulations de l'avenant du 13 décembre 2018 relatif à la modification de l'article 6, à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 10 juillet 2020.

Pour la ministre et par délégation,

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/10, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 23 juillet 2020 portant extension d'un avenant à un accord et d'un accord conclus dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de formation (n° 1516)

Paru au JORF du 2020-07-30

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 tel qu'étendu par arrêté du 16 mars 1989, les stipulations de :

- l'avenant du 13 septembre 2019 à l'accord du 17 décembre 2014 relatif au temps partiel, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
- l'accord de méthode du 9 avril 2020 relatif à l'organisation du dialogue social dans la branche des organismes de formation suite à l'épidémie de covid-19, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant et de l'accord susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant et ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 23 juillet 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant et de l'accord susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives nos 2019/49 et 2020/27, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Nouveautés

Avenant jours mobiles (12 juin 2020)

Date du texte : 2020-06-12

Publié au BOCC N° : 20200039

Signataires	
Organisations patronales	Fédération de la formation professionnelle (FFP) (FFP) Syndicat National des Organismes de Formation de l'Economie Sociale SYNOFDES (FFP)
Organisations de salariés	Fédération formation et enseignement privé CFDT - FEP (FEP CFDT) Syndicat national de l'éducation permanente, de la formation, de l'animation, de l'hébergement, du sport et du tourisme (SNEPAT FO) (FEP CFDT)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord interressement (12 juin 2020)

Date du texte : 2020-06-12

Publié au BOCC N° : 20200039

Signataires	
Organisations patronales	Fédération de la formation professionnelle (FFP) (FFP) Syndicat National des Organismes de Formation de l'Economie Sociale SYNOFDES (FFP)
Organisations de salariés	Fédération formation et enseignement privé CFDT - FEP (FEP CFDT) Syndicat national de l'enseignement privé laïque (SNEPL CFTC) (FEP CFDT) CFE-CGC Formation et développement (FEP CFDT) Syndicat national de l'éducation permanente, de la formation, de l'animation, de l'hébergement, du sport et du tourisme (SNEPAT FO) (FEP CFDT)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Liste des sigles

Sigle	Définition
AC	Activités connexes
AF	Acte de formation
AFP	Association nationale pour la formation professionnelle des adultes
AGEFIPH	Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
AGIRC	Association générale des institutions de retraites des cadres
ANEM	Association nationale des employeurs de la mutualité
ANI	Accord national interprofessionnel
APE	Activité principale exercée
APICIL	Institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale
ARL	Atelier au raisonnement logique,
ARRCO	Association des régimes retraite complémentaire
ARTT	Aménagement et réduction de temps de travail
ASFA	Association des Sociétés Françaises d'Autoroutes
ASFO	Associations de formation
BCAC	Bureau commun des assurances collectives
BEP	Brevet d'études professionnelles
BO	Bulletin officiel
BOCC	Bulletin officiel des conventions collectives
BT	Brevet de technicien
BTS	Brevet de technicien supérieur
CAFOC	Centre académique de formation continue
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CCNOF	Convention collective nationale des organismes de formation
CDAPH	Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
CDD	Contrat à durée déterminée
CDDU	Contrat à durée déterminée dit d'usage
CDI	Contrat à durée indéterminée
CDII	Contrat à durée indéterminée intermittent
CEE	Communauté économique européenne
CEP	Contrat d'étude prospective
CEREQ	Centre d'études et de recherche sur les qualifications
CET	Compte épargne temps
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFE	Confédération française de l'encadrement
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGC	Confédération générale des cadres
CGT	Confédération générale du travail
CHSCT	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
CIF	Congé individuel de formation
CMP	Commission mixte paritaire
CNAM	Caisse nationale d'assurance maladie
CNCP	Commission nationale de la certification professionnelle
CPEF	Commission paritaire de l'emploi et de la formation
CPF	Compte personnel de formation
CPI	Commission paritaire d'interprétation
CPIV	Commission paritaire d'interprétation et de validation
CPN	Commission paritaire nationale
CPNE	Commission paritaire pour l'emploi
CPNEF	Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation
CPNEFP	Commission paritaire nationale des emplois-formations professionnels
CPNN	Commission paritaire nationale de négociation
CPNP	Commission paritaire nationale de prévoyance
CPP	Commission paritaire de la prévoyance
CPPNI	Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
CPPO	Comité paritaire de pilotage de l'observatoire
CPPS	commission paritaire de prévoyance et de santé
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CSG	Contribution sociale généralisée
CVD	Commission de veille contre les discriminations
DEUG	Diplôme d'études universitaires générales
DGEFP	Délégation générale de l'emploi et de la formation professionnelle
DGT	Direction générale du travail
DIF	Droit individuel à la formation
DPTM	Dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée
DUFA	Diplôme universitaire de formateur d'adultes
DUT	Diplôme universitaire de technologie
EAO	Enseignement assisté par ordinateur
EDEC	Engagement de développement de la formation
ETED	Emplois types étudiés dans leur dynamique
FAF	Fonds assurance formation
FAFIH	Fonds d'assurance formation de l'industrie hôtelière

Sigle	Définition
FAFTT	Fonds d'assurance formation du travail temporaire
FEBEA	Fédération des entreprises de la beauté
FEN	Fédération de l'éducation nationale
FEP	Fédération formation et enseignement privés
FFP	Face-à-face pédagogique
FIECI	Fédération nationale du personnel de l'encadrement des sociétés de service informatique, des études, du conseil et de l'ingénierie
FNAM	Fédération nationale de l'aviation marchande
FNCAUE	Fédération nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement
FNSCHLM	Fédération nationale des sociétés coopératives
FO	Force ouvrière
FONGECIF	Fonds de gestion du congé individuel de formation
FPSP	Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
FSE	Fonds social européen
GEGF	Groupement des entrepreneurs de golf français
GEIST	Groupement des entreprises industrielles de services textiles
GFGA	Groupement français des golfs associatifs
GNP	Groupe national de prévoyance
GPEC	Gestion prévisionnelle des em
GRH	Gestion des ressources humaines
IAD	Invalidité absolue et définitive
IDCC	Identifiant de convention collective
IJSS	Indemnité journalière de la sécurité sociale
INPC	Institut national de prévoyance des cadres
INTERGROS	Organisme paritaire collecteur agréé des entreprises du commerce de gros et du commerce international
ITD	Invalidité totale et définitive
JO	Journal officiel
JORF	Journal officiel de la république française
JRTT	Jours de réduction du temps de travail
MEDEF	Mouvement des entreprises de France
NAF	Nomenclature d'activités françaises
NTI	Nouvelles technologies de l'information
NTIC	Nouvelles technologies de l'information et de la communication
OCIRP	Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance
OCTA	Organisme collecteur de la taxe d'apprentissage
OETAM	Ouvrier, agent de maîtrise
OP	Ouvrier professionnel
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPCALIA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPCO	Opérateur de compétence
OPHS	Organisations professionnelles de l'habitat social
OPMQ	Observatoire prospectif des métiers et des qualifications
OPMQC	Observatoire prospectif des métiers et des qualifications et des compétences
OPTAM	Option pratique tarifaire maîtrisée
OS	Ouvrier spécialisé
PACS	Pacte civil de solidarité
PIB	Produit intérieur brut
PME	Petites et moyennes entreprises
PMSS	Plafond mensuel de la sécurité sociale
PR	Préparations et recherches
PRAA	Préparation, de la recherche et des autres activités
QCM	Questionnaire à choix multiples
RAR	Recommandé avec accusé de réception
RH	Ressources humaines
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
RSI	Régime social des indépendants
RTT	Réduction du temps de travail
SAMERA	Syndicat des auxiliaires de la manutention et de l'entretien pour le rail et l'air
SNAD	Syndicat national des activités du déchet
SNAECISO	Syndicat employeur des acteurs du lien social et familial
SNARR	Syndicat national de l'alimentation et de la restauration rapide
SNECER	Syndicat national de l'enseignement de la conduite et de l'éducation routière
SNEH	Syndicat national des exploitants d'hélicoptères
SNEPAT	Syndicat national affilié à la fédération des employés et cadres force ouvrière.
SNEPL	Syndicat national de l'enseignement privé laïque
SNERS	Syndicat national des entreprises de restauration sociale
SNPEFP	Syndicat national de l'enseignement et de la formation privé
SNPF	Syndicat national des personnels de la formation
SNPRO	Syndicat national des professionnels de la propreté
SNRC	Syndicat national de restauration collective
SNRPO	Syndicat national de la restauration publique organisée
SNRTC	Syndicat national de la restauration thématique et commerciale

Sigle	Définition
SPELC	Syndicats professionnels de l'enseignement libre catholique
SPP	Section professionnelle paritaire
SPRF	Services publics régionaux de formation
SYNOFDES	Syndicat des organismes de formation de l'économie sociale
TA	Tranche A
TB	Tranche B
TEPA	Travail, emploi et pouvoir d'achat
TIC	Technologies de l'information et de la communication
TME	Taux moyen d'emprunt
TOM	Territoires d'outre-mer
TPE	Très petite entreprise
UNML	Union nationale des missions locales
UNODESC	Union nationale des organismes de développement social, sportif et culturel
UNSA	Union nationale des syndicats autonomes
URRPIMMEC	Union des régimes de retraites et de prestations en cas d'invalidité et de maladie des industries métallurgiques, mécaniques, électriques et connexes
URSSAF	Union recouvrement de la sécurité sociale et des allocations familiales
VAE	Validation des acquis de l'expérience

Liste thématique

Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	6. Incapacité-invalidité temporaire totale (Accord du 3 juillet 1992 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance)		23
	6. Incapacité-invalidité temporaire totale (Accord du 3 juillet 1992 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance)		23
	Absence pour maladie et indemnisation (Convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988)	Article 14	11
Arrêt de travail, Maladie	Absence pour maladie et indemnisation (Convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988)	Article 14	11
Champ d'application	Champ d'application (Convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988)	Article 1er	1
	Champ d'application (Convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988)	Article 1er	1
Chômage partiel	Formes possibles d'aménagement du temps de travail (Accord du 6 décembre 1999 relatif à la mise en place de la réduction du temps de travail dans les organismes de formation (1))	Article 4	29
Congés annuels	Congés payés (Convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988)	Article 12	11
Congés exceptionnels	Jours fériés et congés (Convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988)	Article 13	11
Démission	Rupture du contrat de travail à durée indéterminée (Convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988)	Article 9	6
Frais de santé	Annexe (Avenant du 22 novembre 2017 à l'accord du 19 novembre 2015 relatif au régime obligatoire frais de santé)		113
	Annexe (Avenant du 3 juillet 2018 à l'accord du 19 novembre 2015 relatif au régime obligatoire de frais de santé à effet du 1er janvier 2016)		117
	Annexe (Avenant du 11 décembre 2018 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif au degré élevé de solidarité)		119
	Annexe (Avenant du 11 décembre 2018 à l'accord du 19 novembre 2015 relatif au régime obligatoire des frais de santé)		120
	Annexe (Avenant du 15 octobre 2019 à l'accord du 19 novembre 2015 relatif au régime obligatoire frais de santé)		124
	Annexe I Prestations (Accord du 19 novembre 2015 relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé)		95
Harcèlement	Prévention du harcèlement et des violences sexistes et sexuelles au travail (Accord du 23 avril 2020 relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes)	Article 8	129
Indemnités de licenciement	Rupture du contrat de travail à durée indéterminée (Convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988)	Article 9	6
Maternité, Adoption	Conditions de travail des salariées enceintes (Accord du 23 avril 2020 relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes)	Article 6.2	128
	Dispositifs légaux (Accord du 23 avril 2020 relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes)	Article 7.2.1	128
	Maternité. Adoption (Convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988)	Article 15	12
Paternité	Dispositifs conventionnels (Accord du 23 avril 2020 relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes)	Article 7.2.2	128
	Dispositifs légaux (Accord du 23 avril 2020 relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes)	Article 7.2.1	128
Période d'essai	Période d'essai (Convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988)	Article 7	6
Prime, Gratification, Treizieme mois	Accord du 5 juillet 2011 relatif aux salaires minima au 1er septembre 2011 (Accord du 5 juillet 2011 relatif aux salaires minima au 1er septembre 2011)	Article 4	133
	Avenant du 18 décembre 2006 relatif aux salaires (Avenant du 18 décembre 2006 relatif aux salaires)	Article 1er	130
	Avenant du 27 avril 2009 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2009 (Avenant du 27 avril 2009 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2009)	Article 1er	131
Salaires	Accord du 18 décembre 2013 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2014 (Accord du 18 décembre 2013 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2014)	Article 2	135
	Accord du 23 janvier 2013 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013 (Accord du 23 janvier 2013 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013)	Article 2	134
	Accord du 27 mars 2012 relatif aux salaires minima au 1er septembre 2012 (Accord du 27 mars 2012 relatif aux salaires minima au 1er septembre 2012)	Article 2	133
	Accord du 5 juillet 2011 relatif aux salaires minima au 1er septembre 2011 (Accord du 5 juillet 2011 relatif aux salaires minima au 1er septembre 2011)	Article 2	132
	Annexe (Accord du 14 février 2008 relatif à la modernisation des conditions d'emploi des salariés de la branche formation)		58
	Annexe (Avenant du 27 avril 2009 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2009)		131
	Annexe (Accord du 27 mars 2012 relatif aux salaires minima au 1er septembre 2012)		133
	Annexe (Accord du 18 décembre 2013 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2014)		135
	Annexe (Avenant du 10 mars 2016 relatif aux salaires minima au 1er mars 2016)		136
	Annexe (Accord du 16 janvier 2017 relatif à la classification des emplois et des métiers)		110
	Augmentation des salaires minima conventionnels (Avenant du 12 septembre 2019 relatif aux salaires minima conventionnels)	Article 3	138
	Avenant du 12 juin 2018 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2018 (Avenant du 12 juin 2018 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2018)	Article 1er	137
	Avenant du 12 juin 2018 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2018 (Avenant du 12 juin 2018 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2018)	Article 2	137
	Avenant du 15 décembre 2005 relatif aux salaires (Avenant du 15 décembre 2005 relatif aux salaires)		130
	Avenant du 27 avril 2009 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2009 (Avenant du 27 avril 2009 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2009)	Article 1er	131
	Salaires (Avenant du 18 décembre 2006 relatif aux salaires)		130
Visite médicale	Embauchage (Convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988)	Article 4	3

Liste chronologique

Date	Texte	Page
1988-06-10	Convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988	1
1991-12-20	Accord du 20 décembre 1991 relatif aux retraites complémentaires ARRCO	20
1992-07-03	Accord du 3 juillet 1992 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance	21
1999-12-06	Accord du 6 décembre 1999 relatif à la mise en place de la réduction du temps de travail dans les organismes de formation (1)	28
2002-11-25	Avenant du 25 novembre 2002 portant modification à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la prévoyance	33
2003-07-03	Accord du 3 juillet 2003 portant modifications à l'accord 'Prévoyance' du 3 juillet 1992	33
2004-11-09	Adhésion par lettre de la FIECI CFE-CGC à la convention du 9 novembre 2004	34
2005-09-13	Avenant du 13 septembre 2005 à l'accord prévoyance du 3 juillet 1992 relatif au réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation du régime et choix des organismes assureurs	34
2005-12-15	Avenant du 15 décembre 2005 relatif aux salaires	129
2006-04-21	Accord du 21 avril 2006 relatif à la création du CQP « Formateur consultant »	36
	Accord du 21 avril 2006 relatif à la création et à la mise en oeuvre des CQP	35
2006-12-18	Avenant du 18 décembre 2006 relatif aux salaires	130
2007-03-30	Accord du 30 mars 2007 relatif à l'amélioration de l'accès des travailleurs handicapés	55
2007-05-24	Accord du 24 mai 2007 relatif au temps de travail des formateurs D et E	56
2008-02-14	Accord du 14 février 2008 relatif à la modernisation des conditions d'emploi des salariés de la branche formation	56
2008-09-16	Accord du 16 septembre 2008 portant modification de l'accord prévoyance du 3 juillet 1992	59
2008-10-13	Accord du 13 octobre 2008 relatif à la prévoyance	59
2009-03-24	Accord du 24 mars 2009 relatif à la politique de développement de l'emploi des personnes handicapées	61
2009-04-27	Avenant du 27 avril 2009 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2009	131
2009-10-20	Avenant du 20 octobre 2009 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la prévoyance	63
2009-12-11	Avenant n° 11 du 11 décembre 2009 relatif au paritarisme et aux commissions paritaires	67
2009-12-14	Avenant du 14 décembre 2009 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la prévoyance	64
2010-05-22	Arrêté du 17 mai 2010 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de formation (n° 1516)	JO-1
2011-01-01	Arrêté du 23 décembre 2010 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 10 décembre 2010	JO-1
2011-01-17	Adhésion par lettre du 17 janvier 2011 du SNPF CGT à la convention	69
2011-07-05	Accord du 5 juillet 2011 relatif aux salaires minima au 1er septembre 2011	132
2011-11-04	Arrêté du 25 octobre 2011 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de formation (n° 1516)	JO-3
2012-03-27	Accord du 27 mars 2012 relatif à l'emploi des seniors	76
	Accord du 27 mars 2012 relatif à la recodification de la convention	70
	Accord du 27 mars 2012 relatif au CQP « Formateur consultant »	80
	Accord du 27 mars 2012 relatif aux salaires minima au 1er septembre 2012	133
	Avenant du 27 mars 2012 relatif aux commissions paritaires	78
2012-06-07	Arrêté du 30 mai 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des organismes de formation (n° 1516)	JO-3
2012-08-25	Arrêté du 20 août 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de formation (n° 1516)	JO-4
2012-12-09	Arrêté du 27 novembre 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 25 octobre 2012	JO-4
2013-01-23	Accord du 23 janvier 2013 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013	134
2013-07-13	Arrêté du 2 juillet 2013 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de formation (n° 1516)	JO-7
2013-08-04	Arrêté du 22 juillet 2013 portant extension d'un avenant et d'un accord conclus dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de formation (n° 1516)	JO-7
2013-10-11	Arrêté du 4 octobre 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 19 septembre 2013	JO-7
2013-11-14	Avenant du 14 novembre 2013 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la prévoyance	81
2013-12-18	Accord du 18 décembre 2013 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2014	135
2014-05-13	Arrêté du 28 avril 2014 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de formation (n° 1516)	JO-9
2014-05-27	Arrêté du 28 avril 2014 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de formation (n° 1516)	JO-9
2014-06-19	Avenant du 19 juin 2014 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la prévoyance	83
2014-10-23	Avenant du 23 octobre 2014 modifiant l'article 18.2 relatif aux commissions paritaires	83
2014-12-17	Accord du 17 décembre 2014 relatif au temps partiel	84
2015-01-10	Arrêté du 5 janvier 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 15 décembre 2014	JO-9
2015-01-12	Arrêté du 5 janvier 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 15 décembre 2014	JO-9
2015-01-22	Avenant du 22 janvier 2015 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la prévoyance	85
2015-03-24	Arrêté du 16 mars 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 4 mars 2015	JO-11
2015-06-15	Avenant du 15 juin 2015 relatif au CQP « Assistant de formation »	86
2015-07-03	Arrêté du 29 juin 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 21 mai 2015	JO-13
2015-10-21	Arrêté du 13 octobre 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 22 septembre 2015	JO-14
2015-11-19	Accord du 19 novembre 2015 relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé	90
	Avenant du 19 novembre 2015 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la prévoyance	96
2016-03-10	Avenant du 10 mars 2016 relatif aux salaires minima au 1er mars 2016	135
2016-04-20	Arrêté du 7 avril 2016 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 24 mars 2016	JO-17

Date	Texte	Page
2016-06-28	Avenant du 28 juin 2016 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance	101
	Avenant du 28 juin 2016 à l'accord du 19 novembre 2015 relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé	102
2016-07-12	Arrêté du 4 juillet 2016 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des organismes de formation (n° 1516)	JO-18
2016-10-21	Avenant du 21 octobre 2016 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la prévoyance	103
	Avenant du 21 octobre 2016 à l'accord du 19 novembre 2015 relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé	102
2017-01-04	Arrêté du 27 décembre 2016 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 8 décembre 2016	JO-19
2017-01-16	Accord du 16 janvier 2017 relatif à la classification des emplois et des métiers	103
2017-02-18	Arrêté du 6 février 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de formation (n° 1516)	JO-21
2017-04-30	Arrêté du 28 avril 2017 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 25 avril 2017	JO-21
2017-05-03	Arrêté du 28 avril 2017 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 25 avril 2017	JO-21
2017-05-10	Arrêté du 28 avril 2017 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de formation (n° 1516)	JO-24
2017-06-07	Avenant du 7 juin 2017 portant modification de l'accord prévoyance du 3 juillet 1992	110
2017-09-14	Accord du 14 septembre 2017 relatif à la création du CQP « Conseiller commercial en formation »	110
2017-11-22	Avenant du 22 novembre 2017 à l'accord du 19 novembre 2015 relatif au régime obligatoire frais de santé	112
2017-12-01	Avenant du 1er décembre 2017 portant modification des articles 18.1 et 18.2 de la convention collective	114
2017-12-04	Adhésion par lettre du 4 décembre 2017 du SYNOFDES à la convention	110
2018-01-30	Avenant du 30 janvier 2018 portant modification de l'accord de prévoyance du 3 juillet 1992	114
2018-02-21	Arrêté du 15 février 2018 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 25 janvier 2018	JO-25
2018-04-04	Avenant du 4 avril 2018 portant prorogation de l'accord du 17 décembre 2014 relatif au temps partiel	114
2018-06-12	Avenant du 12 juin 2018 modifiant les dispositions relatives à la commission paritaire nationale	115
	Avenant du 12 juin 2018 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2018	136
2018-07-03	Avenant du 3 juillet 2018 à l'accord du 19 novembre 2015 relatif au régime obligatoire de frais de santé à effet du 1er janvier 2016	117
2018-08-07	Arrêté du 24 juillet 2018 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 5 juillet 2018	JO-27
2018-08-18	Arrêté du 24 juillet 2018 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 5 juillet 2018	JO-27
2018-12-11	Avenant du 11 décembre 2018 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif au degré élevé de solidarité	118
	Avenant du 11 décembre 2018 à l'accord du 19 novembre 2015 relatif au régime obligatoire des frais de santé	119
2018-12-13	Avenant du 13 décembre 2018 portant modification de l'article 6 de la convention collective	121
2018-12-21	Arrêté du 14 décembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des organismes de formation (n° 1516)	JO-28
2019-02-05	Avenant du 5 février 2019 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif au régime obligatoire de prévoyance	122
2019-02-21	Arrêté du 15 février 2019 portant extension d'avenants à des accords et d'un avenant conclus dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de formation (n° 1516)	JO-28
2019-02-22	Arrêté du 13 février 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des organismes de formation (n° 1516)	JO-29
2019-03-14	Accord professionnel du 14 mars 2019 relatif à l'OPCO des entreprises à forte intensité de main-d'oeuvre	138
2019-04-04	Arrêté du 27 mars 2019 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de formation (n° 1516)	JO-29
2019-06-04	Arrêté du 29 mai 2019 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de formation (n° 1516)	JO-29
2019-09-12	Avenant du 12 septembre 2019 relatif aux salaires minima conventionnels	137
2019-09-13	Avenant du 13 septembre 2019 à l'accord du 17 décembre 2014 relatif au temps partiel	123
2019-10-15	Avenant du 15 octobre 2019 à l'accord du 19 novembre 2015 relatif au régime obligatoire frais de santé	123
2020-01-22	Arrêté du 15 janvier 2020 portant extension d'un accord et d'un avenant conclus dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de formation (n° 1516)	JO-30
2020-04-09	Accord de méthode du 9 avril 2020 relatif à l'organisation du dialogue social suite à l'épidémie de Covid-19	124
2020-04-12	Arrêté du 7 avril 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des organismes de formation (n° 1516)	JO-30
2020-04-23	Accord du 23 avril 2020 relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes	125
2020-06-12	Accord interressement (12 juin 2020)	NV-1
	Avenant jours mobiles (12 juin 2020)	NV-1
	Arrêté du 10 juillet 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des organismes de formation (n° 1516)	JO-30
2020-07-30	Arrêté du 23 juillet 2020 portant extension d'un avenant à un accord et d'un accord conclus dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de formation (n° 1516)	JO-31

Index alphabétique

1

- 1. Objet 21
- 1. Objet et champ d'application 91
- 10. Organismes assureurs recommandés 93
- 10. Revalorisation des prestations 24
- 11. Choix de l'organisme assureur par l'entreprise 93
- 11. Gestion du régime de prévoyance 24
- 12. Commission paritaire de prévoyance et santé 26
- 12. Obligation d'information 94
- 13. Commission paritaire de prévoyance et de santé (CPPS) 94
- 13. Information des participants du régime 27
- 14. Fonds d'action sociale 27
- 14. Modification, résiliation, dénonciation 94
- 15. Date d'effet et application 94
- 15. Modification, résiliation, dénonciation 27
- 16. Date d'effet 27
- 16. Modification du cadre législatif ou réglementaire 95
- 17. Depot, demande d'extension 27, 95

2

- 2. Bénéficiaires 91
- 2. Champ d'application
- bénéficiaires 21

3

- 3. Décès 21
- 3. Dérogations à l'obligation d'adhésion à l'initiative du salarié 91

4

- 4. Couverture facultative des ayants droit (enfants et/ou conjoints) 91
- 4. Invalidité totale et définitive 22

5

- 5. Rente éducation 23
- 5. Suspension du contrat de travail 92

6

- 6. Incapacité-invalidité temporaire totale 23
- 6. Maintien des garanties après la rupture du contrat de travail 92

7

- 7. Garanties 92
- 7. Invalidité permanente totale ou partielle 23

8

- 8. Financement 92
- 8. Situations particulières 24

9

- 9. Salaire de référence 24
- 9. Solidarité et financement de l'action sociale 93

A

- Absence pour maladie et indemnisation 11
- Accès à l'emploi
- recrutement et mixité dans l'emploi 126
- Accès à la formation professionnelle 126
- Accord de méthode du 9 avril 2020 relatif à l'organisation du dialogue social suite à l'épidémie de Covid-19 124
- Accord du 13 octobre 2008 relatif à la prévoyance 59
- Accord du 14 février 2008 relatif à la modernisation des conditions d'emploi des salariés de la branche formation 56
- Accord du 14 septembre 2017 relatif à la création du CQP « Conseiller commercial en formation » 110
- Accord du 16 janvier 2017 relatif à la classification des emplois et des métiers 103
- Accord du 16 septembre 2008 portant modification de l'accord prévoyance du 3 juillet 1992 59
- Accord du 17 décembre 2014 relatif au temps partiel 84
- Accord du 18 décembre 2013 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2014 135
- Accord du 19 novembre 2015 relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé 90
- Accord du 20 décembre 1991 relatif aux retraites complémentaires ARRCO 20
- Accord du 21 avril 2006 relatif à la création du CQP « Formateur consultant » 36
- Accord du 21 avril 2006 relatif à la création et à la mise en œuvre des CQP 35
- Accord du 23 avril 2020 relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes 125
- Accord du 23 janvier 2013 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013 134
- Accord du 24 mai 2007 relatif au temps de travail des formateurs D et E 56
- Accord du 24 mars 2009 relatif à la politique de développement de l'emploi des personnes handicapées 61
- Accord du 27 mars 2012 relatif à l'emploi des seniors 76
- Accord du 27 mars 2012 relatif à la recodification de la convention 70
- Accord du 27 mars 2012 relatif au CQP « Formateur consultant » 80
- Accord du 27 mars 2012 relatif aux salaires minima au 1er septembre 2012 133
- Accord du 3 juillet 1992 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance 21
- Accord du 3 juillet 2003 portant modifications à l'accord 'Prévoyance' du 3 juillet 1992 33

Accord du 30 mars 2007 relatif a l'amelioration de l'acces des travailleurs handicapes 55
Accord du 5 juillet 2011 relatif aux salaires minima au 1er septembre 2011 132
Accord du 6 decembre 1999 relatif a la mise en place de la reduction du temps de travail dans les organismes de formation (1) 28
Accord interressement (12 juin 2020) NV-1
Accord professionnel du 14 mars 2019 relatif a l'OPCO des entreprises a forte intensite de main-d'oeuvre 138
Action sociale 119
Actions sociales 118
Adhesion (Duree. - Denonciation. - Revision. - Adhesion) 1
Adhesion par lettre de la FIECI CFE-CGC a la convention du 9 novembre 2004 34
Adhesion par lettre du 17 janvier 2011 du SNPF CGT a la convention 69
Adhesion par lettre du 4 decembre 2017 du SYNOFDES a la convention 110
Adhesion par lettre du SYNOFDES 110
Adoption (Maternite. - Adoption) 11
Amelioration de l'acces des travailleurs handicapes 55
Annexe 58, 78, 88, 110, 113, 117, 119, 120, 124, 125, 131, 133, 135, 136, 145
Annexe
- Cotisations 27
Annexe I 63
Annexe I Prestations 95
Annexe II Taux de cotisation aupres des organismes assureurs recommandes 95
Annexe III Dispenses d'adhesion 96
Annexes 37, 95
Appel a la preparation. Reserve militaire 12
Appropriation des obligations et outils au service des politiques d'egalite professionnelle en entreprise 129
Article unique 61
Augmentation des salaires minima conventionnels 138
Autres dispositions relatives a l'amenagement et a la reduction du temps de travail 30
Avenant a l'accord prevoyance du 3 juillet 1992 relatif au reexamen des conditions d'organisation de la mutualisation du regime et choix des organismes assureurs 35
Avenant du 10 mars 2016 relatif aux salaires minima au 1er mars 2016 135
Avenant du 11 decembre 2018 a l'accord du 19 novembre 2015 relatif au regime obligatoire des frais de sante 119
Avenant du 11 decembre 2018 a l'accord du 3 juillet 1992 relatif au degre eleve de solidarite 118
Avenant du 12 juin 2018 modifiant les dispositions relatives a la commission paritaire nationale 115
Avenant du 12 juin 2018 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'annee 2018 136
Avenant du 12 septembre 2019 relatif aux salaires minima conventionnels 137
Avenant du 13 decembre 2018 portant modification de l'article 6 de la convention collective 121
Avenant du 13 septembre 2005 a l'accord prevoyance du 3 juillet 1992 relatif au reexamen des conditions d'organisation de la mutualisation du regime et choix des organismes assureurs 35
Avenant du 13 septembre 2019 a l'accord du 17 decembre 2014 relatif au temps partiel 123
Avenant du 14 decembre 2009 a l'accord du 3 juillet 1992 relatif a la prevoyance 64
Avenant du 14 novembre 2013 a l'accord du 3 juillet 1992 relatif a la prevoyance 81
Avenant du 15 decembre 2005 relatif aux salaires 129
Avenant du 15 juin 2015 relatif au CQP « Assistant de formation » 86
Avenant du 15 octobre 2019 a l'accord du 19 novembre 2015 relatif au regime obligatoire frais de sante 123
Avenant du 18 decembre 2006 relatif aux salaires 130
Avenant du 19 juin 2014 a l'accord du 3 juillet 1992 relatif a la prevoyance 83
Avenant du 19 novembre 2015 a l'accord du 3 juillet 1992 relatif a la prevoyance 96
Avenant du 1er decembre 2017 portant modification des articles 18.1 et 18.2 de la convention collective 114
Avenant du 20 octobre 2009 a l'accord du 3 juillet 1992 relatif a la prevoyance 63
Avenant du 21 octobre 2016 a l'accord du 19 novembre 2015 relatif a la couverture complementaire obligatoire frais de sante 102
Avenant du 21 octobre 2016 a l'accord du 3 juillet 1992 relatif a la prevoyance 103
Avenant du 22 janvier 2015 a l'accord du 3 juillet 1992 relatif a la prevoyance 85
Avenant du 22 novembre 2017 a l'accord du 19 novembre 2015 relatif au regime obligatoire frais de sante 112
Avenant du 23 octobre 2014 modifiant l'article 18.2 relatif aux commissions paritaires 83
Avenant du 25 novembre 2002 portant modification a l'accord du 3 juillet 1992 relatif a la prevoyance 33
Avenant du 27 avril 2009 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2009 131
Avenant du 27 mars 2012 relatif aux commissions paritaires 78
Avenant du 28 juin 2016 a l'accord du 19 novembre 2015 relatif a la couverture complementaire obligatoire frais de sante 102
Avenant du 28 juin 2016 a l'accord du 3 juillet 1992 relatif a la mise en place d'un regime de prevoyance 101
Avenant du 3 juillet 2018 a l'accord du 19 novembre 2015 relatif au regime obligatoire de frais de sante a effet du 1er janvier 2016 117
Avenant du 30 janvier 2018 portant modification de l'accord de prevoyance du 3 juillet 1992 114
Avenant du 4 avril 2018 portant prorogation de l'accord du 17 decembre 2014 relatif au temps partiel 114
Avenant du 5 fevrier 2019 a l'accord du 3 juillet 1992 relatif au regime obligatoire de prevoyance 122
Avenant du 7 juin 2017 portant modification de l'accord prevoyance du 3 juillet 1992 110
Avenant jours mobiles (12 juin 2020) NV-1
Avenant n° 11 du 11 decembre 2009 relatif au paritarisme et aux commissions paritaires 67

B

Beneficiaires (Champ d'application
- beneficiaires) 21
Bilan d'application 85

C

Cadre juridique et objectif 76
Calendrier des cotisations 20
Champ d'application 1, 20, 76, 84, 115, 123, 125, 138
Champ d'application
- beneficiaires 21
Classification conventionnelle 14
Classification des emplois et des metiers 103
Classifications 127

Commission paritaire de prevoyance et sante 26
Commissions paritaires 13, 83, 114
Commissions paritaires (article 18) 78
Communication 129
Competences des emplois de formateur 19
Competitivite du secteur professionnel 56
Complements d'heures 85
Conciliation des temps de vie 128
Condition d'application 21
Conditions d'acces a l'emploi.?Recrutement 126
Conditions de travail de l'ensemble des salarie(e)s 127
Conditions de travail des salarie(e)s a temps partiel 128
Conditions de travail des salarie(e)s en CDI 128
Conditions de travail des salariees enceintes 128
Conditions de travail et d'emploi 127
Conditions et modalites d'acces au CQP 87, 111
Conges lies a la parentalite 128
Conges payes 11
Contrat de travail a duree indeterminee intermittent 5
Convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 1
Convention collective nationale du 10 juin 1988 1
Cotisations 27, 114
Cotisations et repartition du financement 122
Couverture complementaire obligatoire frais de sante 90, 102
CQP « Assistant de formation » 86
CQP « Formateur consultant » 80
Creation du CQP « Conseiller commercial en formation » 110
Creation du CQP « Formateur consultant » 36
Creation et mise en œuvre des CQP 35

D

Date d'effet 27, 61, 83, 84, 114
Date d'effet de l'accord 69, 80
Deces 21
Degre eleve de solidarite 118
Demande d'extension 21
Denonciation. - Revision. - Adhesion (Duree. - Denonciation. - Revision. - Adhesion) 1
Depot et demande d'extension 113, 114, 117, 119, 123, 124
Depot, demande d'extension 27
Deuxieme etape
- evaluation des competences 88, 112
- parcours de developpement des competences 87, 111
Dispositifs conventionnels 128
Dispositifs legaux 128
Dispositions favorables au maintien dans l'emploi des salaries de plus de 45 ans 76
Dispositions relatives au CDD d'usage 32
Dispositions specifiques aux formateurs D et E 31
Dispositions specifiques aux jours feries 32
Droit syndical. Representants du personnel 2
Duree de l'accord et application 33
Duree de la prorogation 115, 123
Duree des taux d'appel 122
Duree du travail et contingent d'heures supplementaires 28
Duree et date d'effet 113, 114, 117, 119, 124
Duree et date d'effet du present avenant 123
Duree et travail et aménagement du travail 6
Duree, entree en vigueur, revision et denonciation de l'accord 123, 129, 138
Duree. Denonciation. Revision. Adhesion 2
Duree.?Entree en vigueur.?Depot 125
Durees minimales du temps partiel 84

E

Egalite entre les femmes et les hommes 125
Egalite salariale 127
Egalite salariale et classifications 127
Embauchage 3
Emploi des seniors 76
Engagement des parties 115
Entree en vigueur, date d'application et procedure de validation 78
Entree en vigueur, mise en œuvre, suivi 109
Entree en vigueur, publicite et depot 85, 115
Entreprises de moins de 50 salaries 124
Etablissement du contrat de travail 3
Evolution professionnelle 126
Extension et publicite de l'accord 78

F

Financement 81
Financement du fonctionnement du dispositif 88, 112
Fonctions 80
Fonds d'action sociale 27

Formalites administratives 81

Formation professionnelle 10

G

Garanties beneficiant aux salaries titulaires d'un contrat de travail a temps partiel inferieur a 24 heures par semaine (ou son equivalent mensuel ou annuel) 84

Gestion du regime de prevoyance 24

I

Impact de la nouvelle classification sur les autres dispositions de la convention collective 109

Incapacite - Invalidite temporaire totale 23

Incapacite-invalidite temporaire totale 23

Indicateurs 77

Information des participants du regime 27

Inscription du CQP au repertoire national des certifications professionnelles 88, 112

Interruption d'activite 85

Invalidite permanente totale ou partielle 23

Invalidite temporaire totale (Incapacite - Invalidite temporaire totale) 23

Invalidite totale et definitive 22, 23

J

Jours ferries et conges 11

Justification de l'absence de dispositions specifiques pour les entreprises de moins de 50 salaries 125

L

Lettre d'adhesion de la FIECI CFE-CGC a la convention 34

M

Maternite. Adoption 12

Mention du minimum conventionnel sur le bulletin de salaire 138

Mise en place d'un regime de prevoyance 101

Mise en place de la CPPNI 115

Mise en place de la reduction du temps de travail dans les organismes de formation 29-33

Mise en œuvre et suivi de l'accord 129

Mobilite et promotion professionnelle 126

Modalites d'acces au niveau hierarchique retenu 87, 111

Modalites de revision de l'accord 78

Modalites de suivi de la mise en œuvre des mesures prises et de la realisation des objectifs fixes 77

Modernisation des conditions d'emploi des salaries de la branche formation 56

Modification a l'accord du 3 juillet 1992 relatif a la prevoyance 33

Modification de l'accord prevoyance du 3 juillet 1992 110

Modification de l'article 18.1 de la CCNOF relatif aux instances du dialogue social dans la branche 114

Modification de l'article 18.2 de la CCNOF relatif aux missions et attributions des commissions paritaires 83, 114

Modification de l'article 6 de la convention collective 121

Modification du contrat de travail pour motif economique 6

Modification, resiliation, denonciation 27

Modifications apportees a l'article 2 de l'accord 81

Modifications de l'article 3.6 de l'accord de prevoyance 82

N

Notification, depot et demande d'extension 123, 129, 138

Notion de senior 76

O

Objectif chiffre de maintien dans l'emploi des salaries de 55 ans et plus 76

Objectif de mixite 126

Objet 21

Objet de l'accord 21

OPCO des entreprises et salaries des services a forte intensite de main-d'œuvre 138

Organisation administrative des sessions d'examen 81

Organisation du dialogue social (Covid-19) 124

Organisation du temps partiel 56

Organisation du temps plein et du temps choisi 57

Organisation et formalites administratives 80

P

Paritarisme et commissions paritaires 67

Periode d'essai 6

Politique d'emploi categoriel 14

Politique de developpement de l'emploi des personnes handicapees 61

Positionnement du CQP dans la grille de classification 86, 111

Preambule 1, 33, 55, 76, 80, 81, 83, 84, 86, 90, 110, 112, 114, 115, 137, 139

Premiere etape

- examen de la recevabilite de la candidature 88, 112

- reperage des acquis du candidat 87, 111

Prestations 112, 117, 119, 124

Prestations degre eleve de solidarite 119

Prevention du harcelement et des violences sexistes et sexuelles au travail 129

Prevoyance 33, 35, 59, 63, 64, 81, 83, 85, 96, 103, 114

Prevoyance complementaire 12, 21

Q

Quatrieme etape
- deliberation du jury paritaire national 87, 111

R

Recodification de la convention 70
Reconstitution de carriere 21
Recours aux heures complementaires 85
Reduction du temps de travail dans les organismes de formation 28
Reduction du temps de travail pour les salaries de la branche 29
Refonte de la classification conventionnelle 104
Regime obligatoire de frais de sante 117
Regime obligatoire de prevoyance 122
Regime obligatoire des frais de sante 119
Regime obligatoire frais de sante 123
Regime obligatoire frais de sante au 1er janvier 2018 112
Remunerations minimales conventionnelles 19
Rente education 23
Repartition du taux supplementaire 20
Reserve militaire (Appel a la preparation. - Reserve militaire) 12
Retraites complementaires ARRCO 20
Revalorisation des prestations 24
Revision. - Adhesion (Duree. - Denonciation. - Revision. - Adhesion) 1
Revoyure 123, 138
Rupture du contrat de travail a duree indeterminee 6

S

Salaire de reference 24
Salaires 129, 130
Salaires au 12 septembre 2019 137
Salaires minima au 1er janvier 2009 131
Salaires minima au 1er janvier 2013 134
Salaires minima au 1er janvier 2014 135
Salaires minima au 1er mars 2016 135
Salaires minima au 1er septembre 2011 132
Salaires minima au 1er septembre 2012 133
Salaires minima pour 2018 136
Secteur professionnel 80
Situations particulieres 24
SNPF CGT 69
Soutenance 81

T

Temps de travail des formateurs D et E 56
Temps partiel 84, 114, 123
Texte de base 1, 138
TITRE Ier
- Duree du travail et contingent d'heures supplementaires 28
Titre Ier Refonte de la classification conventionnelle 104
TITRE II
- Reduction du temps de travail pour les salaries de la branche 29
Titre II Impact de la nouvelle classification sur les autres dispositions de la convention collective 109
TITRE III
- Autres dispositions relatives a l'amenagement et a la reduction du temps de travail 30
Titre III Entree en vigueur, mise en oeuvre, suivi 109
Titre III Entree en vigueur, mise en oeuvre, suivi 109
TITRE IV
- Dispositions specifiques aux formateurs D et E 31
TITRE V
- Dispositions relatives au CDD d'usage 32
TITRE XII
- Dispositions specifiques aux jours feriers 32
TITRE XIII (1)
- Duree de l'accord et application 33
Troisieme etape
- deliberation du jury paritaire national 88, 112
- evaluation des competences 87, 111

