Synofdes

SYNDICAT NATIONAL
DES ORGANISMES DE FORMATION

Convention Collective Nationale

-

Organismes de Formation

10 juin 1988

IDCC : 1516

SOMMAIRE

PREAMBULE **15**

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION **15**

ARTICLE 2 - DUREE - DENONCIATION - REVISION - ADHESION **16**

ARTICLE 2.1 - DUREE – DENONCIATION 16

ARTICLE 2.2 - REVISION 16

ARTICLE 2.3 - ADHESION 17

ARTICLE 2.4 - AVANTAGES ACQUIS 17

ARTICLE 3 - DROIT SYNDICAL – REPRESENTANTS DU PERSONNEL **17**

ARTICLE 3.1 - LIBERTE D'OPINION – EXERCICE DU DROIT SYNDICAL 17

ARTICLE 3.2 - CALCUL DE L'EFFECTIF 19

ARTICLE 3.3 - ATTRIBUT DES INSTANCES DE REPRESENTATION DU PERSONNEL 19

ARTICLE 3.4 - LES HEURES DE DELEGATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL 19

ARTICLE 3.5 - REUNION ORGANISEE PAR UNE SECTION SYNDICALE 20

ARTICLE 3.6 - REUNIONS ET DEPLACEMENTS DES INSTANCES DE REPRESENTATION DU PERSONNEL ET DES SYNDICATS 20

ARTICLE 3.7 - FORMATION DES MEMBRES DE LA DELEGATION DU PERSONNEL DU CSE 21

ARTICLE 3.8 - MISE A DISPOSITION AUPRES D'UNE ORGANISATION SYNDICALE OU D'UNE ASSOCIATION D'EMPLOYEURS 21

ARTICLE 4 - EMBAUCHE **22**

ARTICLE 5 - ÉTABLISSEMENT DU CONTRAT DE TRAVAIL **22**

ARTICLE 5.1 - ENGAGEMENT ECRIT 22

ARTICLE 5.2 - MENTIONS OBLIGATOIRES DU CONTRAT 22

ARTICLE 5.3 - INFORMATION SUR LA CCN 23

ARTICLE 5.4 - TYPE DE CONTRAT 23

Article 5.4.1 - Contrat de travail à durée indéterminée (CDI) *23*

Article 5.4.2 - Contrat de travail à durée déterminée (CDD) *23*

Article 5.4.3 - Contrat de travail à durée déterminée d'usage (CDDU) *23*

ARTICLE 5.5 - CONTRAT DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL 24

ARTICLE 5.6 - INFORMATION ET CONSULTATION DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE 24

ARTICLE 6 - CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE INTERMITTENT **25**

ARTICLE 6.1 - MENTIONS OBLIGATOIRES DU CDII 26

ARTICLE 6.2 - 26

ARTICLE 6.3 - MODIFICATION DE LA GARANTIE ANNUELLE MINIMALE DE TRAVAIL DU SALARIE PREVUE AU CONTRAT DE TRAVAIL 28
Article 6.3.1 - Formalisme de la modification ... 28
Article 6.3.2 - Temps de déplacements professionnels entre deux lieux de travail ... 28
ARTICLE 7 - PERIODE D'ESSAI ... 28
ARTICLE 7.1 - ... 28
ARTICLE 7.2 - ... 28
ARTICLE 7.3 - ... 28
ARTICLE 7.4 - ... 29
ARTICLE 7.5 - ... 29
ARTICLE 7.6 - RUPTURE DU CONTRAT OU AU TERME DE LA PERIODE D'ESSAI ... 29
ARTICLE 8 - MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL POUR MOTIF ECONOMIQUE ... 30
ARTICLE 9 - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE ... 30
ARTICLE 9.1 - PREAVIS ... 30
ARTICLE 9.2 - INDEMNITES DE LICENCIEMENT ... 31
ARTICLE 9.3 - RETRAITE ... 31
Article 9.3.1 - Départ à la retraite à l'initiative du salarié ... 31
Article 9.3.2 - Mise à la retraite par l'employeur ... 32
ARTICLE 10 - DUREE ET TRAVAIL ET AMENAGEMENT DU TRAVAIL ... 32
ARTICLE 10.1 - HEURES SUPPLEMENTAIRES, TEMPS CHOISI, CONTINGENT D'HEURES SUPPLEMENTAIRES ... 33
Article 10.1.1 - Le contingent d'heures supplémentaires ... 33
Article 10.1.2 - Disposition générale relative au temps choisi ... 34
Article 10.1.3 - Contingent d'heures supplémentaires ... 34
ARTICLE 10.2 - SPECIFICITE DE LA DUREE DU TRAVAIL DES FORMATEURS ... 35
ARTICLE 10.3 - DUREE DU TRAVAIL DES FORMATEURS NON CADRES ... 35
ARTICLE 10.4 - DUREE DU TRAVAIL DES FORMATEURS CADRES ... 37
ARTICLE 10.5 - DISPOSITIONS RELATIVES AUX CADRES ET A D'AUTRES CATEGORIES DU PERSONNEL ... 37
ARTICLE 10.6 - DUREES MAXIMALES DU TRAVAIL ET TEMPS DE REPOS ... 39
ARTICLE 10.7 - AMENAGEMENT DU TRAVAIL ... 39
Article 10.7.1 - Mise en place des aménagements du temps de travail ... 39
Article 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 ... 40
Article 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 ... 45
ARTICLE 11 - FORMATION PROFESSIONNELLE ... 45

ARTICLE 12 - CONGES PAYES 46

ARTICLE 12.0 - ACQUISITION DES CONGES 46
ARTICLE 12.1 - PERIODE DE PRISE DES CONGES 46
ARTICLE 12.2 - INDEMNISATION DU CONGE 47

ARTICLE 13 - JOURS FERIES ET CONGES 48

ARTICLE 13.1 - JOURS FERIES 48
ARTICLE 13.2 - CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX 48
ARTICLE 13.3 - ABSENCES POUR ENFANTS MALADES 49
ARTICLE 13.4 - CONGES SANS SOLDE 49

ARTICLE 14 - ABSENCE POUR MALADIE ET INDEMNISATION 49

ARTICLE 14.1 - INDEMNISATION DES ABSENCES POUR MALADIE OU ACCIDENT 49
ARTICLE 14.2 - INCIDENCE DE LA MALADIE SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL 51

ARTICLE 15 - MATERNITE, PATERNITE, ADOPTION ET EDUCATION DES ENFANTS 51

ARTICLE 15.0 - MATERNITE ET ADOPTION 51
ARTICLE 15.1 - CONGE DE PATERNITE ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT 52
ARTICLE 15.2 - CONGE PARENTAL D'EDUCATION 52

ARTICLE 16 - PREVOYANCE COMPLEMENTAIRE 52

ARTICLE 17 - DEFENSE ET CITOYENNETE - RESERVE MILITAIRE 53

ARTICLE 18 - COMMISSIONS PARITAIRES 53

ARTICLE 18.0 - INSTANCES DU DIALOGUE SOCIAL DANS LA BRANCHE 54
ARTICLE 18.1 - MISSIONS ET ATTRIBUTIONS DES COMMISSIONS PARITAIRES 54
Article 18.1.1 - La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) 54
Article 18.1.2 - La commission paritaire de la prévoyance et de la santé (CPPS) 55
Article 18.1.3 - La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEF) 55
Article 18.1.4 - La commission de veille contre les discriminations (CVD) 56
ARTICLE 18.2 - COMPOSITION ET FONCTIONNEMENT DES COMMISSIONS PARITAIRES 56
ARTICLE 18.3 - FINANCEMENT DU PARITARISME 56
Article 18.3.1 - Financement du fonds 57
Article 18.3.2 - Montant de la cotisation 57
Article 18.3.3 - Collecte de la cotisation 57

ARTICLE 19 - POLITIQUE D'EMPLOI CATEGORIEL 57

ARTICLE 20 - CLASSIFICATION CONVENTIONNELLE 58

ARTICLE 20.1 - PRINCIPES DIRECTEURS 58

ARTICLE 20.2 - UNIVERSALITE DE LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS 58
ARTICLE 20.3 - FAMILLES PROFESSIONNELLES ET FILIERES DE METIERS 59
ARTICLE 20.4 - CRITERES CLASSANTS ET EMPLOIS REPERES 60
Article 20.4.1 - Le principe des critères classants 60
Article 20.4.2 - Différentes positions au sein des critères 61
Article 20.4.3 - Emplois repères 66
ARTICLE 20.5 - BONIFICATIONS 67
ARTICLE 20.6 - PALIERS D'EMPLOIS 67
ARTICLE 20.7 - CATEGORIES PROFESSIONNELLES 68
Article 20.7.1 - Statut employé 68
Article 20.7.2 - Statut agent de maîtrise ou technicien 68
Article 20.7.3 - Statut cadre 68
ARTICLE 20.8 - MISE EN PLACE EFFECTIVE DE LA NOUVELLE CLASSIFICATION CONVENTIONNELLE 69
ARTICLE 20.9 - ENTRETIENS PROFESSIONNELS 70

ARTICLE 21 - REMUNERATIONS MINIMALES CONVENTIONNELLES 70

ARTICLE 22 - COMPETENCES DES EMPLOIS DE FORMATEUR 70

AVENANT DU 12 AVRIL 2023 RELATIF AUX SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS ANNUELS BRUTS DE L'ANNEE 2023 74

ACCORD DU 3 JUILLET 1992 RELATIF A LA MISE EN PLACE D'UN REGIME DE PREVOYANCE 77

ARTICLE 1 - OBJET 77

ARTICLE 2 - CHAMP D'APPLICATION : BENEFICIAIRES 77

ARTICLE 3 - DECES 78

ARTICLE 3.1 - NATURE 78
ARTICLE 3.2 - MONTANT DU CAPITAL DECES 78
ARTICLE 3.3 - UNE MAJORATION DE 30% DE CE CAPITAL EST VERSEE POUR CHAQUE PERSONNE A CHARGE 78
ARTICLE 3.4 - BENEFICIAIRES 79
ARTICLE 3.5 - DECES ACCIDENTEL 79
ARTICLE 3.6 - DOUBLE EFFET EN CAS DE DECES DU CONJOINT NON PARTICIPANT 79
ARTICLE 3.7 - VERSEMENT DU CAPITAL DECES 81
ARTICLE 3.8 - FRAIS D'OBSEQUES 81

ARTICLE 4 - INVALIDITE TOTALE ET DEFINITIVE 81

ARTICLE 5 - RENTE EDUCATION 82

ARTICLE 5.1 - 82
ARTICLE 5.2 - MONTANT DE LA RENTE 82

ARTICLE 5.3 - PAIEMENT DE LA RENTE EDUCATION 82

ARTICLE 6 - INCAPACITE-INVALIDITE TEMPORAIRE TOTALE 82

ARTICLE 6.1 - DEFINITION 82
ARTICLE 6.2 - DATE D'EFFET 83
ARTICLE 6.3 - MONTANT DE LA COUVERTURE BRUTE GARANTIE 83
ARTICLE 6.4 - REVALORISATION 83
ARTICLE 6.5 - PAIEMENT 83

ARTICLE 7 - INVALIDITE PERMANENTE TOTALE OU PARTIELLE 84

ARTICLE 8 - SITUATIONS PARTICULIERES 84

ARTICLE 8.1 - COMPENSATION DES PERTES DE SALAIRE LIMITEE A LA DUREE DU TRAVAIL POUR LES SALARIES NON BENEFICIAIRES DES PRESTATIONS INCAPACITE-INVALIDITE DE LA SECURITE SOCIALE 84
ARTICLE 8.2 - MATERNITE 85
ARTICLE 8.3 - CHOMAGE 85
ARTICLE 8.4 - GARANTIE DECES POSSIBLE APRES LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL 85
ARTICLE 8.5 - CONGES LEGAUX NON REMUNERES NI INDEMNISES 85
ARTICLE 8.6 - SALARIES EXERÇANT DANS LES TOM OU DETACHES A L'ETRANGER 86

ARTICLE 9 - SALAIRE DE REFERENCE 86

ARTICLE 9.1 - CAS DES SALARIES AYANT AU MOINS 12 MOIS D'ANCIENNETE DANS LA PROFESSION 86
ARTICLE 9.2 - CAS DES SALARIES AYANT MOINS DE 12 MOIS D'ANCIENNETE DANS LA PROFESSION 86
ARTICLE 9.3 - POUR LES SALARIES BENEFICIANT D'UN CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE INTERMITTENT 87
ARTICLE 9.4 - CAS DES SALARIES EN SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL INDEMNISE 87

ARTICLE 10 - REVALORISATION DES PRESTATIONS 87

ARTICLE 10.1 - PRINCIPE 87

ARTICLE 11 - GESTION DU REGIME DE PREVOYANCE 87

ARTICLE 11.1 - ORGANISMES DE PREVOYANCE 87
ARTICLE 11.2 - CHOIX DES ORGANISMES ASSUREURS 88
ARTICLE 11.2 BIS REEXAMEN DES CONDITIONS D'ORGANISATION DE LA MUTUALISATION 88
ARTICLE 11.3 - OBLIGATIONS D'ADHESION 88
ARTICLE 11.3 BIS GARANTIES COLLECTIVES PRESENTANT UN HAUT DEGRE DE SOLIDARITE ET FINANCEMENT 90
ARTICLE 11.3 TER FINANCEMENT ET DEFINITION DES GARANTIES COLLECTIVES PRESENTANT UN DEGRE ELEVE DE SOLIDARITE 90
ARTICLE 11.3 QUATER. EFFET DE LA RESILIATION 93
ARTICLE 11.4 - GARANTIES COMPLEMENTAIRES 93
ARTICLE 11.5 - CONVENTION DE GESTION 94

ARTICLE 12 - COMMISSION PARITAIRE DE PREVOYANCE ET SANTE 94

ARTICLE 12.1 - COMPOSITION 94
ARTICLE 12.2 - ROLE 94
ARTICLE 12.3 - REUNIONS 95

ARTICLE 13 - INFORMATION DES PARTICIPANTS DU REGIME 95

ARTICLE 13.0 - SUR L'ACCORD ET LES GARANTIES DU REGIME DE PREVOYANCE 95
ARTICLE 13.1 - SUR LE BILAN ANNUEL DES COMPTES 95

ARTICLE 14 - FONDS D'ACTION SOCIALE 95

ARTICLE 15 - MODIFICATION, RESILIATION, DENONCIATION 96

ANNEXES 97

ANNEXE 1 : COTISATIONS 97
Article 1. Assiette 97
Article 2. Taux des cotisations de prévoyance 97
Article 3. Répartition du financement et taux d'appel 97
Article 4 98
Article 5 98
ANNEXE 2 : PRESTATIONS 98

ACCORD DU 19 NOVEMBRE 2015 RELATIF A LA COUVERTURE COMPLEMENTAIRE SANTE 103

PREAMBULE 103

ARTICLE 1 - OBJET ET CHAMP D'APPLICATION 103

ARTICLE 2 - BENEFICIAIRES 103

ARTICLE 3 - DEROGATIONS A L'OBLIGATION D'ADHESION A L'INITIATIVE DU SALARIE 104

ARTICLE 4 - COUVERTURE FACULTATIVE DES AYANTS DROITS (ENFANTS ET/OU CONJOINT) 106

ARTICLE 5 - SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL 107

ARTICLE 6 - MAINTIEN DES GARANTIES APRES LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL 108

ARTICLE 6.1 - PORTABILITE 108
ARTICLE 6.2 - ARTICLE 4 DE LA LOI N° 89-1009 DU 31 DECEMBRE 1989, DITE « LOI EVIN » 108

ARTICLE 7 - GARANTIES 109

ARTICLE 7.1 - GARANTIES CONVENTIONNELLES MINIMALES OBLIGATOIRES : « NIVEAU 1 » 109
ARTICLE 7.2 - AMELIORATION DES GARANTIES DE « NIVEAU 2 » ET « NIVEAU 3 » AU LIBRE CHOIX DE L'ENTREPRISE : A ADHESION FACULTATIVE OU OBLIGATOIRE DU SALARIE 109

ARTICLE 8 - FINANCEMENT 110

ARTICLE 9 - SOLIDARITE ET FINANCEMENT DE L'ACTION SOCIALE 111

ARTICLE 10 - ORGANISMES ASSUREURS RECOMMANDES 113

ARTICLE 11 - CHOIX DE L'ORGANISME ASSUREUR PAR L'ENTREPRISE 114

ARTICLE 12 - OBLIGATION D'INFORMATION 115

ARTICLE 13 - COMMISSION PARITAIRE DE PREVOYANCE ET DE SANTE (CPPS) 115

ARTICLE 14 - MODIFICATION, RESILIATION, DENONCIATION 116

ARTICLE 15 - DATE D'EFFET ET APPLICATION 116

ARTICLE 16 - MODIFICATION DU CADRE LEGISLATIF OU REGLEMENTAIRE 117

ARTICLE 17 - DEPOT, DEMANDE D'EXTENSION 117

ANNEXES 117

ANNEXE 1 : PRESTATIONS 117

ANNEXE 2 : TAUX DE COTISATION AUPRES DES ORGANISMES ASSUREURS RECOMMANDES 125

ANNEXE 3 : DISPENSES D'ADHESION 125

ACCORD DU 23 AVRIL 2020 RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES. 128

PREAMBULE 128

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION 129

ARTICLE 2 - JUSTIFICATION DE L'ABSENCE DE DISPOSITIONS SPECIFIQUES POUR LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIES 129

ARTICLE 3 - ACCES A L'EMPLOI : RECRUTEMENT ET MIXITE DANS L'EMPLOI 130

ARTICLE 3.1 - CONDITIONS D'ACCES A L'EMPLOI - RECRUTEMENT 130

ARTICLE 3.2 - OBJECTIF DE MIXITE 131

ARTICLE 4 - ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE 131

ARTICLE 4.1 - ACCES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE 131

ARTICLE 4.2 - MOBILITE ET PROMOTION PROFESSIONNELLE 132

ARTICLE 5 - ÉGALITE SALARIALE ET CLASSIFICATIONS 133

ARTICLE 5.1 - ÉGALITE SALARIALE 133

ARTICLE 5.2 - CLASSIFICATIONS 134

ARTICLE 6 - CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'EMPLOI 134

ARTICLE 6.1 - CONDITIONS DE TRAVAIL DE L'ENSEMBLE DES SALARIE·E·S 135

ARTICLE 6.2 - CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIEES ENCEINTES 135

ARTICLE 6.3 - CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIE·E·S A TEMPS PARTIEL 135

ARTICLE 6.4 - CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIE·E·S EN CDII 136

ARTICLE 7 - CONCILIATION DES TEMPS DE VIE 136

ARTICLE 7.1 - PRISE EN COMPTE DE LA VIE PERSONNELLE DANS L'ORGANISATION DU TRAVAIL 136

ARTICLE 7.2 - CONGES LIES A LA PARENTALITE 137

Article 7.2.1 - Dispositifs légaux 137

Article 7.2.2 - Dispositifs conventionnels 137

ARTICLE 8 - PREVENTION DU HARCELEMENT ET DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL .. 138

ARTICLE 9 - APPROPRIATION DES OBLIGATIONS ET OUTILS AU SERVICE DES POLITIQUES D'EGALITE PROFESSIONNELLE EN ENTREPRISE 138

ARTICLE 10 - COMMUNICATION 139

ARTICLE 11 - MISE EN ŒUVRE ET SUIVI DE L'ACCORD 139

ARTICLE 12 - DUREE, ENTREE EN VIGUEUR, REVISION ET DENONCIATION DE L'ACCORD 140

ARTICLE 13 - NOTIFICATION, DEPOT ET DEMANDE D'EXTENSION 140

ACCORD DU 12 JUIN 2020 RELATIF AU DISPOSITIF D'INTERESSEMENT 141

PREAMBULE 141

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION 141

ARTICLE 1.1 - DISPOSITIONS SPECIFIQUES POUR LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIES 141

ARTICLE 1.2 - DISPOSITIONS APPLICABLES AUX ENTREPRISES D'AU MOINS 50 SALARIES 142

ARTICLE 2 - PERIODE D'APPLICATION 142

ARTICLE 3 - BENEFICIAIRES 142

ARTICLE 4 - FORMULES DE CALCUL DE L'INTERESSEMENT 142

ARTICLE 4.1 - FORMULE DE CALCUL DE L'INTERESSEMENT 143

ARTICLE 5 - REGLES DE REPARTITION DES DROITS 143

ARTICLE 6 - PLAFONNEMENT INDIVIDUEL DES DROITS 144

ARTICLE 7 - AFFECTATION DES DROITS 144

ARTICLE 8 - INFORMATION DES SALARIE·E·S 144

ARTICLE 9 - MISE EN ŒUVRE ET SUIVI DE L'ACCORD – CLAUSE DE REVOYURE 144

ARTICLE 10 - DUREE, ENTREE EN VIGUEUR, REVISION ET DENONCIATION DE L'ACCORD 145

ARTICLE 11 - NOTIFICATION, DEPOT ET DEMANDE D'EXTENSION 145

ACCORD DU 10 NOVEMBRE 2020 RELATIF AU TEMPS PARTIEL 152

PREAMBULE 152

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION 153

ARTICLE 2 - DUREE MINIMALE DE TRAVAIL 153

ARTICLE 2.1 - DEFINITION DU TEMPS PARTIEL 153

ARTICLE 2.2 - PRINCIPE : DUREE MINIMALE CONVENTIONNELLE DE 14 HEURES HEBDOMADAIRES 153

ARTICLE 2.3 - EXCEPTIONS : DUREES MINIMALES DEROGATOIRES POUR CERTAINES CATEGORIES DE SALARIE·E·S 154

Article 2.3. 1 - Exception relative au personnel d'entretien et de gardiennage des locaux 154

Article 2.3.2 - Exceptions hors personnel d'entretien et de gardiennage des locaux 154

ARTICLE 3 - GARANTIES PREVUES EN CONTREPARTIE DE LA DUREE MINIMALE DEROGATOIRE A LA DUREE MINIMALE LEGALE 154

ARTICLE 3.1 - REGROUPEMENT DES HORAIRES ET ORGANISATION DU TRAVAIL PAR JOURNEES OU DEMI-JOURNEES 155

ARTICLE 3.2 - MODIFICATION DE LA REPARTITION DES HORAIRES DE TRAVAIL 155

ARTICLE 3.3 - FORMATION PROFESSIONNELLE 156

ARTICLE 3.4 - PRIORITE POUR UN EMPLOI D'UNE DUREE SUPERIEURE 157

Article 3.4.1 - Priorité pour un emploi d'une durée supérieure à titre temporaire 157

Article 3.4.2 - Priorité pour un emploi d'une durée supérieure à titre permanent 157

ARTICLE 3.5 - ORDRE DES DEPARTS EN CONGES 157

ARTICLE 3.6 - ACCUEIL DU·DE LA SALARIE·E PENDANT LES PERIODES D'INTERRUPTION DE TRAVAIL 158

ARTICLE 4 - RECOURS AUX HEURES COMPLEMENTAIRES 158

ARTICLE 5 - AVENANTS TEMPORAIRES POUR COMPLEMENT D'HEURES 159

ARTICLE 6 - INFORMATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL 159

ARTICLE 7 - BILAN INDIVIDUEL 159

ARTICLE 8 - BILAN D'APPLICATION 160

ARTICLE 9 - MODIFICATION DE L'ARTICLE 5.6 DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ORGANISMES DE FORMATION 160

ARTICLE 10 - DUREE, ENTREE EN VIGUEUR ET REVISION DE L'ACCORD 160

ARTICLE 11 - NOTIFICATION, DEPOT ET DEMANDE D'EXTENSION 160

ACCORD DU 18 DECEMBRE 2020 RELATIF A LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET AU DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES 162

PREAMBULE 162

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION 162

TITRE 1 – INSTANCES PARITAIRES DE PILOTAGE ET DE DEPLOIEMENT DE LA POLITIQUE DE FORMATION DE LA BRANCHE 163

ARTICLE 2 - COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION (CPNEF) 163

ARTICLE 2.0 - COMPOSITION 163
ARTICLE 2.1 - MISSIONS 163
ARTICLE 2.2 - FONCTIONNEMENT 165
ARTICLE 2.3 - OBSERVATOIRE PARITAIRE DES METIERS ET QUALIFICATIONS 165
ARTICLE 2.4 - SOUS-COMMISSION CHARGEE DE LA QUESTION DES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES 166
ARTICLE 2.5 - DECLINAISON DES TRAVAUX EN REGION 167
ARTICLE 2.6 - ORGANISATION DE REFLEXIONS INTERBRANCHES 167

ARTICLE 3 - OPERATEUR DE COMPETENCES (OPCO) 167

ARTICLE 3.1 - DESIGNATION DE L'OPERATEUR DE COMPETENCES 167
ARTICLE 3.2 - CREATION D'UNE SECTION PARITAIRE PROFESSIONNELLE (SPP) 168
Article 3.2.1 - SPP de branche 168
Article 3.2.2 - Fonctionnement et attributions 169

TITRE II - FINANCEMENT DE LA POLITIQUE DE FORMATION DE BRANCHE 169

ARTICLE 4 - FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE 169

ARTICLE 4.1 - L'INVESTISSEMENT COMPETENCES 169
ARTICLE 4.2 - CONTRIBUTION LEGALE 171
ARTICLE 4.3 - CONTRIBUTION CONVENTIONNELLE 171
Article 4.3.1 - Doter la branche des moyens de sa politique de formation 172
Article 4.3.2 - Taux de la contribution 172
Article 4.3.3 - Assiette de la contribution 173
Article 4.3.4 - Collecte de la contribution conventionnelle 173
Article 4.3.5 - Utilisation de la contribution 173
ARTICLE 4.4 - CONTRIBUTION SUPPLEMENTAIRE VOLONTAIRE 175

TITRE III - ACCOMPAGNER LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES, EN SOUTIEN DES PROJETS DE L'ENTREPRISE ET DANS UN OBJECTIF DE SECURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS 175

ARTICLE 5 - FORMATION DES SALARIE(E)S DANS L'ENTREPRISE 175

ARTICLE 5.1 - PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES 175
ARTICLE 5.2 - COMPTE PERSONNEL DE FORMATION COCONSTRUIT 176
ARTICLE 5.3 - DISPOSITIONS EN SOUTIEN AU DEPART EN FORMATION 176
Article 5.3.1 - Soutien à la mise en place d'actions de formation en situation de travail 176
Article 5.3.2 - Recours aux nouvelles modalités de formation 177
Article 5.3.3 - Entretiens professionnels 177
Article 5.3.4 - Salariés à temps partiel 177
Article 5.3.5 - Formations hors temps de travail 178

TITRE IV - PROMOUVOIR L'APPRENTISSAGE COMME DISPOSITIF DE FORMATION ET D'INSERTION PROFESSIONNELLE 178

ARTICLE 6 - ALTERNANCE 178

ARTICLE 6.1 - CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION 178

Article 6.1.1 - Définition et objet du contrat de professionnalisation 178

Article 6.1.2 - Publics visés par le contrat de professionnalisation 179

Article 6.1.3 - Durée de l'action de professionnalisation 179

Article 6.1.4 - Durée de l'action de formation dans le cadre du contrat de professionnalisation 180

Article 6.1.5 - Tutorat 181

Article 6.1.6 - Rémunération du titulaire du contrat de professionnalisation 182

Article 6.1.7 - Prise en charge des frais dans le cadre du contrat de professionnalisation 182

ARTICLE 6.2 - SOUTIEN AU DEVELOPPEMENT DE L'APPRENTISSAGE 182

ARTICLE 6.3 - RECONVERSION OU PROMOTION PAR ALTERNANCE (PRO-A) 182

TITRE V - MENER, DEVELOPPER ET RENFORCER LA POLITIQUE DE CERTIFICATION PROFESSIONNELLE 183

ARTICLE 7 - CERTIFICATIONS DE BRANCHE 183

TITRE VI - DISPOSITIONS FINALES 183

ARTICLE 8 - PORTEE DE L'ACCORD 183

ARTICLE 9 - CHAMP D'APPLICATION, DUREE ET DATE DE PRISE D'EFFET 184

ARTICLE 10 - CLAUSE DE RENDEZ-VOUS 184

ARTICLE 11 - NOTIFICATION, DEPOT ET DEMANDE D'EXTENSION 184

ACCORD DU 25 NOVEMBRE 2021 RELATIF A LA RECONVERSION OU A LA PROMOTION PAR ALTERNANCE (PRO-A) 185

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION 186

ARTICLE 2 - LA RECONVERSION OU LA PROMOTION PAR ALTERNANCE 186

ARTICLE 2.1 - OBJET 186

ARTICLE 2.2 - PUBLICS VISES 187

ARTICLE 2.3 - QUALIFICATIONS VISEES 187

ARTICLE 2.4 - LISTE DES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES ELIGIBLES A LA PRO-A 188

ARTICLE 2.5 - DUREE DE L'ACTION DE PROFESSIONNALISATION DANS LE CADRE DE LA RECONVERSION OU DE LA PROMOTION PAR ALTERNANCE 188

ARTICLE 2.6 - DUREE DE L'ACTION DE FORMATION DANS LE CADRE DE LA RECONVERSION OU DE LA PROMOTION PAR ALTERNANCE 189

ARTICLE 2.7 - TUTORAT 189

ARTICLE 2.8 - PRISE EN CHARGE DES FRAIS DANS LE CADRE DE LA RECONVERSION OU PROMOTION PAR ALTERNANCE 190

ARTICLE 3 - DUREE, ENTREE EN VIGUEUR, REVISION ET DENONCIATION 190

ARTICLE 4 - NOTIFICATION, DEPOT ET DEMANDE D'EXTENSION 190

ANNEXE A L'ACCORD DU 25 NOVEMBRE 2021 RELATIF A LA RECONVERSION OU A LA PROMOTION PAR ALTERNANCE (PRO-A) 191

LISTE DES CERTIFICATIONS ELIGIBLES ET ARGUMENTAIRE ASSOCIE 191

ACCORD DU 8 JUILLET 2022 RELATIF A L'INSERTION PROFESSIONNELLE ET AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIE·ES EN SITUATION DE HANDICAP 216

PREAMBULE 216

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION TERRITORIAL ET PROFESSIONNEL 218

ARTICLE 2 - ACTIONS DE SENSIBILISATION, D'INFORMATION ET DE COMMUNICATION 218

ARTICLE 3 - RECRUTEMENT ET INTEGRATION DE SALARIE·ES EN SITUATION DE HANDICAP 220

ARTICLE 3.0 - RECRUTEMENT 220

ARTICLE 3.1 - ACCUEIL ET INTEGRATION 220

Article 3.1.1 - Référent·e handicap 221

Article 3.1.2 - Accompagnant·e handicap 222

Article 3.1.3 - Constitution et animation d'un réseau 222

Article 3.1.4 - Adaptations et aménagements du poste de travail 223

ARTICLE 4 - MAINTIEN EN EMPLOI DES SALARIE·ES EN SITUATION DE HANDICAP 223

ARTICLE 4.0 - RECONNAISSANCE DE LA QUALITE DE TRAVAILLEUR·SE HANDICAPE·E 223

ARTICLE 4.1 - ACTEURS DE LA PREVENTION ET DU MAINTIEN EN EMPLOI 224

ARTICLE 4.2 - AMENAGEMENTS DU POSTE DE TRAVAIL 225

ARTICLE 4.3 - FORMATION PROFESSIONNELLE ET EVOLUTION DE CARRIERE DES SALARIE·ES EN SITUATION DE HANDICAP 225

Article 4.3.1 - Formation professionnelle 225

Article 4.3.2 - Évolution de carrière 226

ARTICLE 5 - MESURES EN FAVEUR DES SALARIE·ES PROCHES AIDANTS 226

ARTICLE 6 - RECOURS AUX STRUCTURES DU SECTEUR ADAPTE ET PROTEGE 227

ARTICLE 7 - MISE EN ŒUVRE, SUIVI ET BILAN DE L'ACCORD 228

ARTICLE 8 - DUREE, ENTREE EN VIGUEUR ET REVISION DE L'ACCORD 229

ARTICLE 9 - FORCE OBLIGATOIRE DE L'ACCORD : CLAUSE DE VERROUILLAGE 229

ARTICLE 10 - NOTIFICATION, DEPOT ET DEMANDE D'EXTENSION 229

ARCHIVES 230

AVENANT DU 30 NOVEMBRE 2022 RELATIF AUX SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS ANNUELS BRUTS DE L'ANNEE 2023 230

AVENANT DU 18 MAI 2022 RELATIF AUX SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS 233

AVENANT DU 9 JUIN 2021 RELATIF AUX SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS ANNUELS BRUTS DE L'ANNEE 2021 236

AVENANT DU 10 NOVEMBRE 2020 RELATIF AUX SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS 239

PREAMBULE

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 influer 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 œuvre 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.

Article 1 - CHAMP D'APPLICATION

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 A.P.E. 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 formations d'apprentis.

Article 2 - DUREE - DENONCIATION - REVISION - ADHESION

Article 2.1 - DUREE – DENONCIATION

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.

Article 2.2 - REVISION

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 deux mois suivant la notification de cette demande.

Article 2.3 - ADHESION

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 2.4 - AVANTAGES ACQUIS

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. Les rapports entre les accords d'entreprise ou d'établissement et la présente convention collective s'organisent conformément aux dispositions légales.

Les difficultés d'application résultant de la mise en œuvre 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.

Article 3 - DROIT SYNDICAL – REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Article 3.1 - LIBERTE D'OPINION – EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

Tout salarié est libre d'adhérer ou non au syndicat professionnel de son choix.

Il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions de quelque nature qu'elles soient, intéressant le fonctionnement de l'entreprise, en matière notamment de recrutement, de condition de travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.

L'exercice du droit syndical est régi par les dispositions légales et réglementaires en vigueur et les dispositions particulières prises au niveau de chaque entreprise pour leur application (panneaux d'affichage, emploi de crédit d'heures, etc.).

Un accord d'entreprise peut définir les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise.

A défaut d'accord, les organisations syndicales présentes dans l'entreprise et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans peuvent mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe.

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 font l'objet d'un accord avec l'employeur.

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 conserve le maintien de sa rémunération dont les modalités de versement sont définies par le règlement de l'Association de gestion.

De plus, les salariés susvisés bénéficient du droit de s'absenter pour la préparation de ces réunions. Ces autorisations d'absence ne donnent lieu à aucune réduction de salaire.

Pour bénéficier de ces dispositions, le salarié dûment mandaté doit remettre à son employeur une autorisation d'absence paritaire, éditée par l'organisation à laquelle appartient le salarié, d'une demi-journée ou d'une journée dans un délai d'au moins une semaine calendaire avant la date prévue pour son absence.

Chaque organisation syndicale de salariés et chaque organisation professionnelle d'employeurs dispose ainsi de 20 autorisations d'absence paritaires d'une journée – soit 7 heures – ou 40 autorisations d'absence paritaires d'une demi-journée – soit 3h30 min – par année civile, sans report d'une année sur l'autre.

Les employeurs des salariés absents bénéficient d'une prise en charge financière du temps d'absence pour la préparation des réunions paritaires dans les conditions fixées par le règlement intérieur de l'Association de gestion.

Article 3.2 - 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 est décompté pour une unité dans l'effectif. Les autres salariés à temps partiel sont décomptés dans les conditions de droit commun.

Article 3.3 - ATTRIBUT DES INSTANCES DE REPRESENTATION 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 information / consultation sur le plan économique avec la délégation du personnel au CSE en s'appuyant sur les attributions qui lui sont reconnues dans ce domaine par les dispositions légales.
Par ailleurs, pour éviter un recours systématique dans la profession aux contrats à durée déterminée, la délégation du personnel au CSE est annuellement informée et consultée sur les conditions de recours à ces contrats. A cet effet, elle reçoit 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. Elle est également informée et consultée sur les perspectives dans ce domaine.

L'employeur d'au moins 50 salariés doit mettre à disposition du CSE ou des représentants du personnel une base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE).

La BDESE rassemble les informations sur les grandes orientations économiques et sociales de l'entreprise. Elle comprend des mentions obligatoires qui varient selon l'effectif de l'entreprise et doit être mise à jour régulièrement.

Article 3.4 - LES HEURES DE DELEGATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

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'imputent sur le temps de travail dans les mêmes proportions que celles retenues pour la durée du travail spécifique des formateurs de ces catégories (cf. Article 10).

Les absences assimilées à du temps de travail effectif, telles que les heures de délégation, s'imputent sur le volume d'AF à hauteur de 72 %.

Par exemple, un formateur non-cadre à temps plein dont le contrat de travail prévoit 50 heures d'activités connexes, 1091 heures d'AF et 424 heures de PR, utilise un crédit d'heures de délégation de 100 heures.
Sur ces 100 heures, 72 heures s'imputent sur le temps d'AF, ayant pour effet de ramener le plafond annuel d'heures d'AF à 1 019 heures.

Article 3.5 - REUNION ORGANISEE PAR UNE SECTION SYNDICALE

L'ensemble du personnel d'un établissement bénéficie, 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 d'une heure par an, peut, 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 sont également arrêtées pour chaque section syndicale, par accord avec l'employeur.

Article 3.6 - REUNIONS ET DEPLACEMENTS DES INSTANCES DE REPRESENTATION DU PERSONNEL ET DES SYNDICATS

Les réunions de la délégation du personnel au CSE ou les réunions avec les délégués syndicaux organisées à l'initiative de l'employeur constituent du temps de travail effectif.

Lorsqu'elles entraînent un déplacement dépassant le déplacement domicile-lieu de travail, elles 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 auxdites 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.

Ce temps de trajet, s'il est pris en dehors de l'horaire contractuel de travail et pour la part excédant le temps de trajet habituel entre le domicile et le lieu de travail, est assimilé à du

temps de travail effectif. Il doit être pris en compte pour déterminer l'existence le cas échéant d'heures supplémentaires donnant lieu à majorations.

Article 3.7 - FORMATION DES MEMBRES DE LA DELEGATION DU PERSONNEL DU CSE

3.7.1 Les congés de formation économique, sociale et environnementale ou de formation syndicale s'exercent conformément aux dispositions légales en vigueur[1].

3.7.2 Formation en santé, sécurité et conditions de travail

Les membres de la délégation du personnel du CSE, les membres de la CSSCT et le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, dont il est rappelé que le seuil de désignation est abaissé à 50 salariés, bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

La formation est d'une durée minimale de cinq jours lors du premier mandat des membres de la délégation du personnel.

En cas de renouvellement de ce mandat, la formation est d'une durée minimale :

1° De trois jours pour chaque membre de la délégation du personnel, quelle que soit la taille de l'entreprise ;

2° De cinq jours pour les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail dans les entreprises d'au moins trois cents salariés.

Article 3.8 - MISE A DISPOSITION AUPRES D'UNE ORGANISATION SYNDICALE OU D'UNE ASSOCIATION D'EMPLOYEURS

Avec son accord exprès et dans les conditions prévues conventionnellement, un salarié peut être mis à disposition d'une organisation syndicale ou d'une association d'employeurs.

Pendant cette mise à disposition, les obligations de l'employeur à l'égard du salarié sont maintenues, en particulier l'obligation de rémunération et d'adaptation du salarié à son poste de travail. La rémunération et les contributions sociales afférentes sont prises en charge par l'organisation syndicale ou l'association d'employeurs.

[1] Articles L2145-5 à L2145-13 du Code du travail

Le salarié, à l'expiration de sa mise à disposition, retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

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

Article 4 - EMBAUCHE

L'embauche est soumise à la législation et à la réglementation en vigueur, en particulier en ce qui concerne le suivi de l'état de santé des salariés.

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

Article 5 - ÉTABLISSEMENT DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 5.1 - ENGAGEMENT ECRIT

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. Les deux textes font également foi en justice. En cas de discordance entre le contrat de travail rédigé en français et dans la langue maternelle du salarié, le seul contrat de travail opposable est celui rédigé dans la langue maternelle.

A défaut, l'absence de contrat écrit qualifie un contrat à durée indéterminée.

Article 5.2 - MENTIONS OBLIGATOIRES DU CONTRAT

Le contrat doit obligatoirement spécifier :

- la date d'entrée en fonction ;
- 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, le coefficient et le palier d'emploi;
- la durée de la période d'essai ;
- le rattachement à la présente convention collective.

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

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, formalisé par un avenant au contrat de travail.

Article 5.3 - INFORMATION SUR LA CCN

L'employeur met à la disposition du personnel un exemplaire de la convention collective à jour.

Article 5.4 - TYPE DE CONTRAT

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

Article 5.4.1 - Contrat de travail à durée indéterminée (CDI)

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

5.4.1.2 Contrat de travail à durée indéterminée intermittent (CDII)

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

Article 5.4.2 - Contrat de travail à durée déterminée (CDD)

Des contrats à durée déterminée peuvent être conclus dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur[2].

Article 5.4.3 - Contrat de travail à durée déterminée d'usage (CDDU)

[2]Conformément aux dispositions légales en vigueur : Articles L 1242-1 et L 1242-2 du Code du travail

Pour les emplois de formateur, 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 recourir au contrat de travail à durée déterminée dit d'usage :

- pour des actions limitées dans le temps requérant des intervenant 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.

À 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.

Article 5.5 - CONTRAT DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Le recours au contrat de travail à temps partiel est possible dans les conditions prévues par le dernier accord de branche en vigueur du 10 novembre 2020.

Le salarié à temps partiel bénéficie des droits reconnus aux salariés à temps complet par la loi, les conventions et les accords d'entreprise ou d'établissement sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une convention ou un accord collectif[3].

Article 5.6 - INFORMATION ET CONSULTATION DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE

Pour la conclusion de contrats à durée déterminée ou le recours au travail à temps partiel, le comité social et économique est informé et consulté sur les modalités et les principes retenus dans l'entreprise.

[3] Conformément aux dispositions légales en vigueur : Article L. 3123-5 du Code du travail

Les diverses informations prévues par les dispositions du code du travail dans ce domaine lui sont transmises trimestriellement et mises à disposition dans la BDESE.

Ces éléments d'information ou de consultation ne font pas obstacle aux possibilités ouvertes aux salariés concernés d'obtenir l'interprétation d'un texte conventionnel de la branche émanant de la sous-commission paritaire interprétation et négociation d'entreprise, saisie dans les conditions prévues à l'article 18 de la présente convention collective, ou des juridictions compétentes."

Article 6 - CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE INTERMITTENT

Dans les organismes ou parties d'organisme de formation dispensant un enseignement linguistique, et afin de tenir compte, pour certains emplois de formateurs non cadres, 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 formations 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 formation 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, visées à l'article 10.3, des formateurs 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 (F.F.P.). Les autres heures (P.R.A.A.) 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 F.F.P., l'équivalent de P.R.A.A., la majoration de 2 p. 100 acquise au titre des cinq jours de congés 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 F.F.P. verrait son bulletin de paie comporter les mentions suivantes :

- 100 heures de F.F.P. ;
- 30/70 de 100 heures, soit 42,85 heures de P.R.A.A. ;
- 10 p. 100 au moment où sont pris les congés payés, soit 14,28 heures ;

- Une majoration de 2 p. 100 acquise au titre des jours de congés mobiles tels que prévus par l'article 10.7.2 versé à la même époque, soit 2,86 heures.

Le salaire minimum pour 1 heure d'enseignement (c'est-à-dire F.F.P. + P.R.A.A.) 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 de congés 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 un an d'ancienneté sous contrat à durée indéterminée intermittent, la rémunération nette de base hors primes sera maintenue pendant trois mois à hauteur de 75 p. 100 du salaire horaire de base. Pour le calcul de la durée d'indemnisation assimilable à un mois au sens du présent article, l'assiette à retenir sera la totalité des heures de travail (tenant compte du P.R.A.A. et des congés payés des douze 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.

Article 6.1 - MENTIONS OBLIGATOIRES DU CDII

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.

Article 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 atteignaient 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 le vingtième 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 F.F.P. étalées sur neuf mois d'activité glissant sur une période de douze 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 intermittent 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 p. 100 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 douze 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 F.F.P. travaillées sur la période de référence susvisée. Les modalités du nouveau contrat feront l'objet d'un écrit entre les parties.

Article 6.3 - MODIFICATION DE LA GARANTIE ANNUELLE MINIMALE DE TRAVAIL DU SALARIE PREVUE AU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 6.3.1 - Formalisme de la modification

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 24 heures 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.

Article 6.3.2 - Temps de déplacements professionnels entre deux lieux de travail

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 7 - PERIODE D'ESSAI

Article 7.1 -

La période d'essai, qui se situe au début de l'exécution du contrat de travail, doit permettre à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié, et au salarié d'apprécier si ses fonctions lui conviennent.

Article 7.2 -

La période d'essai se décompte en jours calendaires.

Article 7.3 -

Le contrat de travail de tout salarié, même à temps partiel, doit faire référence à la présente convention collective et mentionner expressément la durée de la période d'essai qui ne peut excéder, conformément aux dispositions légales en vigueur :

Pour les contrats à durée déterminée :

- un jour par semaine, dans la limite de 2 semaines pour un contrat d'une durée initiale de 6 mois ou moins ;

- un mois pour un contrat d'une durée initiale de plus de 6 mois.

Pour les contrats à durée indéterminée :

- 2 mois pour les employés ;

- 3 mois pour les techniciens / agents de maîtrise ;

- 4 mois pour les cadres.

Article 7.4 -

En cas d'embauche dans les trois mois suivant l'issue d'un stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans réduire cette dernière de plus de la moitié.
Si l'embauche concerne un emploi en lien avec les activités du stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement.

Article 7.5 -

Sauf si elle est due à l'employeur, toute suspension du contrat de travail pendant la période d'essai entraîne une prolongation de la période d'essai équivalente à la durée de la suspension.

Article 7.6 - RUPTURE DU CONTRAT OU AU TERME DE LA PERIODE D'ESSAI

7.6.1. Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai pour les contrats stipulant une période d'essai d'au moins une semaine, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

1° Vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence ;

2° Quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence ;

Pour les salariés en contrat de travail à durée indéterminée, dont la période d'essai est supérieure à un mois :

3° Deux semaines après un mois de présence ;

4° Un mois après trois mois de présence.

7.6.2. Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de quarante-huit heures. Ce délai est ramené à vingt-quatre heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à huit jours.

7.6.3. La période d'essai ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Article 8 - MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL POUR MOTIF ECONOMIQUE

Lorsque l'employeur envisage la modification d'un élément essentiel du contrat de travail pour l'un des motifs économiques énoncés par les dispositions légales, il en fait la proposition au salarié par lettre recommandée avec avis de réception.

La lettre de notification informe le salarié qu'il dispose d'un délai d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus, ce délai étant réduit à 15 jours si l'entreprise est en redressement judiciaire ou en liquidation judiciaire.

A défaut de réponse dans les délais précités, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée. Il est rappelé que le contrat de travail d'un salarié protégé[4] ne peut jamais être modifié sans son accord exprès.

Article 9 - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE

Article 9.1 - PREAVIS

Après la période d'essai, la démission et le licenciement (sauf faute grave ou lourde) donnent lieu à un préavis d'une durée de :

- 1 mois pour les employés, portés à 2 mois à partir de 2 ans d'ancienneté ;
- 2 mois pour les agents de maîtrise et techniciens ;
- 3 mois pour les cadres.

Ces délais commencent à courir à compter de la date de notification de la rupture, qu'elle soit à l'initiative de l'employeur ou du salarié.

[4] L 2411-1 et L 2411-2 du Code du travail

Ces délais peuvent être réduits, sur demande du salarié, si l'employeur estime que le départ du salarié ne perturbe pas la bonne marche de l'entreprise.

Tout salarié en période de préavis peut s'absenter 2 heures par jour pour rechercher un emploi. En cas de licenciement, ces heures ne donnent pas lieu à réduction de salaire.

Les périodes d'absence sont fixées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié ou, à défaut, en alternance.

L'employeur peut autoriser par écrit le salarié à cumuler les heures pour recherche d'emploi en fin de période de préavis si les nécessités du service le permettent.

Article 9.2 - INDEMNITES DE LICENCIEMENT

Il sera alloué au salarié licencié justifiant d'au moins 8 mois d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur, sauf pour faute grave ou lourde, une indemnité distincte du préavis tenant compte de son ancienneté dans l'entreprise et fixée comme suit :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans ;
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté après 10 ans.

Le salaire de référence à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est le douzième de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, la rémunération la plus élevée perçue au cours des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que pro rata temporis.

Article 9.3 - RETRAITE

Article 9.3.1 - Départ à la retraite à l'initiative du salarié

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension vieillesse doit en informer son employeur et respecter le préavis prévu par les dispositions légales en matière de licenciement.

Le salarié a droit à une indemnité calculée selon le tableau ci-dessous :

Ancienneté	Montant de l'indemnité (en pourcentage de mois de salaire)

< 1 an	0
≥ 1 an et < 5 ans	50
≥ 5 ans et < 10 ans	100
≥ 10 ans et < 15 ans	150
≥ 15 ans et < 20 ans	200
≥ 20 ans et < 30 ans	250
≥ 30 ans	300

Le salaire de référence à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité est le plus élevé entre :

- la rémunération brute moyenne des 12 derniers mois précédant le départ à la retraite ;
- la rémunération brute moyenne des 3 derniers mois précédant le départ à la retraite, les primes et gratifications à caractère annuel ou exceptionnelles, n'étant alors prises en compte qu'au prorata de la période.

Article 9.3.2 - Mise à la retraite par l'employeur

L'employeur ne peut imposer la mise à la retraite qu'à un salarié âgé d'au moins 70 ans.

L'employeur qui souhaite mettre à la retraite un salarié âgé de 67 ans à moins de 70 ans doit obtenir son accord :

- il doit l'interroger par écrit dans un délai de 3 mois avant son anniversaire ;
- le salarié a 1 mois pour répondre ;
- en cas de refus du salarié, l'employeur peut réitérer sa demande chaque année, jusqu'aux 69 ans inclus.

En cas de mise à la retraite par l'employeur, le salarié a droit au versement de l'indemnité de départ volontaire à la retraite prévue ci-dessus ou, si c'est plus avantageux, au versement de l'indemnité légale de licenciement.

Article 10 - DUREE ET TRAVAIL ET AMENAGEMENT DU TRAVAIL

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 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.

Article 10.1 - Heures supplementaires, temps choisi, contingent d'heures supplementaires

Article 10.1.1 - Le contingent d'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.

Article 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 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 payement 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 10.2 - SPECIFICITE DE LA DUREE 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.

Article 10.3 - DUREE 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 préparations et recherches 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 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'offre, 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 p. 100 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.

Article 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 trois mois, le formateur peut être amené à effectuer une durée moyenne hebdomadaire de 35 heures d'AF sur une période de trois semaines maximales consécutives.

Article 10.3.2 -

Dans le cadre de l'année contractuelle, le temps d'AF se décompose de la façon suivante :
Heures maximales d'AF = (1565 h - heures consacrées aux activités connexes) × 0,72.
Toutefois, les heures d'AF représentent un maximum de 1120 heures par année contractuelle.
Ce volume pourra être de moindre ampleur compte tenu des heures consacrées sur une année aux activités connexes.

Article 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.

Article 10.3.4 -

À l'exception des heures de congés payés, de jours de congés 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 1120 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 1048 heures (1120 H - 72 H).

Article 10.4 - Duree 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.

Article 10.5 - Dispositions relatives aux cadres et a d'autres categories du personnel

Les organismes de formation peuvent, soit par accord collectif d'entreprise, soit par accord expresse 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 5ème semaine ou acquis au titre de la mise en place de la réduction du temps de travail appelés 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 1607 H ou en forfait jours annuels 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 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 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 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 auto-déclaratif, 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.

Article 10.6 - DUREES 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 bénéfice 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.

Article 10.7 - AMENAGEMENT DU TRAVAIL

Article 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 pluri-hebdomadaire 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 quatre semaines, sur une période supérieure à la semaine et au plus sur l'année dans le respect des dispositions légales en vigueur.

Article 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 × 35 heures = 1599,5 heures soit 1600 heures de travail effectif par an.

Pour les formateurs non cadres, cette durée annuelle est de 1565 heures maximum, hors journée de solidarité. Cet horaire est obtenu après déduction des 5 jours de congés 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 sixième 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 journées 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 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.

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 2 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 payement 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 douze 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 × 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 ;
- 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'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.

À 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 paye 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.

Article 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 CPV prévue à l'article 18.

Article 11 - FORMATION PROFESSIONNELLE

Les dispositions conventionnelles de branche en matière de formation professionnelle (instances de branche, contribution conventionnelle, politique de branche) sont détaillées au sein du ou des accords de branche relatif à la formation professionnelle[5].

[5] Accord du 18 décembre 2020 relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences et Accord du 25 novembre relatif à la reconversion ou à la promotion par alternance (Pro-A).

Article 12 - CONGES PAYES

Article 12.0 - ACQUISITION DES CONGES

Les congés payés sont acquis sur la base de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur, dans la limite de 30 jours ouvrables par période de référence de 12 mois. Sauf accord d'entreprise ou d'établissement prévoyant une date différente, le début de la période de référence pour l'acquisition des congés est fixé au 1er juin de chaque année et sa fin au 31 mai de l'année suivante. À l'issue de la période de référence, lorsque le calcul du nombre de jours ouvrables de congés payés acquis n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

Aux périodes considérées par les dispositions légales comme temps de travail effectif pour le calcul du droit à congé, s'ajoutent les périodes d'absence pour maladie pendant la durée d'indemnisation à taux plein par l'employeur prévue à l'article 14.1 de la convention collective.

Enfin, sans préjudice de dispositions particulières fixées par accord d'entreprise ou d'établissement, il est rappelé que certaines situations - par exemple, sous conditions, celle des salariés ayant des enfants à charge - peuvent entraîner l'acquisition de jours de congés supplémentaires conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 12.1 - PERIODE DE PRISE DES CONGES

Les congés peuvent être pris dès l'embauche, dans la limite des droits acquis à la date de départ et sans préjudice des règles relatives à la détermination de la période de prise des congés, à l'ordre des départs et au fractionnement définies ci-après et par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les congés payés pris se décomptent du 1er jour d'absence jusqu'au dernier jour ouvrable qui précède la reprise du travail. Il est rappelé que les jours ouvrables sont tous les jours de la semaine à l'exception du jour de repos hebdomadaire et des jours fériés chômés.

Sous réserve du nombre de jours de congés payés acquis, le salarié a le droit de prendre au moins 24 jours ouvrables pendant la période du 1er mai au 31 octobre, dont une fraction au moins égale à douze jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire.

Toutefois, une partie des congés peut être prise en dehors de cette période en accord entre l'employeur et le salarié.

Dans ce cas, le salarié bénéficie de jours de congés payés supplémentaires, étant précisé que les jours de congé principal dus au-delà de vingt-quatre jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

Dans cette limite, deux jours ouvrables de congés supplémentaires sont attribués lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est au moins égal à six et un seul lorsque ce nombre est compris entre trois et cinq jours.

Il peut être dérogé à ces stipulations par accord d'entreprise ou d'établissement ou avec l'accord du 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, les partenaires liés par un Pacs et les salariés en vie maritale, travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané. Il est par ailleurs rappelé que pour les salariés à temps partiel, l'employeur est tenu de prendre en considération l'activité du salarié chez un ou plusieurs autres employeurs, selon les modalités définies par l'accord temps partiel du 10 novembre 2020. Dans le cas exceptionnel où un salarié en congé est rappelé par son employeur, il lui est accordé 3 jours ouvrables de congé supplémentaire et les frais de voyage aller et retour occasionnés par ce rappel lui sont remboursés. Ce retour est subordonné à l'accord du salarié, dont le refus ne saurait être une cause de sanction.

Il ne peut y avoir report de congés au-delà de l'année de référence suivant l'année d'acquisition du droit à congés. Toutefois, pour les salariés étrangers hors Europe, des accords collectifs ou individuels peuvent prévoir la juxtaposition d'un congé sans solde à la période de congés payés.

Article 12.2 - INDEMNISATION DU CONGE

Pendant la période des congés payés, le salarié reçoit une indemnité de congés payés. Elle est au moins égale au montant de la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler pendant cette période.

Toutefois, si ce mode de calcul est plus favorable au salarié, l'indemnité de congés payés est égale au dixième de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence proportionnellement au nombre de jours de congés pris.

Article 13 - JOURS FERIES ET CONGES

Article 13.1 - JOURS FERIES

Le chômage d'un jour férié ne peut avoir pour effet de réduire la rémunération.

Le travail exceptionnel d'un jour férié entraîne soit une majoration de 100 % du salaire soit une journée de récupération.

Article 13.2 - CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX

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

- naissance ou l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours ;
- mariage du salarié ou conclusion d'un Pacte civil de solidarité : 4 jours ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ;
- décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacte civil de solidarité ou du concubin : 5 jours ;
- décès d'un enfant : 5 jours ou 7 jours lorsque l'enfant est âgé de moins de vingt-cinq ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente ;
- décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ;
- annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant : 2 jours ;
- déménagement : 1 jour pour les salariés travaillant régulièrement le samedi ;
- examen universitaire ou professionnel : dans la limite de 3 jours par an, sous réserve d'une ancienneté de 3 mois.

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

Les partenaires sociaux rappellent qu'ils encouragent les employeurs à accéder aux demandes des salariés souhaitant faire don de jours de repos non pris au bénéfice de salariés proches aidants, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 13.3 - Absences pour enfants malades

Les salariés bénéficient des autorisations d'absence pour enfant malade conformément aux dispositions légales en vigueur.

En outre, sous réserve de justifier d'une ancienneté de 1 an et de présenter à l'employeur un certificat médical attestant de la maladie ou de l'accident de l'enfant à charge de moins de 16 ans mentionnant la nécessité d'une présence auprès de l'enfant, ces autorisations d'absence sont rémunérées comme suit :

- 3 jours rémunérés par an et par salarié ;
- portés à 5 jours rémunérés par an et par salarié si l'enfant malade est âgé de moins de 1 an ou s'il est en situation de handicap ou si son état de santé relève des affections longue durée issues des dispositions du code de la sécurité sociale.

Ces jours peuvent être accolés ou fractionnés.

Pour les salariés relevant des catégories de formateurs non-cadres, les jours de congés pour enfants malades peuvent être pris indifféremment sur le temps d'acte de formation, de préparation et de recherche liés à l'acte de formation ou d'activités connexes.

Ces dispositions s'appliquent à défaut d'autres dispositions en vigueur dans l'entreprise prévoyant un maintien de rémunération en cas d'absence pour enfant malade.

Article 13.4 - Conges sans solde

Les salariés peuvent obtenir un congé sans solde dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Les partenaires sociaux rappellent que les salariés peuvent également bénéficier d'autres congés spécifiques, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 14 - Absence pour maladie et indemnisation

Article 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 un 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 quarante-huit 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 trente jours, le salarié recevra la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

Pendant les soixante jours suivants, il recevra les trois quarts de cette même rémunération.

L'indemnisation interviendra après un délai de carence de sept 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 année, de date à date, ce délai de carence sera ramené à trois jours. De plus, pour un arrêt de travail égal ou supérieur à trente jours, le délai de carence de sept jours sera rétroactivement supprimé.

Le premier temps d'indemnisation sera augmenté de quinze jours par période entière de cinq ans d'ancienneté ; le deuxième temps d'indemnisation sera augmenté de dix jours par période de même durée, sans que chacun de ces temps ne puisse excéder quatre-vingt-dix 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 douze mois, la durée d'indemnisation sera au maximum celle des périodes ci-dessus fixées.

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

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

Article 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 quarante-huit 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 pli recommandé 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.

Article 15 - MATERNITE, PATERNITE, ADOPTION ET EDUCATION DES ENFANTS

Article 15.0 - MATERNITE ET ADOPTION

Les conditions dans lesquelles le contrat de travail est suspendu en cas de maternité ou d'adoption sont régies par les dispositions légales en vigueur.

Pendant la période légale de suspension du contrat de travail, le salaire est maintenu sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale, sans que le cumul ne puisse excéder le salaire brut qui aurait été perçu pendant la période considérée.

La salariée enceinte bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux consultations prénatales et postnatales obligatoires.

La salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation dans les conditions prévues par les dispositions légales bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires.
Le conjoint ou la conjointe salarié(e) de la femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par les salariés au titre de leur ancienneté dans l'entreprise.

Article 15.1 - CONGE DE PATERNITE ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est ouvert aux salariés des entreprises relevant de la présente convention collective dans les conditions de droit commun.

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.

Article 15.2 - CONGE PARENTAL D'EDUCATION

Pour la détermination des droits légaux et issus de la convention collective des organismes de formation que le salarié 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 salarié 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.

Article 16 - PREVOYANCE COMPLEMENTAIRE

Les dispositions conventionnelles de branche en matière de santé et prévoyance sont détaillées au sein du ou des accords de branche relatifs à la santé et à la prévoyance[6].

Article 17 - DEFENSE ET CITOYENNETE - RESERVE MILITAIRE

Article 17.1 -

Afin de participer à la journée défense et citoyenneté, les salariés ou apprentis âgés 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.

Article 17.2 -

Les salariés ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve opérationnelle bénéficient sur demande écrite d'une autorisation d'absence de 8 jours ouvrés par année civile au titre de leurs activités dans la réserve.

Cette durée peut être réduite par l'employeur à 5 jours dans les entreprises de moins de deux cent cinquante salariés lorsque le bon fonctionnement de l'entreprise le justifie.

La demande écrite doit parvenir au moins 1 mois avant l'entrée au service de la réserve.

Au-delà de cette durée, le réserviste requiert l'accord de son employeur avec un préavis d'1 mois.

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.

Les périodes d'activité dans la réserve opérationnelle sont considérées comme des périodes de travail effectif pour les avantages légaux et conventionnels en matière d'ancienneté, d'avancement, de congés payés et de droits aux prestations sociales.

Article 18 - COMMISSIONS PARITAIRES

[6] Accord du 3 juillet 1992 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance et Accord du 19 novembre 2015 relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé

Article 18.0 - INSTANCES DU DIALOGUE SOCIAL DANS LA BRANCHE

Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles représentatives d'employeurs dans la branche conviennent que l'expression syndicale et le dialogue social s'exercent 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 permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) ;
- la commission paritaire de la prévoyance et de la santé (CPPS) ;
- la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEF) ;
- la commission de veille contre les discriminations (CVD).

Article 18.1 - MISSIONS ET ATTRIBUTIONS DES COMMISSIONS PARITAIRES

Article 18.1.1 - La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Elle 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.
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, qui :

- réalise le rapport annuel d'activité et le présente pour analyse et adoption à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation[7] ;
- 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 ;
- 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 est soumise à la CPPNI qui peut 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. Son secrétariat transmet la saisine et tous les éléments afférents dès réception et sous 3 jours ouvrés maximum ;
- peut se voir confier d'autres missions par décision de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation lorsque les partenaires sociaux l'estiment nécessaire, notamment pour la rédaction d'accords types.

Article 18.1.2 - La commission paritaire de la prévoyance et de la santé (CPPS)

Elle a pour missions :

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

Article 18.1.3 - La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEF)

Elle exerce ses missions dans le cadre de l'accord formation professionnelle du 18 décembre 2020 et ses avenants.

Elle a notamment pour attributions de :

- définir les grandes orientations stratégiques en matière de formation professionnelle et d'employabilité ;
- assurer le pilotage et la mise en œuvre de la politique générale de formation professionnelle ;
- promouvoir l'accès à la qualification tout au long de la vie ;
- définir la politique de certification professionnelle ;
- soutenir le développement de l'alternance dans la branche.

[7] Article L. 2232-9 et L. 2231-5-1 du Code du travail

De plus, elle est saisie par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) 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.

Elle s'appuie notamment sur les travaux de l'observatoire paritaire des métiers et qualifications ainsi que sur ceux de la sous-commission chargée de la question des certifications professionnelles.

Article 18.1.4 - La commission de veille contre les discriminations (CVD)

Elle a pour objet de lutter contre toutes les formes de discrimination :

- en matière d'emploi des personnes en situation de handicap ;
- en matière d'emploi des seniors ;
- en matière d'égalité femmes-hommes ;

Et plus généralement, pour toute question relevant de la lutte contre les discriminations.

Article 18.2 - 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.

Article 18.3 - 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 y compris préparatoires des commissions paritaires de la branche fixées à l'article 18 ainsi qu'aux groupes de travail décidés par la CPPNI ;

- le remboursement aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs de la branche des frais engagés pour l'organisation 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 CPPNI, à qui elle rend compte au moins une fois par an.

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

Article 18.3.1 - 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.

Article 18.3.2 - 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.

Article 18.3.3 - Collecte de la cotisation

L'association de gestion est la seule habilitée par la CPPNI 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 CPPNI.

Article 19 - POLITIQUE D'EMPLOI CATEGORIEL

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 séniors. Ces dispositifs de branche sont détaillés dans les annexes « Personnel handicapé » et « Emploi des séniors » à la présente convention collective.

Article 20 - CLASSIFICATION CONVENTIONNELLE

Article 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.

Article 20.2 - UNIVERSALITE 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.

Article 20.3 - FAMILLES PROFESSIONNELLES ET FILIERES DE METIERS

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.

Article 20.4 - CRITERES CLASSANTS ET EMPLOIS REPERES

Article 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.

Article 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*).

Article 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	**29**

Marche	Définition	Points
	mettre en œuvre sont à choisir parmi un nombre limité de solutions définies en amont. Vérifications réalisables de façon non systématique.	
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**

Article 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. **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). **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.	29
4	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 **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)	39
5	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). **OU** Coordination permanente de projet(s) impliquant plusieurs périmètres fonctionnels (par exemple : pédagogique, informatique, graphique) et réalisé avec des équipes externes à l'organisme de formation (prestataires externes, et équipe du client).	48
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

Article 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

Article 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**

Article 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	Points
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 **OU** Le poste requiert des connaissances approfondies d'un domaine ou discipline	**54**
5	Le poste requiert des connaissances approfondies de plusieurs domaines ou disciplines	**67**

Marche	Définition	Points
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

Article 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	Points
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

Article 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.

Article 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	Points 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	Points 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

Article 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 classant 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

Fourchette de coefficient	Palier
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

Article 20.7 - CATEGORIES 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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).

Article 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.

Article 21 - REMUNERATIONS 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 22 - COMPETENCES DES EMPLOIS DE FORMATEUR

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.

Les 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.

Les 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 (Accord, 27 mars 2012, étendu) 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 prendra 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 plusieurs des éléments suivants : temps de travail, lien contractuel, rémunération des formateurs non cadres.
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.
Nota : la polyvalence pédagogique s'apprécie par la variété des contenus, des scénarios pédagogiques, des publics, des outils pédagogiques et des techniques éducatives maîtrisées.

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 action ;
- 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.

*

* *

AVENANT DU 12 AVRIL 2023 RELATIF AUX SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS ANNUELS BRUTS DE L'ANNEE 2023

Préambule

Le présent avenant détermine les salaires minima conventionnels annuels bruts pour l'année 2023 dans la branche des organismes de formation.

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 annuels bruts correspondant aux niveaux de classification auxquels les salariés sont positionnés.

Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives de la branche des organismes de formation confirment leur engagement sur le sujet de l'égalité professionnelle, entendue comme l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes. C'est un élément primordial d'un secteur dont l'objet est de participer au développement des compétences des individus, vecteur d'émancipation de la personne dans son parcours professionnel et personnel.

En conséquence, elles y attachent une attention particulière pour toute négociation et conclusion d'accord conventionnel portant sur les conditions d'emploi et de travail des salariés ainsi que les garanties qui leur sont applicables, notamment en matière d'accès à l'emploi, à la formation, aux mobilités, aux promotions, à l'articulation des temps de vie et de rémunération.

En tout état de cause, elles soulignent que les textes conclus dans la branche s'appliquent de façon égale aux femmes et aux hommes.

Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs s'engagent également à participer et mettre en œuvre des actions qui contribuent à faire évoluer les représentations sur les femmes et à lutter contre les préjugés et stéréotypes liés aux genres.

Elles soulignent par ailleurs que les stipulations 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.

Article 1 - CHAMP D'APPLICATION

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés entrant dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988, y compris dans les DROM COM.
Ses stipulations s'appliquent aux salariés employés à la date de conclusion du présent avenant, ou embauchés 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.

Article 2 - SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS ANNUELS BRUTS POUR L'ANNEE 2023

Les partenaires sociaux décident d'une nouvelle revalorisation de la grille de salaires minima conventionnels annuels bruts pour l'année 2023.
La grille de salaires minima conventionnels annuels bruts pour l'année 2023 est la suivante :

Palier	**Fourchette de coefficient**	**Salaire minimum conventionnel annuel brut 2023** (base : durée du travail annuelle à temps complet)
1	De 100 à 109	21 657,24 €
2	De 110 à 119	21 710,03 €
3	De 120 à 132	21 813,17 €
4	De 133 à 144	21 840,68 €
5	De 145 à 157	21 917,76 €
6	De 158 à 170	21 966,49 €
7	De 171 à 185	22 119,04 €
8	De 186 à 199	23 458,81 €
9	De 200 à 206	23 983,59 €
10	De 207 à 213	24 857,50 €
11	De 214 à 219	25 673,35 €
12	De 220 à 226	26 372,65 €
13	De 227 à 233	27 188,49 €
14	De 234 à 239	28 004,34 €
15	De 240 à 245	28 703,63 €
16	De 246 à 251	29 402,91 €
17	De 252 à 257	30 102,21 €
18	De 258 à 263	30 801,50 €
19	De 264 à 269	31 500,80 €
20	De 270 à 277	32 200,09 €
21	De 278 à 285	33 132,48 €
22	De 286 à 293	33 900,31 €
23	De 294 à 301	34 574,59 €
24	De 302 à 309	35 495,72 €

Palier	**Fourchette de coefficient**	**Salaire minimum conventionnel annuel brut 2023** (base : durée du travail annuelle à temps complet)
25	De 310 à 349	36 366,70 €
26	De 350 à 399	40 366,03 €
27	De 400 à 449	45 810,86 €
28	De 450 à 499	51 255,68 €
29	De 500 à 549	56 700,50 €
30	De 550 à 599	62 145,33 €
31	À partir de 600	67 590,16 €

S’agissant de salaires minima annuels, l’appréciation de leur respect se fait au terme de l’année (ou à la date de rupture du contrat de travail en cas de rupture antérieure au 31 décembre). Si, au 31 décembre 2023, le salarié bénéficiaire n'a pas perçu le salaire minimum annuel conventionnel prévu pour l’année, il bénéficie d’une régularisation de salaire dont le montant est égal à la différence entre le salaire minimum conventionnel qui lui est dû pour l’année civile 2023 et le salaire annuel réellement perçu.

Article 3 - Mention du salaire minima conventionnel annuel brut sur le bulletin de salaire

Les partenaires sociaux rappellent que chaque entreprise doit matérialiser à titre informatif sur le bulletin de paie le salaire minimum conventionnel annuel brut correspondant au niveau de classification de chacun des salariés qu’elle emploie.

Article 4 - Duree, entree en vigueur, revision et denonciation de l’accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter du jour de sa signature.
Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Article 5 - Notification, depot et demande d’extension

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 au ministre en charge du travail.

* * *

ACCORD DU 3 JUILLET 1992 RELATIF A LA MISE EN PLACE D'UN REGIME DE PREVOYANCE

En vigueur étendu

Dans l'intégralité de l'accord de prévoyance du 3 juillet 1992, se substituent aux catégories :

- De personnel non affilié à l'AGIRC, celle de personnel non bénéficiaire de l'article 2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 ;
- De personnel affilié à l'AGIRC, celle de personnel bénéficiaire de l'article 2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017.

Article 1 - OBJET

Pour la mise en œuvre 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.

Article 2 - CHAMP D'APPLICATION : BENEFICIAIRES

Article 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 œuvre de la prévoyance.

Article 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.

Article 2.3 -

L'adhésion des salariés est maintenue obligatoirement en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause (et notamment en cas de maladie, maternité ou accident), dès lors qu'ils bénéficient pendant cette période :

- d'un maintien de salaire, total ou partiel ;

- d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'employeur qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
- d'un revenu de remplacement versé par l'employeur. Ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité …).

Dans cette hypothèse, l'employeur versera une contribution calculée selon les règles applicables à la catégorie de personnes dont relève le salarié, pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Parallèlement, le salarié continuera à s'acquitter de sa propre part de cotisations.

Article 2.4 -

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

Article 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.

Article 3 - DECES

Article 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 3.2 - MONTANT DU CAPITAL DECES

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 l'ensemble des bénéficiaires du régime de prévoyance, le montant du capital est porté à 300 % du salaire de référence revalorisé.

Article 3.3 - UNE MAJORATION DE 30% DE CE CAPITAL EST VERSEE POUR CHAQUE PERSONNE A 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 3.4 - BENEFICIAIRES

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 du salarié décédé par parts égales entre eux et, en cas de décès de l'un d'entre eux, au survivant pour la totalité ;
    - à défaut, aux grands-parents par parts égales entre eux ;
    - à défaut de toute personne susnommée, le capital revient à la succession.

La majoration pour personne à charge sera versée aux personnes ouvrant droit à ladite majoration ou le cas échéant à leur représentant légal.

Article 3.5 - DECES 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 960 % du salaire de référence (majorations pour personnes à charge comprises).

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

Article 3.6 - DOUBLE EFFET EN CAS DE DECES DU CONJOINT NON PARTICIPANT

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

• si après le décès d'un participant, laissant une ou plusieurs personnes à charge, le conjoint tel que défini ci-dessous vient lui-même à décéder, le régime de prévoyance verse au profit des personnes 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 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 960 % du salaire de référence défini à l'article 9 (majorations pour personnes à charge comprises).

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

Garanties	**Bénéficiaires de l'article 2 et non bénéficiaires de l'article 2 de l'Accord National Interprofessionnel relatif à la prévoyance des Cadres du 17 novembre 2017**
Décès du participant (toute cause), article 3.2	300 % 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)
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)
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)
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)

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)
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)

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 3.7 - VERSEMENT DU CAPITAL DECES

Sur production d'un certificat de décès, un acompte équivalant 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.

Article 3.8 - FRAIS D'OBSEQUES

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'une personne à charge : de la moitié de ce même plafond.

Article 4 - INVALIDITE TOTALE ET DEFINITIVE

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 5 - RENTE EDUCATION

Article 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.

Article 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.

Article 5.3 - PAIEMENT DE LA RENTE EDUCATION

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 6 - INCAPACITE-INVALIDITE TEMPORAIRE TOTALE

Article 6.1 - DEFINITION

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

Article 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 discontinue :

En cas d'ancienneté discontinue, 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.

Article 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.

Article 6.4 - REVALORISATION

Les conditions de revalorisation sont définies à l'article 10.

Article 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 calcule 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.

Article 7 - INVALIDITE PERMANENTE TOTALE OU PARTIELLE

Article 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).

Article 7.2 -

Les conditions de revalorisation sont définies à l'article 10.

Article 7.3 -

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

Article 8 - SITUATIONS PARTICULIERES

Article 8.1 - COMPENSATION DES PERTES DE SALAIRE LIMITEE A LA DUREE DU TRAVAIL POUR LES SALARIES NON BENEFICIAIRES DES PRESTATIONS INCAPACITE-INVALIDITE DE LA SECURITE 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.

Article 8.2 - MATERNITE

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 8.3 - CHOMAGE

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 8.4 - GARANTIE DECES POSSIBLE APRES 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 8.5 - CONGES LEGAUX NON REMUNERES NI INDEMNISES

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.

Article 8.6 - SALARIES EXERÇANT DANS LES TOM OU DETACHES A L'ETRANGER

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.

Article 9 - SALAIRE DE REFERENCE

Article 9.1 - CAS DES SALARIES AYANT AU MOINS 12 MOIS D'ANCIENNETE 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).

Article 9.2 - CAS DES SALARIES AYANT MOINS DE 12 MOIS D'ANCIENNETE 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).

Article 9.3 - POUR LES SALARIES BENEFICIANT D'UN CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE 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.

Article 9.4 - CAS DES SALARIES EN SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL INDEMNISE

Pour les salariés en suspension du contrat de travail indemnisée, le salaire annuel de référence servant de base de calcul des prestations intègre l'indemnisation versée dans le cadre de la suspension du contrat (indemnisation légale, le cas échéant complétée d'une indemnisation ou complément de rémunération versé(e) par l'employeur).

Article 10 - REVALORISATION DES PRESTATIONS

Article 10.1 - PRINCIPE

Les partenaires sociaux se prononcent sur la revalorisation applicable au titre du salaire de référence servant de base au calcul du capital décès ainsi qu'au titre des prestations incapacité et invalidité en cours de service, lorsque l'assuré justifie d'un arrêt de travail d'une durée égale ou supérieure à 180 jours continus à la date d'application de la revalorisation, en fonction des résultats du régime.

A effet du 1er janvier 2023, les partenaires sociaux ont fixé le taux à hauteur de 2,5 %.
A effet du 1er janvier 2024, les partenaires sociaux ont fixé le taux à hauteur de 2 %.
A effet du 1er janvier 2025, les partenaires sociaux ont fixé le taux à hauteur de 2 %.

Pour autant ces taux pourront être rediscutés annuellement en fonction des résultats du régime.
Les Partenaires Sociaux se prononceront ultérieurement sur la revalorisation, applicable à compter du 1er janvier 2026, au titre du salaire de référence servant de base au calcul du capital décès ainsi qu'au titre des prestations incapacité et invalidité en cours de service. S'agissant de la rente éducation, les prestations sont revalorisées annuellement, avant et après résiliation, sur décision du conseil d'administration de l'organisme assureur.

Article 11 - GESTION DU REGIME DE PREVOYANCE

Article 11.1 - ORGANISMES DE PREVOYANCE

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 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 livre IX du code de la sécurité sociale, ayant son siège 14, boulevard Malesherbes, 75014 Paris ;
- APICIL prévoyance, institution de prévoyance régie par le livre IX du code de la sécurité sociale, ayant son siège 38, rue François-Peissel, 69300 Caluire-et-Cuire ;
- Malakoff Humanis prévoyance, institution de prévoyance régie par le livre IX du 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 sont mutualisés entre ces organismes recommandés. À cet effet, un protocole technique et financier est conclu avec les organismes assureurs co-recommandés et l'un des organismes co-recommandés est choisi pour la durée de la recommandation pour effectuer l'apérition technique.

Article 11.2 bis Reexamen 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 2021, soit pour le 1er janvier 2026. À cette fin, les parties signataires se réuniront spécialement au plus tard 6 mois avant cette échéance.

Article 11.3 - Obligations d'adhesion

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.

ARTICLE 11.3 BIS GARANTIES COLLECTIVES PRESENTANT UN HAUT DEGRE DE SOLIDARITE 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 11.3 TER FINANCEMENT ET DEFINITION DES GARANTIES COLLECTIVES PRESENTANT UN DEGRE ELEVE DE SOLIDARITE

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, de prestations à caractère non directement contributif.

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 recommandés par la branche auprès desquels les entreprises organisent la couverture de leurs salariés.

Depuis le 1er janvier 2023 (avenant du 6 décembre 2022), les partenaires sociaux ont décidé du financement des prestations actions individuelles suivantes :

• Actions individuelles :

- le versement d'une somme forfaitaire aux salariés étant dans une situation d'aidant familial pour la prise en charge d'un conjoint malade ou d'un parent dépendant (ascendants et descendants du 1er et du 2e degré). Cette aide, d'un montant pouvant aller jusqu'à 2 700 € par salarié, est attribuée aux salariés dont le revenu fiscal de référence divisé par le nombre de parts du foyer fiscal est inférieur ou égal à 21 000 € ;

- le versement d'une aide financière post-hospitalisation pour les salariés hospitalisés au moins 3 jours et dont le revenu fiscal de référence divisé par le nombre de parts du foyer fiscal est inférieur ou égal à 21 000 €. Le montant de l'aide est fixé à 300 € avec une majoration de 200 € pour une famille monoparentale ;
- le versement d'une unique somme forfaitaire pour les salariés atteints d'une affection de longue durée exonérante à 100 % (telle que prévue aux articles D. 322-1 et R. 322-6 du code de la sécurité sociale). Cette aide, d'un montant de 1 000 €, est attribuée aux salariés dont le revenu fiscal de référence divisé par le nombre de parts du foyer fiscal est inférieur ou égal à 21 000 € ;
- le versement d'une somme forfaitaire de 250 € par an aux salariés en contrat de professionnalisation ou en contrat d'apprentissage, destinée notamment à financer la part salariale de la cotisation prévoyance, pour le niveau de couverture obligatoire retenu par l'entreprise. Ce montant est proratisé en fonction du nombre de mois effectivement travaillés par l'alternant ;
- la prise en charge de la cotisation prévoyance pour les salariés en congé parental d'éducation à temps plein pour une durée d'un an ;
- l'octroi d'aides financières exceptionnelles (aides et secours individuels lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie).

Par le présent avenant, les partenaires sociaux décident du financement des prestations actions collectives suivantes à partir du 1er mars 2023 :

• Actions collectives :

- la mise à disposition d'un outil en ligne pour l'évaluation des risques professionnels et du plan d'action associé ;
- sous réserve de l'accomplissement de ses obligations en matière de rédaction et mise à jour du DUERP par l'employeur et de l'association du CSE – lorsqu'il existe – à la démarche :
    - accompagnement pour la prévention des risques psycho-sociaux ;
    - accompagnement pour la prévention des troubles musculosquelettiques.

Lorsque l'entreprise a souscrit un contrat d'assurance avec un assureur recommandé par la branche, ces prestations à caractère non directement contributif sont prises en charge dans la limite des fonds disponibles.

Les entreprises non adhérentes au régime conventionnel auprès de l'un des organismes assureurs recommandés sont tenues de s'assurer que leur contrat collectif prévoit les

prestations présentant un degré de solidarité élevé listées ci-dessus et que 2 % des cotisations servent bien au financement de ces prestations à caractère non directement contributif.

ARTICLE 11.3 QUATER. EFFET DE LA RESILIATION

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 11.4 - GARANTIES COMPLEMENTAIRES

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 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.

Article 12 - Commission paritaire de prevoyance et sante

Article 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.

Article 12.2 - Role

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.

Article 12.3 - Reunions

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 13 - Information des participants du regime

Article 13.0 - Sur l'accord et les garanties du regime de prevoyance

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.

Article 13.1 - 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.

Article 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 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 15 - MODIFICATION, RESILIATION, DENONCIATION

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 collèges 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.

ANNEXES

ANNEXE 1 : COTISATIONS

Article 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.

Article 2. Taux des cotisations de prévoyance

Les taux de cotisations sont fixés à :

- pour le personnel bénéficiaire de l'article 2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 : 1,98 % T1 + 2,73 % T2 dans la limite de 8 PASS ;
- pour le personnel non bénéficiaire de l'article 2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 : 1,84 % T1 + 2,73 % T2 dans la limite de 8 PASS.

Article 3. Répartition du financement et taux d'appel

Les cotisations définies aux articles 2 et 3 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 de l'article 2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 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 pourcentage de l'assiette)

Personnel bénéficiaire de l'article 2 ANI du 17 novembre 2017						
Garanties	T1			T2		
	Tarif employeur	Tarif salarié	Total	Tarif employeur	Tarif salarié	Total
Décès toutes causes	0,546	0,037	0,583	0,230	0,230	0,460
Décès accidentel	0,063	0,004	0,067	0,028	0,028	0,056
Double effet	0,052	0,004	0,056	0,022	0,022	0,044
Rente éducation	0,114	0,008	0,122	0,061	0,061	0,122
Incapacité de travail	0,297	0,058	0,355	0,250	0,250	0,500
Invalidité	0,668	0,129	0,797	0,774	0,774	1,548
Total	1,740	0,240	1,980	1,365	1,365	2,730

(En pourcentage de l'assiette)

Personnel non bénéficiaire de l'article 2 ANI du 17 novembre 2017						
Garanties	T1	0	0	T2	0	0
	Tarif employeur	Tarif salarié	Total	Tarif employeur	Tarif salarié	Total
Décès toutes causes	0,187	0,187	0,374	0,187	0,187	0,374
Décès accidentel	0,011	0,011	0,022	0,011	0,011	0,022
Double effet	0,022	0,022	0,044	0,022	0,022	0,044
Rente éducation	0,055	0,055	0,110	0,055	0,055	0,110
Incapacité de travail	0,248	0,248	0,496	0,317	0,317	0,634
Invalidité	0,397	0,397	0,794	0,773	0,773	1,546
Total	0,920	0,920	1,840	1,365	1,365	2,730

Article 4

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.

Article 5

Les taux de cotisations définies à l'article 4 de la présente annexe entrent en vigueur à compter du 1er juillet 2022 pour la durée de la recommandation issue du présent avenant.

ANNEXE 2 : PRESTATIONS

Garanties [1]	Niveau de prestations
Capital décès toutes causes	
Décès du salarié, quelle que soit sa situation de famille (capital de base)	300 % du salaire de référence
Majoration par personne à charge	+ 30 % du capital de base ci-dessus
Majoration du capital en cas de décès accidentel	
Décès du salarié consécutif à un accident de la circulation [2]	300 % du salaire de référence + 30 % du capital de base ci-dessus
Décès simultané ou postérieur du conjoint (double effet)	
Décès postérieur (quelle qu'en soit la cause) du conjoint (n'ayant pas la qualité d'assuré au titre du régime) ayant au moins une personne à charge au jour de son décès et qui était initialement à charge au jour du décès du salarié	100 % du capital décès toutes causes (capital de base et majoration par personne à charge) (capital versé aux personnes à

	charge, réparti par parts égales entre eux)
Décès simultané (quelle qu'en soit la cause sauf accident de la circulation [2]) du conjoint (n'ayant pas la qualité d'assuré au titre du régime) ayant au moins une personne à charge	100 % du capital décès toutes causes (capital de base et majoration par personne à charge) (capital versé aux personnes à charge, réparti par parts égales entre eux)
Décès suite à un accident de la circulation [2] du conjoint (n'ayant pas la qualité d'assuré au titre du régime) simultanément à celui du salarié, alors qu'ils ont au moins une personne à charge	100 % du capital décès toutes causes (capital de base et majoration par personne à charge) (capital versé aux personnes à charge, réparti par parts égales entre eux)
Allocations obsèques	
Décès du salarié ou du conjoint	100 % PMSS [3] dans la limite des frais engagés
Décès d'un enfant à charge ou d'une autre personne à charge	50 % PMSS [3] dans la limite des frais engagés
Perte totale et irréversible d'autonomie toutes causes	
Perte totale et irréversible d'autonomie du salarié	Versement par anticipation au salarié de 100 % du capital décès toutes causes, hors majoration par personne à charge [4]
Perte totale et irréversible d'autonomie du conjoint (n'ayant pas la qualité d'assuré au titre du régime) postérieurement au décès du salarié, alors qu'il reste au moins une personne à charge à cette date qui était initialement à charge au jour du décès du salarié	Versement par anticipation de 100 % du capital décès toutes causes, y compris la majoration par personne à charge (capital de base versé au conjoint, et majorations aux personnes concernées) [5]
Rente d'éducation	
Jusqu'au 6e anniversaire de l'enfant à charge	9 % du salaire de référence (montant annuel)

De 6 ans au 16e anniversaire de l'enfant à charge	12 % du salaire de référence (montant annuel)
De 16 ans au 25e anniversaire de l'enfant à charge (sous condition d'être à charge au sens des dispositions prévues aux conditions générales du contrat collectif)	15 % du salaire de référence (montant annuel)
Incapacité temporaire de travail [6]	
Incapacité temporaire du salarié ayant plus d'un an d'ancienneté et bénéficiant d'un maintien de salaire : Franchise : indemnisation en relais (dès que cesse le droit à rémunération totale du souscripteur au titre de ses obligations conventionnelles de maintien de salaire) et en complément de la deuxième période de maintien de salaire par le souscripteur au titre de ses obligations conventionnelles de maintien de salaire [7] Incapacité temporaire du salarié justifiant moins d'un an d'ancienneté [8] : Franchise : 3 jours en cas de maladie ou d'accident de la vie privée, aucune franchise n'est appliquée en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle	Versement d'indemnités journalières complémentaires (montant journalier) : 83 % de la 365e partie du salaire de référence (sous déduction des prestations de la sécurité sociale et de l'éventuel salaire de l'employeur)
Invalidité ou incapacité permanente	
Invalidité de 1re ou 2e ou 3e catégorie	Versement d'une rente complémentaire (montant annuel) : 83 % du salaire de référence (sous déduction des prestations de la sécurité sociale et de l'éventuel salaire de l'employeur)
Incapacité permanente professionnelle avec un taux au moins égal à 33 %	Versement d'une rente complémentaire (montant annuel) : 83 % du salaire de référence (sous déduction des prestations de la

	sécurité sociale et de l'éventuel salaire de l'employeur)

Les définitions et le détail des notions employées sont précisées au sein de l'accord collectif du 3 juillet 1992 relatif à la mise en place d'un régime prévoyance et notamment à l'article 9 concernant la définition du salaire de référence.

SS = prestation brute de la sécurité sociale (reconstituée théoriquement pour les assurés n'y ouvrant pas droit en raison du montant cotisé ou heures travaillées insuffisants).

[1] Versement du capital décès : sur production d'un certificat de décès, un acompte équivalant 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 par l'organisme assureur.

Le montant global des capitaux versés au titre d'un décès ne peut toutefois être supérieur à 960 % du salaire de référence, majorations pour personnes à charge comprises. L'éventuelle réduction induite par ce plafonnement est appliquée dans la même proportion à chacun des bénéficiaires.

[2] Accident de la circulation du salarié survenu 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.

[3] PMSS : Plafond mensuel de la sécurité sociale, en vigueur à la date du décès.

[4] Le versement par anticipation met fin à la garantie décès du salarié à l'exception des majorations du capital qui restent dues en cas de décès du salarié survenant postérieurement, s'il existe au moins une personne à charge à son décès.

[5] Le versement par anticipation met fin à la garantie décès du conjoint.

[6] Sans préjudice de l'application des articles L. 1226-23 et L. 1226-24 du code du travail dont bénéficient les salariés qui relèvent du droit local d'Alsace-Moselle.

[7] La convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 prévoit des dispositions plus favorables (art. 14.1) en termes d'obligation de maintien de salaire employeur – notamment quant au délai d'indemnisation – que celles légalement prévues (articles D. 1226-1 et suivants du code du travail).

[8] Sous réserve :

– de justifier, selon la formule la plus favorable à l'assuré, soit d'une ancienneté de 3 mois continus ou discontinus, soit de 75 jours réellement travaillés au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail ;

– et que la durée de l'arrêt de travail soit au moins égale à 21 jours consécutifs.

Prestations au titre du degré élevé de solidarité [*]
Versement d'une somme forfaitaire aux salariés étant dans une situation d'aidant familial pour la prise en charge d'un conjoint malade ou d'un parent dépendant (ascendants et

descendants du 1er et du 2e degré). Cette aide d'un montant pouvant aller jusqu'à 2 700 € (par salarié) est attribuée aux salariés dont le revenu fiscal de référence divisé par le nombre de parts est inférieur ou égal à 21 000 €.
Versement d'une aide financière post-hospitalisation pour les salariés hospitalisés au moins 3 jours et dont le revenu fiscal de référence de la personne, divisé par le nombre de parts, est inférieur ou égal à 21 000 €. Le montant de l'aide est fixé à 300 € avec une majoration de 200 € pour une famille monoparentale.
Versement d'une unique somme forfaitaire pour les salariés atteints d'une affection de longue durée exonérante à 100 % (telle que prévue aux articles D. 322-1 et R. 322-6 du code de la sécurité sociale). Cette aide, d'un montant de 1 000 €, est attribuée aux salariés dont le revenu fiscal de référence divisé par le nombre de parts est inférieur ou égal à 21 000 €.
Le versement d'une somme forfaitaire de 250 € par an aux salariés en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, destinée notamment à financer la part salariale de la cotisation prévoyance pour le niveau de couverture obligatoire retenu par l'entreprise. Ce montant est proratisé en fonction du nombre de mois effectivement travaillés par l'alternant.
Prise en charge de la cotisation prévoyance pour les salariés en congé parental d'éducation à temps plein pour une durée d'un an.
Octroi d'aides financières exceptionnelles (aides et secours individuels lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie).
Mise à disposition d'un outil en ligne pour l'évaluation des risques professionnels et la mise en place d'actions de prévention.
Accompagnement pour la prévention des risques psycho-sociaux
Accompagnement pour la prévention des troubles musculosquelettiques
[*] Prestations à caractère non directement contributif, versées dans la limite du fonds DES disponible.

ACCORD DU 19 NOVEMBRE 2015 RELATIF A LA COUVERTURE COMPLEMENTAIRE SANTE

PREAMBULE

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.

Article 1 - OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

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.

Article 2 - BENEFICIAIRES

Article 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.

Article 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.

Article 2.3 -

Bénéficient 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 3 - DEROGATIONS A L'OBLIGATION D'ADHESION A L'INITIATIVE DU SALARIE

Article 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.[8]

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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.

---

[8] *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)*

Article 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.

Article 4 - COUVERTURE FACULTATIVE DES AYANTS DROITS (ENFANTS ET/OU CONJOINT)

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.

Article 5 - SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 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.

Article 5.2 -

Toutefois, l'adhésion des salariés, y compris leurs ayants droit le cas échéant, est maintenue obligatoirement en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause (et notamment en cas de maladie, maternité ou accident), dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période :

- d'un maintien de salaire total ou partiel ;
- d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
- d'un revenu de remplacement versé par l'employeur. Ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité …) ;
- d'une rente d'invalidité au titre du régime de prévoyance.

Dans cette hypothèse, l'employeur versera une contribution calculée selon les règles applicables à la catégorie de personnes dont relève le salarié, pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Parallèlement le salarié continuera à s'acquitter de sa propre part de cotisation.

Article 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.

Article 6 - MAINTIEN DES GARANTIES APRES LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 6.1 - PORTABILITE

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.

Article 6.2 - ARTICLE 4 DE LA LOI N° 89-1009 DU 31 DECEMBRE 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.

Article 7 - GARANTIES

Article 7.1 - GARANTIES CONVENTIONNELLES MINIMALES 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 partenaires sociaux 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 …).

Article 7.2 - AMELIORATION DES GARANTIES DE « NIVEAU 2 » ET « NIVEAU 3 » AU LIBRE CHOIX DE L'ENTREPRISE : A ADHESION FACULTATIVE OU OBLIGATOIRE DU SALARIE

Les employeurs peuvent décider de mettre en place dans leur entreprise les garanties de « niveau 2 » et/ou de « niveau 3 », qui figurent en annexe. Dans ce cas, les garanties revêtent au choix de l'entreprise :

- soit 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 ;

- soit, un caractère collectif et facultatif. *Dans ce cadre, le salarié est libre d'adhérer ou non au niveau d'amélioration souscrit par l'entreprise.*[9]https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALITEXT000032489240/?idConteneur=KALICONT000005635435&origin=list

Article 8 - FINANCEMENT

Article 8.1 -

Le financement des garanties collectives à adhésion obligatoire est assuré par une cotisation d'au moins la moitié à la charge de l'employeur. Le financement des garanties collectives à adhésion facultatives est, par principe, à la charge du salarié.

Financement niveau 1

Article 8.2 -

La participation de l'employeur au financement des garanties rendues obligatoires par le présent accord s'élève au minimum à 0,57 % PMSS pour les salariés relevant du régime général de la sécurité sociale et à 0,30 % PMSS pour les salariés relevant du régime local d'Alsace-Moselle.

Article 8.3 -

La participation du salarié pour la stricte application des garanties minimales rendues obligatoires par le présent accord (niveau 1) ne peut excéder 0,57 % PMSS pour les salariés relevant du régime général de la sécurité sociale et 0,30 % PMSS 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

Article 8.4 -

Si l'employeur souhaite mettre en œuvre le niveau 2 à titre obligatoire, la participation de l'employeur au financement des garanties s'élève au minimum à 0,635 % PMSS pour les salariés relevant du régime général de la sécurité sociale et à 0,35 % PMSS pour les salariés relevant du régime local d'Alsace-Moselle.

Article 8.5 -

[9] *La 2e phrase du 3e alinéa de l'article 7.2 est étendue sous réserve du respect des articles L. 911-7 et D. 911-2 du code de la sécurité sociale, s'agissant des dispenses d'affiliation au régime collectif de frais de santé. (Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)*

La participation du salarié pour la stricte application des garanties du niveau 2 ne peut excéder 0,635 % PMSS pour les salariés relevant du régime général de la sécurité sociale et 0,35 % PMSS 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.

Financement niveau 3

Article 8.6 -

Si l'employeur souhaite mettre en œuvre le niveau 3 à titre obligatoire, la participation de l'employeur au financement des garanties s'élève au minimum à 0,705 % PMSS pour les salariés relevant du régime général de la sécurité sociale et à 0,36 % PMSS pour les salariés relevant du régime local d'Alsace-Moselle.

Article 8.7 -

La participation du salarié pour la stricte application des garanties du niveau 3 ne peut excéder 0,705 % PMSS pour les salariés relevant du régime général de la sécurité sociale et 0,36 % PMSS 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 3 du présent accord.

Article 8.8 -

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.

Article 9 - SOLIDARITE ET FINANCEMENT DE L'ACTION SOCIALE

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 versement d'une somme forfaitaire de 250 € par an aux salariés en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, destinée notamment à financer la part salariale de la cotisation ou santé pour le niveau de couverture obligatoire retenu par l'entreprise. Ce montant est proratisé en fonction du nombre de mois effectivement travaillés par l'alternant.
- Du versement d'une aide financière post-hospitalisation pour les salariés hospitalisés au moins 3 jours et dont le revenu fiscal de référence divisé par le nombre de parts du foyer fiscal, est inférieur ou égal à 21 000 €. Le montant de l'aide est fixé à 300 € avec une majoration de 200 € pour une famille monoparentale.
- De la prise en charge, sans avance de frais, d'un service en ligne de 2e avis médical dans la limite des frais réels, plafonnée à 300 € pour une affection de longue durée défini à l'article D.322-1 du Code de la sécurité sociale. Pour bénéficier de cette prise en charge, le revenu fiscal de référence divisé par le nombre de parts du foyer fiscal doit être inférieur ou égal à 21 000 €.
- De l'octroi d'aides financières exceptionnelles (aides et secours individuels lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie).

Pour les entreprises qui ont souscrit un contrat d'assurance avec un assureur recommandé par la branche, ces prestations à caractère non directement contributif sont prises en charge dans la limite des fonds disponibles.

Les entreprises non adhérentes au régime conventionnel auprès de l'un des organismes assureurs recommandés sont tenues de s'assurer que leur contrat collectif prévoit les prestations présentant un degré de solidarité élevé listées ci-dessus et que 2 % des cotisations servent bien au financement de ces prestations à caractère non directement contributif.

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 recommandés par la Branche auprès desquels les entreprises organisent la couverture de leurs salariés.

Article 10 - ORGANISMES ASSUREURS RECOMMANDES

Article 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.

À cet effet, les signataires du présent accord ont fait le choix de recommander les quatre 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 14-16, boulevard Malesherbes, 75014 Paris ;
- APICIL prévoyance, institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, ayant son siège 38, rue François-Peissel, 69300 Caluire-et-Cuire ;
- Harmonie mutuelle, mutuelle régie par le livre II du code de la mutualité, dont le siège social est 143, rue Blomet, 75015 Paris ;
- Malakoff Humanis 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 de la branche dans le cadre du DES.

Les résultats techniques et financiers sont mutualisés entre ces organismes recommandés dans le cadre d'une co-assurance. À cet effet, un protocole technique et financier est conclu

avec les organismes assureurs co-recommandés et l'un des organismes co-recommandés est choisi pour la durée de la recommandation pour effectuer l'apérition technique.

Article 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. À cet effet, un fonds de solidarité unique géré par l'OCIRP se voit affecter 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.

Article 10.3 -

Les annexes faisant partie du présent accord précisent les garanties et cotisations du régime conventionnel : couverture minimum obligatoire (niveau 1) et des niveaux de couverture améliorés (niveaux 2 et 3) définis par le présent accord en cas d'adhésion à l'un des organismes assureurs recommandés.

Article 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 l'accord ou avenant ayant procédé à la recommandation des organismes assureurs et en tout état de cause, au moins 3 mois avant la date d'échéance annuelle.

Article 10.5 -

Afin de faciliter le travail d'analyse des partenaires sociaux, les organismes recommandés présentent un rapport annuel portant sur les années écoulées depuis la prise d'effet de la recommandation et sur les perspectives d'évolution du régime (nombre d'organismes de formation 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 …).

Article 11 - CHOIX DE L'ORGANISME ASSUREUR PAR L'ENTREPRISE

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.

Article 12 - OBLIGATION D'INFORMATION

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.

Article 13 - COMMISSION PARITAIRE DE PREVOYANCE ET DE SANTE (CPPS)

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.

Article 14 - MODIFICATION, RESILIATION, DENONCIATION

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.[10]

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.

Article 15 - DATE D'EFFET ET APPLICATION

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 ;

---

[10] *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)*

- 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.

Article 16 - MODIFICATION DU CADRE LEGISLATIF OU REGLEMENTAIRE

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.

Article 17 - DEPOT, DEMANDE D'EXTENSION

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 1 : PRESTATIONS

Le détail des garanties en vigueur est repris ci-après. Les niveaux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent y compris des prestations versées par la sécurité sociale, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires.

ABREVIATIONS :

BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement
DPTM (Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée) : OPTAM / OPTAM-CO
OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée
OPTAM-CO : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée - Chirurgie-Obstétrique
€ : Euro
FR : Frais réels engagés par le bénéficiaire
HLF : Honoraires limites de facturation fixés selon la règlementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire
PLV : Prix limites de vente fixés selon la règlementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire
PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale
RSS : Remboursement Sécurité Sociale = montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement SS : Sécurité Sociale

HOSPITALISATION				
Nature des frais Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité		Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
Frais de séjour		100% BR	100% BR	100% BR
Forfait journalier hospitalier		100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur	100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur	100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur
Honoraires				
Actes de chirurgie	Adhérents DPTM Non adhérents DPTM	250% BR 200% BR	250% BR 200% BR	250% BR 200% BR
Actes d'anesthésie				
Actes techniques médicaux				
Autres honoraires				
Participation forfaitaire sur les actes lourds		100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur	100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur	100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur
Chambre particulière avec nuitée		-	30 € f jour (max 10 jours f année civile)	30 € f jour (max 10 jours f année civile)
Chambre particulière en ambulatoire		-	15 € f jour	15 € f jour
Lit accompagnant		-	30 € f jour (max 10 jours f année civile)	30 € f jour (max 10 jours f année civile)

TRANSPORT			
Nature des frais	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
Transport remboursé par la Ss	100% BR	100% BR	100% BR

SOINS COURANTS				
Nature des frais		Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
Honoraires médicaux				
Généralistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM	100% BR	150% BR	250% BR
	Non adhérents DPTM	100% BR	130% BR	200% BR
Spécialistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM	250% BR	250% BR	250% BR
	Non adhérents DPTM	200% BR	200% BR	200% BR
Actes de chirurgie, Actes techniques médicaux	Adhérents DPTM	100% BR	150% BR	250% BR
	Non adhérents DPTM	100% BR	130% BR	200% BR
Actes d'imagerie médicale, Actes d'échographie	Adhérents DPTM	100% BR	150% BR	250% BR
	Non adhérents DPTM	100% BR	130% BR	200% BR
Sages-femmes		100% BR	100% BR	100% BR
Honoraires paramédicaux				
Auxiliaires médicaux (actes remboursés par la Ss)		100% BR	100% BR	100% BR
Analyses et examens de laboratoire				
Analyses et examens de biologie médicale remboursés par la Ss		100% BR	100% BR	100% BR
Pharmacie				

Médicaments remboursés Ss	100% BR	100% BR	100% BR
Pharmacie hors médicaments, remboursée Ss	100% BR	100% BR	100% BR
Vaccins prescrits et non remboursés Ss	-	75 € / année civile	75 € / année civile
Contraceptif	-	100 € / année civile	100 € / année civile
Matériel médical			
Orthopédie, autres prothèses et appareillages, remboursés Ss (hors auditifs et dentaires et optiques)	100% BR	150% BR	150% BR
Participation forfaitaire sur les actes lourds	100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur	100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur	100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur

Nature des frais	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
Cures thermales remboursées Ss			
Frais d'établissement, d'hébergement et de transport	100% BR	100% BR	100% BR
Honoraires	100% BR	100% BR	100% BR
Actes de prévention remboursés par la Ss et définis par la réglementation	100% BR	100% BR	100% BR

MEDECINE DOUCE			
Nature des frais	**Niveau 1**	**Niveau 2**	**Niveau 3**
Ostéopathie, Chiropractie, Acupuncture (si consultations pratiquées par un professionnel de santé recensé au répertoire ADELI ou exerçant dans un établissement recensé au répertoire FINESS)	40 € / séance (max 4 / année civile)	40 € / séance (max 4 / année civile)	40 € / séance (max 4 / année civile)
Psychomotricien non pris en charge par la Ss	-	100% FR pour le bilan + 15 € / séance	100% FR pour le bilan + 15 € / séance

PRESTATIONS AU TITRE DU DEGRE ELEVE DE SOLIDARITE (*)
Le versement d'une somme forfaitaire de 250 € par an aux salariés en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, destinée notamment à financer la part salariale de la cotisation santé pour le niveau de couverture obligatoire retenu par l'entreprise. Ce montant est proratisé en fonction du nombre de mois effectivement travaillés par l'alternant.
Versement d'une aide financière post-hospitalisation pour les salariés hospitalisés au moins 3 jours et dont le revenu fiscal de référence de la personne, divisé par le nombre de parts, est inférieur ou égal à 21 **000 €. Le montant de l'aide est fixé à 300 € avec une majoration de 200 € pour une famille monoparentale.**
Prise en charge, sans avance de frais, d'un service en ligne de 2e avis médical dans la limite des frais réels **plafonnée à 300 € pour une affection de longue durée définie à l'article D.322**-1 du Code la sécurité sociale. Pour bénéficier de cette prise en charge, le revenu fiscal de référence de la personne, divisé par le nombre de parts doit être inférieur ou égal à **21 000 €.**
Octroi d'aides financières exceptionnelles (aides et secours individuels lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie).

(*) Prestations à caractère non directement contributif, versées dans la limite du fonds DES disponible

AIDES AUDITIVES			
Nature des frais	**Niveau 1**	**Niveau 2**	**Niveau 3**
Equipements 100 % Santé (**) :			
Aides auditives personnes >= 20 ans	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention Ss, dans la limite des PLV (***)	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention Ss, dans la limite des PLV (***)	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention Ss, dans la limite des PLV (***)
Aides auditives personnes < 20 ans ou atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle < 1/20ème après correction)			
Equipements libres (****) :			
Aides auditives personnes >= 20 ans	100% BR (***)	200% BR (***)	1 700 € / prothèse (***)
Aides auditives personnes < 20 ans ou atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle < 1/20ème après correction)	100% BR (***)	100% BR (***)	1 700 € / prothèse (***)
Piles et autres consommables ou accessoires remboursés par la Ss (*)	100% BR	100% BR	100% BR

(*) Pour les piles, la garantie s'applique dans la limite du nombre annuel de paquets, fixé par l'arrêté du 14.11.2018.

(**) Equipements de Classe I, tels que définis réglementairement. Le respect de la limite des PLV tient compte de la somme des indemnisations versées par la Sécurité sociale et par le présent régime (ainsi que le cas échéant des indemnités versées par tout autre régime complémentaire)

(***) La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'une aide auditive par oreille, par période de 4 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente (ce délai s'entendant pour chaque oreille indépendamment).

(****) Equipements de Classe II, tels que définis réglementairement.

S'agissant des aides auditives comprises dans l'équipement libre (classe II), la garantie couvre dans tous les cas, le montant minimal de prise en charge fixé par la règlementation en vigueur, relative au « contrat responsable ». La prise en charge dans le cadre du présent régime s'effectue par ailleurs dans la limite du plafond de remboursement prévu par cette même règlementation (1700 € / aide auditive, remboursement Sécurité sociale inclus au 01.01.2021). Le respect de cette limite tient compte de la somme des indemnisations versées par la Ss et par le présent régime (ainsi que le cas échéant des indemnités versées par tout autre régime complémentaire)

DENTAIRE			
Nature des frais	**Niveau 1**	**Niveau 2**	**Niveau**
Soins			
Soins dentaires conservateurs, chirurgicaux ou de prévention	100% BR	100% BR	100% BR
Prothèses			
Soins et prothèses 100 % Santé (*)			
Inlay core	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Ss, dans la limite des HLF (****)	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Ss, dans la limite des HLF (****)	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Ss, dans la limite des HLF (****)
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires			
Panier maitrisé (**)			
Inlay, onlay	125% BR dans la limite des HLF (****)	125% BR dans la limite des HLF (****)	100% FR dans la limite des HLF (****)
Inlay core	150% BR dans la limite des HLF (****)	150% BR dans la limite des HLF (****)	100% FR dans la limite des HLF (****)
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	275% BR dans la limite des HLF (****)	275% BR dans la limite des HLF (****)	100% FR dans la limite des HLF (****)
Panier libre (***)			
Inlay, onlay	125% BR	125% BR	125% BR
Inlay core	150% BR	150% BR	150% BR
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	275% BR	275% BR	275% BR
Autres actes dentaires			
Orthodontie remboursée Ss	125% BR	125% BR	125% BR

Implants dentaires (hors pilier, hors scanner)	200 € / année civile	200 € / année civile	200 € / année civile
Parodontologie remboursée Ss	100% BR	100% BR	100% BR
Parodontologie non remboursée Ss	60€ / année civile	60€ / année civile	60€ / année civile

(*) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier 100 % santé, tels que définis réglementairement.

(**) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier maitrisé, tels que définis réglementairement. (***)

Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier libre, tels que définis réglementairement.

(****) Le respect de la limite des HLF tient compte de la somme des indemnisations versées par la Ss et par le présent régime (ainsi que le cas échéant des indemnités versées par tout autre régime complémentaire)

	OPTIQUE		
Nature des frais	**Niveau 1**	**Niveau 2**	**Niveau 3**
Equipements 100 % Santé (*)			
Bénéficiaire de 16 ans et + (Monture + 2 Verres) (**)	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Ss, dans la limite des PLV (****)	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Ss, dans la limite des PLV (****)	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Ss, dans la limite des PLV (****)
Bénéficiaire de moins de 16 ans (Monture + 2 Verres) (**)			
Prestation d'appairage pour des verres de classe A d'indices de réfraction différents (tous niveaux)			
Supplément pour verres avec filtres (de classe A)			
Equipements libres (***)			
Equipement simple (monture + 2 verres simples de classe B) (**)	175 € dont au maximum 100 € au titre de la monture	175 € dont au maximum 100 € au titre de la monture	175 € dont au maximum 100 € au titre de la monture
Equipement complexe (monture + 2 verres complexes de classe B) (**)	275 € dont au maximum 100 € au titre de la monture	275 € dont au maximum 100 € au titre de la monture	275 € dont au maximum 100 € au titre de la monture
Equipement mixte (monture avec un verre simple de classe B + un verre complexe de classe B) (**)	225 € dont au maximum 100 € au titre de la monture	225 € dont au maximum 100 € au titre de la monture	225 € dont au maximum 100 € au titre de la monture
Prestations supplémentaires portant sur un équipement d'optique de classe A ou B			
Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien-lunetier d'une ordonnance pour des verres de classe A	100% BR dans la limite des PLV (****)	100% BR dans la limite des PLV (****)	100% FR dans la limite des PLV (****)
Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien-lunetier d'une ordonnance pour des verres de classe B	100% BR dans la limite des PLV (****)	100% BR dans la limite des PLV (****)	100% FR dans la limite des PLV (****)
Supplément pour verres avec filtres de classe B	100% BR dans la limite des PLV (****)	100% BR dans la limite des PLV (****)	100% FR dans la limite des PLV (****)
Autres suppléments pour verres de classe A ou B (prisme / système antiptosis / verres iséiconiques)	100% BR	100% BR	100% BR
Autres prestations			
Lentilles acceptées par la Ss	100% BR + 60 € / année civile (*****)	100% BR + 60 € / année civile (*****)	100% BR + 60 € / année civile (*****)
Lentilles refusées par la Ss	60 € / année civile (*****)	60 € / année civile (*****)	60 € / année civile (*****)
Chirurgie réfractive de l'œil (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	200 € / œil / année civile	400 € / œil / année civile	400 € / œil / année civile

(*) Equipements de classe A et prestations supplémentaires portant sur l'équipement de classe A pris en charge dans le cadre du « 100 % santé », tels que définis réglementairement.
Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes. La prise en charge de l'élément de classe A de l'équipement est intégrale après

intervention de la Sécurité sociale, dans la limite des PLV. La prise en charge de l'élément de classe B de l'équipement s'effectue dans la limite du plafond de classe B du contrat correspondant à la correction optique de l'équipement acquis, déduction faite :

- du coût des verres de classe A, pour la monture de classe B,
- du coût de la monture de classe A, pour les verres de classe B.

(**) Conditions de renouvellement de l'équipement :
La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement optique (composé de deux verres et d'une monture) dans les conditions de renouvellement fixées par l'arrêté du 03.12.2018 modifiant la prise en charge d'optique médicale de la Liste des Produits et Prestations (LPP) prévue à l'article L. 165-1 du Code de la Sécurité sociale, et rappelées ci-après :

- Pour les adultes et pour les enfants de 16 ans et plus, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de deux ans après la dernière prise en charge d'un équipement.
- Pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale d'un an après le dernier remboursement d'un équipement.
- Pour les enfants jusqu'à 6 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de 6 mois après le dernier remboursement d'un équipement uniquement en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas, le délai d'un an mentionné à l'alinéa précédent s'applique.

Les différents délais s'entendent par rapport à la date de délivrance du dernier dispositif de l'équipement optique concerné pour l'application du délai. Les différents délais sont également applicables pour le renouvellement séparé des éléments de l'équipement et dans ce cas, le délai de renouvellement s'apprécie distinctement pour chaque élément.

Par dérogation aux dispositions ci-dessus, le renouvellement anticipé de la prise en charge pour raison médicale d'un équipement pour les adultes et enfants d'au moins 16 ans est permis au terme d'une période minimale d'un an lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires dans au moins l'une des situations suivantes :

- variations de la sphère ou du cylindre d'au moins 0,5 dioptrie d'un verre, ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres ;
- variation d'au moins 0,5 dioptrie de l'addition (pour un verre), ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres en cas de presbytie et en l'absence de variation de la vision de loin ;
- somme des variations (en valeur absolue) de loin et de près d'au moins 0,5 dioptrie (pour un verre), en cas de presbytie et en présence de variation de la vision de loin ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 20° pour un cylindre (+) inférieur ou égal à 1,00 dioptrie ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 10° pour un cylindre (+) de 1,25 à 4,00 dioptries ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 5° pour un cylindre (+) > 4,00 dioptries.

La justification d'une évolution de la vue (dans les limites rappelées ci-dessus) doit être effectuée soit au travers d'une nouvelle prescription médicale, qui est comparée à la prescription médicale précédente, soit selon les dispositions de l'article D. 4362-12-1 du code de la santé publique lorsque l'opticien-lunetier adapte la prescription médicale lors d'un renouvellement de délivrance.

Par dérogation également, pour les enfants de moins de 16 ans, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale. Par dérogation enfin, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières, précisées par la liste fixée ci-après et sous réserve d'une nouvelle prescription médicale ophtalmologique :

- les troubles de réfraction associés à une pathologie ophtalmologique (glaucome, hypertension intraoculaire isolée, DMLA et atteintes maculaires évolutives, rétinopathie diabétique, opération de la cataracte datant de moins de 1 an, cataracte évolutive à composante réfractive, tumeurs oculaires et palpébrales, antécédents de chirurgie réfractive datant de moins de 6 mois, antécédents de traumatisme de l'œil sévère datant de moins de 1 an, greffe de cornée datant de moins de 1 an, kératocône évolutif, kératoplasties évolutives, dystrophie cornéenne, amblyopie, diplopie récente ou évolutive) ;
- les troubles de réfraction associés à une pathologie générale (diabète, maladies auto-immunes (notamment Basedow, sclérose en plaques, polyarthrite rhumatoïde, lupus, spondylarthrite ankylosante), hypertension artérielle mal contrôlée, sida, affections neurologiques à composante oculaire, cancers primitifs de l'œil ou autres cancers pouvant être associés à une localisation oculaire secondaire ou à un syndrome paranéoplasique) ;
- les troubles de réfraction associés à la prise de médicaments au long cours (corticoïdes, antipaludéens de synthèse, tout autre médicament qui, pris au long cours, peut entraîner des complications oculaires).

La mention par l'ophtalmologiste sur l'ordonnance de ces cas particuliers est indispensable à la prise en charge dérogatoire.

La prise en charge de deux équipements est autorisée uniquement pour les patients ayant :

- une intolérance ou une contre-indication aux verres progressifs ou multifocaux, et présentant un déficit de vision de près et un déficit de vision de loin. Dans ce cas, la prise en charge peut couvrir deux équipements corrigeant chacun un des deux déficits mentionnés ;
- une amblyopie et / ou un strabisme nécessitant une pénalisation optique. Pour ces patients, la prise en charge peut couvrir deux équipements de corrections différentes à porter en alternance.

(***) Equipements de classe B, tels que définis réglementairement.

Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes. La prise en charge de l'élément de classe A de l'équipement est intégrale après intervention de la Sécurité sociale, dans la limite des PLV. La prise en charge de l'élément de classe B de l'équipement s'effectue dans la limite du plafond de classe B du contrat correspondant à la correction optique de l'équipement acquis, déduction faite :

- du coût des verres de classe A, pour la monture de classe B,
- du coût de la monture de classe A, pour les verres de classe B.

(****) Le respect de la limite des PLV tient compte de la somme des indemnités versées par la Ss et par le présent régime (ainsi que le cas échéant des indemnités versées par tout autre régime complémentaire).

(*****) Le crédit de 60 € par année civile s'apprécie au global pour les lentilles acceptées et refusées par la Ss (et non séparément).

Grille optique « verres de classe B »

VERRES UNIFOCAUX / MULTIFOCAUX / PROGRESSIFS	Avec/Sans Cylindre	SPH = sphère CYL = cylindre (+) S = SPH + CYL	Qualification par verre
UNIFOCAUX	Sphériques	SPH de - 6 à + 6 (*****)	Simple
		SPH < à -6 ou > à + 6	Complexe
	Sphéro cylindriques	SPH de - 6 à 0 et CYL ≤ + 4	Simple
		SPH > 0 et S ≤ + 6	Simple
		SPH > 0 et S > + 6	Complexe
		SPH < - 6 et CYL ≥ + 0,25	Complexe
		SPH de - 6 à 0 et CYL > + 4	Complexe
PROGRESSIFS ET MULTIFOCAUX	Sphériques	SPH de - 4 à + 4	Complexe
		SPH < à -4 ou > à + 4	Complexe
	Sphéro cylindriques	SPH de - 8 à 0 et CYL ≤ + 4	Complexe
		SPH > 0 et S ≤ + 8	Complexe
		SPH de - 8 à 0 et CYL > + 4	Complexe
		SPH > 0 et S > + 8	Complexe
		SPH < - 8 et CYL ≥ + 0,25	Complexe

(*) Le verre neutre est compris dans cette classe.

ANNEXE 2 : TAUX DE COTISATION AUPRES DES ORGANISMES ASSUREURS RECOMMANDES

	Socle obligatoire		Option facultative		Option facultative	
	Niveau 1		Niveau 2		Niveau 3	
	Régime général	Régime local	Régime général	Régime local	Régime général	Régime local
” Salarié “ obligatoire	1,14 %	0,60 %	0,15 %	0,12 %	0,33 %	0,20 %
” Adulte “ facultatif	1,23 %	0,66 %	0,20 %	0,18 %	0,40 %	0,32 %
” Enfant “ facultatif	0,70 %	0,32 %	0,06 %	0,10 %	0,10 %	0,13 %

	Socle obligatoire		Socle facultatif	
	Niveau 2		Niveau 3	
	Régime général	Régime local	Régime général	Régime local
” Salarié “ obligatoire	1,27 %	0,70 %	0,17 %	0,08 %
” Adulte “ facultatif	1,40 %	0,80 %	0,14 %	0,14 %
” Enfant “ facultatif	0,75 %	0,41 %	0,03 %	0,02 %

	Régime général	Régime local
” Salarié “ obligatoire	1,41 %	0,72 %
” Adulte “ facultatif	1,52 %	0,92 %
” Enfant “ facultatif	0,76 %	0,42 %

ANNEXE 3 : DISPENSES D’ADHESION

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, nonobstant l'absence de révision de la présente annexe qui n'a qu'une valeur informative.

ACCORD DU 23 AVRIL 2020 RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES[11]

PREAMBULE

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[12] 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[13] ;
- 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.

A l'aune de ces éléments et en considération des dernières réformes[14] 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 ;

---

[11] Etendu par arrêté du 5 février 2021 publié au JO le 12 février 2021

[12] Panorama social et économique de la branche des organismes de formation – rapport 2018 édition 2019.

[13] 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.

[14] 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.

- 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 diligentent 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 / CDII / 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.

Article 1 - CHAMP D'APPLICATION

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.

Article 2 - JUSTIFICATION DE L'ABSENCE DE DISPOSITIONS SPECIFIQUES POUR LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIES

La branche des organismes de formation compte selon les dernières données disponibles[15] 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.

[15]Panorama social et économique de la branche des organismes de formation – rapport 2018 édition 2019, p. 58.

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).

Article 3 - ACCES A L'EMPLOI : RECRUTEMENT ET MIXITE DANS L'EMPLOI

Article 3.1 - CONDITIONS D'ACCES A L'EMPLOI - RECRUTEMENT

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[16]. 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.

[16] 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.

Les signataires du présent accord demandent aux entreprises, quelle que soit leur taille, de tenir 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.

Article 3.2 - OBJECTIF DE MIXITE

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.

Article 4 - ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

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.

Article 4.1 - ACCES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

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.

Article 4.2 - MOBILITE ET PROMOTION PROFESSIONNELLE

Tou·te·s les salarié·e·s ont 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 »[17] et « cloison de verre »[18] tout en favorisant la mixité professionnelle. Afin de rendre effective cette mesure, les offres d'emplois 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.

[17] 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.
[18] 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.

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.

Article 5 - ÉGALITE SALARIALE ET CLASSIFICATIONS

Article 5.1 - ÉGALITE SALARIALE

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[19].
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[20].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[21], 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.

---

[19] 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 pris pour l'application de ces articles ».
[20] 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. »
[21] 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. »

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.

Article 5.2 - CLASSIFICATIONS

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[22], 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.

Article 6 - CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'EMPLOI

Les dernières données disponibles font état d'un taux d'incapacité temporaire plus important pour les hommes que pour les femmes[23]. 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,

[22] Article L. 2241-15 du code du travail.
[23]Panorama social et économique de la branche des organismes de formation – rapport 2018 édition 2019, p. 49.

en tenant toutefois compte des différences d'exposition aux risques professionnels selon le sexe, notamment pour les salariées enceintes.

Article 6.1 - CONDITIONS DE TRAVAIL DE L'ENSEMBLE DES SALARIE·E·S

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 efficients. 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.

Article 6.2 - CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIEES ENCEINTES

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.

Article 6.3 - CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIE·E·S A TEMPS PARTIEL

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 polyactivité afin de renforcer la sécurisation de leurs parcours professionnels.

Article 6.4 - CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIE·E·S EN CDII

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.

Article 7 - CONCILIATION DES TEMPS DE VIE

Article 7.1 - PRISE EN COMPTE DE LA VIE PERSONNELLE DANS L'ORGANISATION DU TRAVAIL

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.

Article 7.2 - CONGES LIES A LA PARENTALITE

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.

Article 7.2.1 - Dispositifs légaux

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.

Article 7.2.2 - Dispositifs conventionnels

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·a salarié·e tient de son ancienneté, la durée du congé parental d'éducation est prise en compte dans son intégralité dans la limite de trois ans tous congés parentaux d'éducation confondus chez un même employeur. Au-delà de cette limite de trois ans, les règles légales en vigueur sur la prise en compte de l'ancienneté s'appliquent.

Le·a 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.

Article 8 - PREVENTION DU HARCELEMENT ET DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL

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 règlementaires, 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[24]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.

Article 9 - APPROPRIATION DES OBLIGATIONS ET OUTILS AU SERVICE DES POLITIQUES D'EGALITE PROFESSIONNELLE EN ENTREPRISE

[24] Article L. 1153-5-1 du code du travail : « Dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante 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. »

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.

Article 10 - COMMUNICATION

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 parla 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 sexués.

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.

Article 11 - MISE EN ŒUVRE ET SUIVI DE L'ACCORD

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[25].

Article 12 - DUREE, ENTREE EN VIGUEUR, REVISION ET DENONCIATION DE L'ACCORD

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.

Article 13 - NOTIFICATION, DEPOT ET DEMANDE D'EXTENSION

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.

* * *

[25]présenté pour analyse et adoption à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, cf. article 18.2 de la CCN OF.

ACCORD DU 12 JUIN 2020 RELATIF AU DISPOSITIF D'INTERESSEMENT

PREAMBULE

L'intéressement est un dispositif de rémunération et d'épargne salariale qui permet d'associer les salariés à la croissance de leur entreprise et de partager les résultats qui en sont issus.

Soucieux de faciliter l'accès des salariés des organismes de formation au bénéfice de ce dispositif et en considération de l'exigence légale de négociation de régimes d'intéressement au niveau des branches professionnelles, les partenaires sociaux de la branche des organismes de formation ont engagé des travaux paritaires relatifs à l'épargne salariale. Ces travaux aboutissent à la conclusion du présent accord, auquel est adossé un accord type d'intéressement. La volonté commune des négociateurs est de permettre l'appropriation et l'application les plus larges possibles de ce dispositif par les entreprises dont les effectifs sont inférieurs à 50 salariés[26], qui constituent la très grande majorité des entreprises de la branche[27].

Il est rappelé que la mise en œuvre de ces dispositifs est facultative, tout en étant encouragée par les partenaires sociaux. Les entreprises de la branche conservent toute latitude pour négocier et conclure des accords adaptés à leurs spécificités. Par ailleurs, les régimes de branche ci-après exposés ne remettent pas en cause les accords d'ores et déjà conclus ayant le même objet.

Article 1 - CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés entrant dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988.

Article 1.1 - DISPOSITIONS SPECIFIQUES POUR LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIES

Cet accord est adapté aux spécificités des entreprises employant moins de cinquante salariés au sein de la branche. En effet, il comporte un accord type d'intéressement permettant à ces entreprises, si elles le souhaitent, d'adhérer directement au dispositif élaboré par les partenaires sociaux par simple décision unilatérale de l'employeur.

---

[26] Seuil calculé en fonction des critères légaux.
[27] La branche des organismes de formation compte, selon les dernières données disponibles (2016), 98% d'entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 1.2 - DISPOSITIONS APPLICABLES AUX ENTREPRISES D'AU MOINS 50 SALARIES

Les entreprises d'au moins 50 salariés mettent en place l'intéressement dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 2 - PERIODE D'APPLICATION

Le présent accord est conclu à durée indéterminée, conformément à l'article 10 ci-après.

Article 3 - BENEFICIAIRES

Pour la détermination de l'ancienneté, tous les contrats de travail (qu'ils soient à durée déterminée ou indéterminée) exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent sont pris en compte.
Une condition d'ancienneté maximale de 3 mois est retenue par les accords types annexés au présent accord.
La notion d'ancienneté correspond à la durée totale d'appartenance juridique à l'entreprise, sans que les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, puissent être déduites du calcul de l'ancienneté.
La résiliation du contrat de travail, quelle qu'en soit la cause (même pour faute, y compris lourde), ne peut entraîner la suppression des droits acquis par le ou la salarié·e au titre de l'intéressement.

En cas d'embauche d'un·e stagiaire à l'issue d'un stage, la durée de ce dernier est prise en compte dans le calcul de l'ancienneté dès lors que l'une des deux conditions suivantes est remplie :

- la durée du stage en entreprise est supérieure ou égale à 2 mois consécutifs si le stage ne s'est pas déroulé au cours d'une même année scolaire ou universitaire ;
- la durée du stage en entreprise est supérieure ou égale à 2 mois consécutifs ou non, si le stage s'est déroulé au cours d'une même année scolaire ou universitaire.

Cette disposition concerne exclusivement les stages en entreprise effectués par des étudiant·e·s. Elle ne s'applique ni aux stagiaires de la formation professionnelle continue, ni aux stages des jeunes de moins de 16 ans.

Article 4 - FORMULES DE CALCUL DE L'INTERESSEMENT

Le présent accord fixe des règles de calcul d'intéressement facilement transposables au sein des entreprises, dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 4.1 - FORMULE DE CALCUL DE L'INTERESSEMENT

L'intéressement est un régime collectif qui a pour objet d'associer les salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise. Par nature aléatoire, il est variable et peut être nul. Ses spécificités et les motivations des choix opérés par les partenaires sociaux sont déclinées ci-après.

Soucieux de négocier un accord transposable dans le plus grand nombre d'entreprises, les partenaires sociaux ont élaboré un régime d'intéressement dont la mise en œuvre est facilitée. Ils ont ainsi choisi de retenir l'existence d'un seuil de déclenchement par l'atteinte d'un résultat d'exploitation supérieur ou égal à 4% du chiffre d'affaire HT de celui de l'année N-1.

Le résultat d'exploitation est entendu comme le solde intermédiaire de gestion qui détaille les produits et les charges de l'entreprise au titre de l'exercice comptable considéré.

Le montant global de l'intéressement est exprimé en pourcentage du résultat d'exploitation.

Article 5 - REGLES DE REPARTITION DES DROITS

Les partenaires sociaux, considérant que la collaboration de chaque salarié·e est nécessaire à la réussite de l'entreprise, encouragent les organismes de formation à privilégier un accès équitable à l'intéressement à l'ensemble de leurs salarié·e·s.

Par conséquent, la branche a retenu les critères de répartition :

- 50% uniforme (quelle que soit la présence effective ou la durée du travail)
- 50% proportionnellement aux salaires ;

Il est précisé les éléments explicatifs suivants concernant la répartition des droits :

- uniforme : la répartition est effectuée entre les bénéficiaires sans tenir compte du salaire ou du temps de présence de ceux-ci. Ainsi :
    - un·e salarié·e à temps partiel perçoit le même montant qu'un·e salarié·e à temps plein ;
    - un·e salarié·e embauché·e en cours d'année, sous réserve de remplir la condition d'ancienneté minimale requise, perçoit le même montant qu'un·e salarié·e présent·e toute l'année.
- proportionnellement aux salaires : il s'agit du salaire annuel brut perçu par chaque salarié·e au cours de l'exercice au titre duquel l'intéressement est distribué. Pour l'application de ce critère, le salaire des salarié·e·s absent·e·s pour motif de maternité, paternité, adoption, accident du travail ou maladie professionnelle doit être reconstitué pour correspondre à celui de leur rémunération habituelle. En revanche, les périodes d'arrêt de travail non listées ci-dessus ne font pas l'objet d'une reconstitution de salaire, y

compris pour la partie pendant laquelle le·a salarié·e a bénéficié d'un maintien de salaire[28].

Article 6 - PLAFONNEMENT INDIVIDUEL DES DROITS

Le montant des droits susceptibles d'être attribués à un même bénéficiaire ne peut, au titre d'un même exercice, excéder une somme égale aux trois quarts du plafond annuel de la sécurité sociale de l'exercice au titre duquel l'intéressement est attribué. En cas d'exercice non calendaire, le plafond de la sécurité sociale pris en compte est la somme des plafonds mensuels de la sécurité sociale de l'exercice concerné.
Lorsque le bénéficiaire n'a pas accompli une année entière dans la même entreprise, le plafond est calculé au prorata de la durée de présence.

Article 7 - AFFECTATION DES DROITS

Les modalités d'affectation des droits spécifiques au régime d'intéressement figurent au sein de l'accord-type annexé au présent accord.

Le bénéficiaire de la prime individuelle d'intéressement peut opter :

- pour un règlement partiel ou total de sa prime individuelle : les sommes reçues sont alors imposables au titre de l'impôt sur le revenu des personnes physiques, dans la catégorie des traitements et salaires ;
- pour un versement partiel ou total sur le·s plan·s d'épargne salariale mis en place dans l'entreprise.

Article 8 - INFORMATION DES SALARIE·E·S

Les modalités d'information des salarié·e·s et de suivi de l'application de l'accord au sein de l'entreprise figurent au sein de l'accord-type annexé au présent accord.

Article 9 - MISE EN ŒUVRE ET SUIVI DE L'ACCORD – CLAUSE DE REVOYURE

Les partenaires sociaux, soucieux de mesurer l'impact du présent accord sur la mise en place de dispositifs d'intéressement au sein des entreprises, assurent un suivi des indicateurs dédiés dans le cadre du Panorama social et économique de branche réalisé chaque année.

---

[28] *Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3314-5 du code du travail. (Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1)*

Ils s'engagent par ailleurs à établir et diffuser un guide paritaire d'application du présent accord afin d'en faciliter la prise en main par les entreprises de la branche au bénéfice de leurs salarié·e·s.

Enfin, ils conviennent de dresser un bilan d'application de l'accord-type annexé au présent accord cadre au cours de la quatrième année suivant son extension, afin d'en ajuster le contenu au plus proche des besoins des entreprises et des salarié·e·s de la branche.

Article 10 - DUREE, ENTREE EN VIGUEUR, REVISION ET DENONCIATION DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter du 1er jour du mois civil suivant la date de parution au journal officiel de son arrêté d'extension.

Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Article 11 - NOTIFICATION, DEPOT ET DEMANDE D'EXTENSION

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.

Il 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.

Fait à Paris, le 12 juin 2020.

BRANCHE DES ORGANISMES DE FORMATION

ACCORD-TYPE D'ENTREPRISE RELATIF A L'INTERESSEMENT

Préambule

Le présent accord d'intéressement est conclu en application des dispositions législatives et réglementaires applicables et de l'accord de branche du 12 juin 2020 relatif à l'intéressement.

Il a pour objectif la motivation de tou·te·s et la reconnaissance de l'effort collectif nécessaire à la croissance de l'activité, de la productivité et des résultats de l'entreprise par le partage des gains qui peuvent être réalisés du fait :

- d'une meilleure efficacité et affectation du personnel ;
- d'une meilleure organisation de l'entreprise ;
- du développement des activités ;
- d'une meilleure utilisation des moyens matériels excluant tout gaspillage.

Il traduit en conséquence la volonté de partager, entre l'entreprise et l'ensemble du personnel bénéficiaire, une partie des excédents du résultat net comptable.

Les modalités de calcul de l'intéressement ont été choisies pour répondre à deux objectifs :

- attribuer aux salarié·e·s une part non négligeable du résultat d'exploitation, sans compromettre pour autant la part de ce résultat nécessaire à l'entreprise pour assurer son développement ;
- être relativement simples dans leur application et compréhensibles par tou·te·s.

Les critères de répartition ont été choisis pour assurer à chaque bénéficiaire une partie d'intéressement équitable entre les bénéficiaires, ce qui favorise les salarié·e·s les moins rémunéré·e·s.

Nul·le ne peut prétendre percevoir un intéressement différent de celui découlant du résultat annoncé et conforme à l'application de l'accord. Étant basé sur le résultat de l'entreprise, l'intéressement est variable d'un exercice à l'autre et peut être nul. Les parties concernées s'engagent à accepter le résultat tel qu'il ressort des calculs et, en conséquence, ne considèrent pas l'intéressement comme un avantage acquis.

Enfin, les sommes attribuées au titre de l'intéressement ne se substituent à aucun élément de rémunération en vigueur dans l'entreprise.

Article 1 - Période d'application

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans, correspondant à trois exercices comptables de l'entreprise[29].

Le point de départ de cette période d'application est fixé à l'exercice comptable au cours duquel l'entreprise adhère au régime de branche conformément à l'article 1.1 de l'accord de branche du 12 juin 2020 relatif à l'intéressement sous réserve que cette adhésion soit effectuée au plus tard le dernier jour du 6ème mois dudit exercice.

Article 2 - Bénéficiaires

Conformément aux dispositions de l'article 3 de l'accord de branche du 12 juin 2020 relatif à l'intéressement, les bénéficiaires du présent accord sont les salarié·e·s titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée, quelle qu'en soit la nature, qui justifient d'une ancienneté minimale de 3 mois.

Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent.

L'ancienneté s'apprécie à la date de clôture de l'exercice concerné ou à la date de départ en cas de rupture de contrat en cours d'exercice.

Article 3 - Caractéristiques de l'intéressement

Les sommes attribuées aux salarié·e·s en application du présent accord :

- n'ont pas le caractère de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et ne peuvent se substituer à aucun élément de rémunération ;
- n'ont pas le caractère de salaire.

Les sommes réparties au titre de l'intéressement sont exonérées de cotisations de sécurité sociale. En revanche, elles sont soumises à la contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

Depuis la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019, le forfait social n'est plus applicable aux entreprises de moins de 250 salariés.

L'intéressement est soumis pour les bénéficiaires à l'impôt sur le revenu (IR), sauf si les bénéficiaires souhaitent affecter ces sommes à un plan d'épargne d'entreprise ou interentreprises, s'il existe).

---

[29] *Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3312-5 modifié du code du travail (Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1).*

Eu égard à son caractère par nature aléatoire, l'intéressement est variable et peut être nul.

Article 4 - Modalités de calcul

Article 4.1 - Calcul de la prime globale d'intéressement

L'intéressement versé au titre de l'année N est déclenché par l'atteinte d'un résultat d'exploitation au cours de l'année N supérieur ou égal à 4% du chiffre d'affaire hors taxes de celui de l'année N-1.

La formule de calcul de l'intéressement est la suivante :

Résultat d'exploitation de l'année considérée	Montant global de l'intéressement
≤ 10 % du chiffre d'affaire HT de l'année N-1	15 % du résultat d'exploitation
> 10 % du chiffre d'affaire HT de l'année N-1	17 % du résultat d'exploitation

Le résultat d'exploitation est entendu comme le solde intermédiaire de gestion qui détaille les produits et les charges de l'entreprise au titre de l'exercice comptable considéré.

Article 4.2 - Plafonnement collectif de l'intéressement

Le montant global des primes d'intéressement distribuées aux salarié·e·s bénéficiaires au titre d'un exercice est plafonné à 20% du total des salaires bruts versées aux salarié·e·s concerné·e·s.

Article 5 - Détermination de la prime individuelle

Article 5.1 - Répartition de l'intéressement

La répartition du montant global de l'intéressement est effectuée de la façon suivante :

50 % uniforme et 50% proportionnel au salaire d'activité

Article 5.2 - Plafonnement individuel de l'intéressement

Le montant des primes d'intéressement distribuées à un·e même salarié·e ne peut, au titre d'un même exercice, excéder une somme égale aux trois quarts du montant du plafond annuel de la sécurité sociale.

Article 5.3 - Date de versement

Le versement de la prime d'intéressement à chaque salarié·e intervient au plus tard le dernier jour du 5ème mois suivant la clôture de l'exercice, c'est-à-dire avant le 1er juin pour un exercice conforme à l'année civile.

Cette date constitue le point de départ de l'indisponibilité de l'intéressement telle que visée à l'article 5.4 du présent accord. Il en va de même pour les intérêts de retard dus au taux de 1, 33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées (TMOP) publié par le ministère chargé de l'Économie.

Article 5.4 - Affectation au plan d'épargne d'entreprise ou interentreprise

Tout ou partie de la prime d'intéressement peut, à la demande des salarié·e·s, être affectée au plan d'épargne entreprise (PEE), au plan d'épargne interentreprise (PEI) ou au plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco), s'il a été mis en place dans l'entreprise. Dans ce cas, les primes d'intéressement sont exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite des trois quarts du plafond annuel de sécurité sociale.

Si le·a bénéficiaire souhaite percevoir l'intéressement, il·elle doit expressément en demander son versement. Les sommes ainsi perçues sont imposables au titre de l'impôt sur le revenu.

À défaut d'arbitrage exprès du·de la bénéficiaire entre perception immédiate des primes versées au titre de l'intéressement et affectation à un support d'épargne dans un délai de 15 jours, les sommes font l'objet d'un fléchage par défaut uniquement dirigé vers le PEE (ou vers le PEI), s'il a été mis en place[30].

Les sommes affectées au plan d'épargne sont bloquées et indisponibles selon les règles prévues par le plan (5 ans sous réserve des cas de déblocage anticipés).

Article 6 - Information des salarié·e·s

Article 6.1 - Notice d'information[31]

À chaque versement lié à l'intéressement, le·a bénéficiaire reçoit une fiche distincte du bulletin de paie qui précise le montant des droits attribués, ainsi que les règles de calcul et de répartition prévues par l'accord d'intéressement.

---

[30] *Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 3313-12 du code du travail (Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1).*

[31] *Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 3313-9 du code du travail. (Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1).*

Article 6.2 - Affichage

Tou·te·s les salarié·e·s de l'entreprise sont informé·e·s des modalités générales de l'accord par une note d'information reprenant le texte même de l'accord, par voie d'affichage sur les emplacements réservés à la communication du personnel ou par tout moyen y compris électronique.

Article 6.3 - Livret d'épargne salariale

Le cas échéant, l'entreprise remet au·à la bénéficiaire, lors de la conclusion de son contrat de travail, un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs mis en place au sein de l'entreprise. Ce livret doit également être porté à la connaissance des représentant·e·s du personnel.

Article 6.4 - État récapitulatif aux salarié·e·s quittant l'entreprise[32]

Inséré dans le livret d'épargne salariale, cet état récapitulatif présente l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées par le·a salarié·e au sein de l'entreprise et leur date de disponibilité. Il doit également informer le·a bénéficiaire sur le fait que les frais de tenue de compte-conservation sont pris en charge soit par l'entreprise, soit par l'épargnant par prélèvement sur ses avoirs.

Article 7 - Suivi de l'application de l'accord

Le Comité social et économique (CSE) ou, à défaut, une commission *ad hoc* créée pour le suivi de l'accord et constituée d'au maximum trois représentant·e·s des salarié·e·s spécialement désigné·e·s à cet effet par l'employeur à la date d'entrée en vigueur du présent accord-type après appel à candidatures, est informé chaque année des simulations effectuées sur les modalités de calcul et les critères de répartition de l'intéressement pour l'année complète. Il se voit remettre tous les documents utiles à sa compréhension et peut, le cas échéant, solliciter toute précision ou tout élément d'information qui lui semblerait nécessaire. Les comptes-rendus des réunions de la commission ad'hoc sont diffusés à l'ensemble des salarié·e·s.

Article 8 - Règlement des différends

Les différends qui peuvent surgir dans l'application du présent accord sont portés à la connaissance du CSE ou, à défaut, de la commission *ad hoc* qui propose toute suggestion en vue de leur solution. Pendant toute la durée du différend, l'application de l'accord se poursuit

---

[32] *Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 3313-10 du code du travail. (Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1).*

conformément aux règles énoncées. À défaut d'accord, le différend est porté devant les juridictions compétentes.

Article 9 - Formalités administratives[33]

L'adhésion au présent accord-type d'intéressement donne lieu, dès sa signature, à une simple notification par l'entreprise à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

Fait à ....., le .....

[33] *Article étendu sous réserve des dispositions de l'article D. 3313-1 modifié du code du travail. (Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1).*

ACCORD DU 10 NOVEMBRE 2020 RELATIF AU TEMPS PARTIEL

PREAMBULE

À la suite de la loi n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, instaurant une durée minimale de 24 heures de travail hebdomadaires pour les salarié·e·s à temps partiel, les partenaires sociaux de la branche des organismes de formation ont conclu un accord de branche relatif au temps partiel en date du 17 décembre 2014. Cet accord, d'une durée initiale de trois ans, a été prorogé par accords successifs du 4 avril 2018 puis du 13 septembre 2019. Il arrive à échéance le 31 décembre 2020.

En effet, avant d'entamer de nouvelles négociations sur ce sujet, les partenaires sociaux ont souhaité se donner du temps afin de dresser un bilan d'application de l'accord.
Ainsi, une étude relative au temps partiel dans la branche des organismes de formation a été réalisée. Les résultats recueillis dans cette étude mettent en lumière le fait que la branche des organismes de formation se caractérise par un fort taux de recours au temps partiel, de l'ordre de 55%[34]. En outre, 27% des salarié·e·s de la branche ont une durée de travail inférieure à la durée légale de 24 heures hebdomadaires.

Au regard de ces éléments, les partenaires sociaux entendent maintenir l'emploi au sein de la branche et sécuriser les parcours professionnels des salarié·e·s à temps partiel en renforçant les garanties associées, tout en préservant la compatibilité de ces garanties avec les aléas organisationnels, économiques et sociaux inhérents à la profession. Il est par ailleurs rappelé d'une part que le secteur de la formation professionnelle est composé très majoritairement de TPE-PME et d'autre part que les modèles économiques et sociaux de la profession sont dictés par les évolutions permanentes en matière réglementaire, technologique, institutionnelle et économique.

Enfin, les partenaires sociaux rappellent que les salarié·e·s à temps partiel bénéficient des dispositions de la convention collective nationale et des droits reconnus aux salarié·e·s à temps complet, et notamment des possibilités de promotion et de formation, ainsi que d'une priorité d'embauche à temps complet.
Ils soulignent par ailleurs que les dispositions du présent accord 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.

[34] Cf. note sur les salariés dont la durée hebdomadaire de travail est inférieure à la durée conventionnelle réalisée par le cabinet Ambroise Bouteille, p. 4.

Eu égard à son objet, cet accord 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 salarié·e·s.

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et des salarié·e·s (personnel pédagogique, personnel administratif et fonctions support) entrant dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988, quelle que soit la nature du contrat de travail (CDI, CDD, CDDU).

ARTICLE 2 - DUREE MINIMALE DE TRAVAIL

ARTICLE 2.1 - DEFINITION DU TEMPS PARTIEL

Conformément aux dispositions légales en vigueur, est considéré comme salarié·e à temps partiel le·a salarié·e dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail ou, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement au sein de l'entreprise ou l'établissement.

Les partenaires sociaux rappellent que le recours au temps partiel doit tenir compte de la charge effective de travail du·de la salarié·e.

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 d'entreprise relatif à l'aménagement 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.

ARTICLE 2.2 - PRINCIPE : DUREE MINIMALE CONVENTIONNELLE DE 14 HEURES HEBDOMADAIRES

La durée minimale de travail des salarié·e·s à temps partiel est fixée à 14 heures de travail effectif hebdomadaire ou son équivalent mensuel (60,67 heures) ou annuel (728 heures).
Ces dispositions ne font pas obstacle aux exceptions légales ainsi qu'à celles visées à l'article 2.3 du présent accord.

ARTICLE 2.3 - EXCEPTIONS : DUREES MINIMALES DEROGATOIRES POUR CERTAINES CATEGORIES DE SALARIE·E·S

Article 2.3. 1 - Exception relative au personnel d'entretien et de gardiennage des locaux

Outre les dérogations légales et par exception à l'article 2.2 du présent accord, la durée minimale de travail des salarié·e·s à temps partiel en charge de l'entretien ou du gardiennage des locaux est fixée à 3 heures hebdomadaires (ou son équivalent mensuel - 13 heures - ou annuel - 156 heures).
La dérogation à la durée minimale légale et conventionnelle pour ces salarié·e·s tient compte de la particularité du secteur d'activité et vise à conserver l'emploi au sein de la branche professionnelle.

Article 2.3.2 - Exceptions hors personnel d'entretien et de gardiennage des locaux

Outre les dérogations légales et par exception à l'article 2.2 du présent accord, la durée minimale des salarié·e·s à temps partiel est fixée à 3 heures hebdomadaires (ou son équivalent mensuel - 13 heures - ou annuel - 156 heures) dans les cas suivants :

- les salarié·e·s embauché·e·s pour remplacer provisoirement un·e collaborateur·rice absent·e titulaire d'un contrat de travail comportant une durée de travail à temps partiel inférieure à 14 heures par semaine ou son équivalent mensuel ou annuel (dans le respect du principe d'égalité de traitement entre salarié·e·s en CDD et en CDI) ;

- le personnel qui travaille pour des missions répondant à une demande exceptionnelle, c'est-à-dire ponctuelle et non récurrente ;

- les salarié·e·s à temps partiel qui bénéficient d'une pension de retraite à taux plein et qui jouissent dans ce cadre d'un cumul emploi-retraite.

ARTICLE 3 - GARANTIES PREVUES EN CONTREPARTIE DE LA DUREE MINIMALE DEROGATOIRE A LA DUREE MINIMALE LEGALE

En contrepartie de la durée minimale dérogatoire prévue par le présent accord, les salarié·e·s visé·e·s par un temps partiel inférieur à la durée minimale légale bénéficient des dispositions suivantes qui prennent en compte et facilitent le cumul d'activités professionnelles et l'évolution professionnelle des salarié·e·s au sein et en dehors de la branche professionnelle.

ARTICLE 3.1 - REGROUPEMENT DES HORAIRES ET ORGANISATION DU TRAVAIL PAR JOURNEES OU DEMI-JOURNEES

Les horaires de travail des salarié·e·s à temps partiel pour lesquel·le·s la durée du travail contractuelle est inférieure à la durée minimale légale sont regroupés conformément au tableau suivant :

Durée du travail hebdomadaire	Regroupement
≤ 3 heures	1 demi-journée
> 3 heures et ≤ 6 heures	au plus 2 demi-journées ou 1 journée
> 6 heures et ≤ 9 heures	au plus 3 demi-journées ou 2 journées
> 9 heures et ≤ 12 heures	au plus 4 demi-journées ou 3 journées
> 12 heures et ≤ 15 heures	au plus 5 demi-journées ou 3 journées
> 15 heures et ≤ 24 heures	au plus 7 demi-journées ou 4 journées

Dans la mesure du possible, le regroupement des demi-journées sur une même journée et la régularité des plannings sont recherchés.

Toutefois, une répartition différente de la durée du travail peut être retenue au sein du contrat de travail à la demande expresse du·de la salarié·e, ou dans le cadre d'un accord d'entreprise. L'employeur en informe les représentants du personnel.

Il est rappelé que l'organisation du temps de travail des salarié·e·s 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.

Les partenaires sociaux conviennent par ailleurs que le temps de pause quotidien ne peut excéder une heure dès lors que le temps de travail journalier est inférieur à 6 heures.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux salarié·e·s visé·e·s à l'article 2.3 du présent accord.

ARTICLE 3.2 - MODIFICATION DE LA REPARTITION DES HORAIRES DE TRAVAIL

Tout contrat de travail à temps partiel prévoit nécessairement une clause organisant la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. En outre, le contrat comporte une liste des cas précis et opérationnels dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir (par exemple : remplacement d'un·e collègue absent·e, report de formation à la demande du·de la client·e) ainsi que la nature de cette modification. Un délai de prévenance minimal de 7 jours ouvrés doit être respecté pour la mise en œuvre d'une modification de la répartition de la durée du travail.

En l'absence de précision contractuelle concernant les cas et modalités de modification de la répartition de la durée du travail à temps partiel, l'employeur s'engage à recueillir l'accord préalable du·de la salarié·e par tout moyen permettant d'en conserver une trace écrite (SMS, mail, etc.).

ARTICLE 3.3 - FORMATION PROFESSIONNELLE

Les partenaires sociaux mandatent la CPEF pour étudier, en lien avec l'OPCO :

- toute mesure permettant de développer l'information sur l'accès à la formation pour les salarié·e·s à temps partiel (catalogue formation, conseil personnel) et leur accès à la formation (actions en réseaux, accès facilité au conseil en évolution professionnelle) ;
- toute mesure permettant de favoriser la formation des salarié·e·s à temps partiel (priorités dans le plan de développement de compétences) ou la certification de leurs compétences.

Les partenaires sociaux mandatent également la CPEF pour proposer des mesures destinées à faciliter l'accès à la formation dans le cadre d'un parcours de formation qualifiant aux salarié·e·s ayant une durée de travail à temps partiel inférieure à la durée minimale légale.

Pour aboutir à ce développement, la CPEF doit notamment :

- prévoir annuellement un budget dédié pour faciliter le départ en formation de ces salarié·e·s voire pour financer un abondement du CPF ;
- inscrire et inclure cette thématique dans ses priorités chaque année ;
- effectuer, selon un calendrier qu'elle détermine et en lien avec l'OPCO, un bilan des départs en formation des salarié·e·s à temps partiel ;
- identifier les mesures nécessaires afin de lever les freins au départ en formation de ces salarié·e·s et de favoriser leur parcours professionnel au sein de la branche ou dans d'autres branches rencontrant des similarités d'emploi ;
- établir un parcours de formation qualifiant à destination de ces salarié·e·s ;
- réaliser un premier bilan des actions menées en vue d'alimenter le bilan prévu à l'article 8 du présent accord.

ARTICLE 3.4 - PRIORITE POUR UN EMPLOI D'UNE DUREE SUPERIEURE

Les partenaires sociaux affirment leur volonté :

- de maintenir et développer l'emploi dans la branche professionnelle ;
- de limiter la précarisation dans certains emplois qui peuvent, par la nature même des activités, être à temps très partiel ;
- de veiller à rendre le secteur plus attractif pour les salarié·e·s entrant·e·s en offrant des possibilités d'évolution dans leurs parcours professionnels.

Les employeurs proposent dès que possible aux salarié·e·s employé·e·s à temps partiel une augmentation de leur durée du travail et doivent tendre vers des emplois à temps complet.

Avant toute conclusion d'un contrat à durée déterminée, l'employeur informe les salarié·e·s à temps partiel de l'entreprise de la teneur de l'emploi disponible. Les candidatures internes répondant aux conditions requises sont étudiées en priorité.

Article 3.4.1 - Priorité pour un emploi d'une durée supérieure à titre temporaire

Une priorité est attribuée aux salarié·e·s dont la durée de travail est inférieure au minimum légal dans la mise en place des avenants pour compléments d'heures visés à l'article 5 du présent accord.

Article 3.4.2 - Priorité pour un emploi d'une durée supérieure à titre permanent

Les salarié·e·s à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant de leur catégorie professionnelle ou équivalente d'une durée supérieure à celle qu'ils·elles ont contractualisée.

En ce sens, les heures qui se libèrent ou qui se créent sont prioritairement proposées par l'employeur à ces salarié·e·s.

ARTICLE 3.5 - ORDRE DES DEPARTS EN CONGES

L'employeur fixe l'ordre des départs en congé en prenant en considération l'activité du salarié chez un ou plusieurs autres employeurs afin d'accorder, sous réserve des droits acquis à la date de départ en congés, un congé commun d'au moins 12 jours ouvrables consécutifs dans l'année pendant la période de prise principale des congés.

Pour permettre l'organisation effective des départs en congés, le·a salarié·e à temps partiel informe l'employeur des dates de congés prévues chez d'autres employeurs. Cette information est faite en respectant un délai de prévenance suffisant et en tout état de cause au minimum 3 mois avant la date d'ouverture de la période de prise des congés (par exemple, si la période

retenue est la période légale, commençant le 1er mai, l'information de l'employeur doit avoir lieu au plus tard le 1er février).

Article 3.6 - Accueil du·de la salarie·e pendant les periodes d'interruption de travail

Si l'employeur dispose d'un espace commun disponible, ce dernier est mis à disposition des salarié·e·s à temps partiel entre deux périodes de travail chez un même employeur pour une même journée de travail.
Si tel n'est pas le cas l'employeur propose une solution d'accueil au·à la salarié·e.

Le·a salarié·e à temps partiel a accès aux ressources pédagogiques de l'organisme de formation au même titre que les salarié·e·s à temps complet.

Article 4 - Recours aux heures complementaires

Conformément aux dispositions légales et réglementaires qui régissent le temps partiel, l'accomplissement d'heures de travail complémentaires en dépassement du volume contractuel initialement prévu est possible dans la limite du tiers de la durée contractuelle.
Ces heures peuvent être effectuées si et seulement si :

- d'une part, une clause est prévue en ce sens au sein du contrat de travail ;
- d'autre part, l'employeur en informe au préalable les salarié·e·s concerné·e·s et précise le volume, les conditions et la période sur laquelle les heures complémentaires seront réalisées.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail du·de la salarié·e à temps partiel au niveau de la durée légale du travail ou de celle fixée conventionnellement au sein de l'entreprise ou l'établissement si elle est inférieure.

Le refus du·de la salarié·e d'accomplir des heures complémentaires n'est pas constitutif d'une faute.

Conformément au tableau récapitulatif ci-après :

- les heures complémentaires effectuées au-delà de la durée contractuelle, dans la limite du dixième de cette durée, sont majorées au taux de 20 % ;
- les heures complémentaires effectuées au-delà du dixième de la durée contractuelle de travail et dans la limite du tiers de cette même durée sont majorées au taux de 25 %.

Niveau des heures complémentaires	Montant de la majoration
De la première heure complémentaire à 1/10e de la durée contractuelle	20 %

Au-delà d'1/10ème de la durée contractuelle et jusqu'à 1/3	25

ARTICLE 5 - AVENANTS TEMPORAIRES POUR COMPLEMENT D'HEURES

La durée du travail des salarié·e·s à temps partiel peut être augmentée temporairement et de date à date dans le cadre d'un avenant au contrat de travail dénommé « avenant pour compléments d'heures ». Cette possibilité s'exerce dans la limite de quatre avenants par an et par salarié·e, hors cas de remplacement d'un·e salarié·e absent·e nommément désigné·e.
La caractéristique de ces avenants est de porter le temps de travail du·de la salarié·e, temporairement, au-delà de la durée contractuelle initialement prévue, sans pouvoir atteindre 35 heures ou son équivalent mensuel ou annuel.
Les heures réalisées dans le cadre des compléments d'heures sont majorées de 20 % ou donnent droit à un repos d'une durée équivalente, au choix du·de la salarié·e.

L'employeur propose en priorité les compléments d'heures aux salarié·e·s dont la durée du travail est inférieure à 24 heures hebdomadaires (ou son équivalent mensuel ou annuel).

ARTICLE 6 - INFORMATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Dans le cadre de la consultation sur la politique sociale ou le bilan social, et sauf périodicité différente prévue par accord d'entreprise, l'employeur informe le comité social et économique, lorsqu'il existe et *via* la base de données économiques et sociales (BDES), du nombre de demandes individuelles de dérogation à la durée hebdomadaire minimale de 14 heures ainsi que du nombre d'avenants pour complément d'heures signés.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise est communiqué par l'employeur au moins une fois par an au CSE, s'il existe, ainsi qu'aux délégué·e·s syndicaux·ales de l'entreprise.

Le CSE est informé des recours ou demandes individuelles des salarié·e·s à temps partiel, formulées par tout moyen, qui estimeraient ne pas avoir bénéficié d'une égalité de traitement et de la réponse apportée.

ARTICLE 7 - BILAN INDIVIDUEL

Un bilan est effectué avec le·a salarié·e à temps partiel *a minima* tous les deux ans. Il est l'occasion pour les parties d'échanger sur d'éventuelles pistes d'évolution et d'étudier les possibilités d'augmentation du volume horaire contractuel.
Les partenaires sociaux préconisent que ce bilan soit réalisé dans un temps rapproché de celui dédié à l'entretien professionnel.

ARTICLE 8 - BILAN D'APPLICATION

Les partenaires sociaux de la branche des organismes de formation conviennent d'engager un bilan d'application quantitatif et qualitatif du présent accord au plus tard

Ce bilan s'appuie notamment et de façon non exhaustive sur les données suivantes, recueillies par sexe :

- nombre de salarié·e·s par famille d'emploi et par type de contrat (CDI, CDD, CDDU) ;
- nombre de salarié·e·s à temps partiel par famille d'emploi et par type de contrat ;
- répartition du temps de travail hebdomadaire de ces salarié par tranches :
    - durée du travail inférieure à 14h hebdomadaires ;
    - durée du travail comprise entre 14 et 24 heures hebdomadaires ;
    - durée du travail comprise entre 24 heures et 35 heures hebdomadaires ;
- ancienneté des salarié·e·s à temps partiel ;
- nombre de salarié·e·s à temps partiel ayant bénéficié d'une action de formation et répartition en fonction de leur durée du travail contractuelle ;
- nature et durée des formations suivies par les salarié·e·s à temps partiel ;
- nombre de salarié·e·s à temps partiel ayant bénéficié d'une augmentation temporaire de leur temps de travail, et motif de cette augmentation ;
- nombre de salarié·e·s à temps partiel ayant bénéficié d'une augmentation définitive de leur temps de travail ;
- nombre de salarié·e·s à temps partiel bénéficiant d'un regroupement de leurs horaires de travail et motifs de non application de cette disposition.

ARTICLE 9 - MODIFICATION DE L'ARTICLE 5.6 DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ORGANISMES DE FORMATION

L'article 5.6 de la convention collective nationale des organismes de formation est supprimé et remplacé par les stipulations suivantes :

« Le recours au contrat de travail à temps partiel est possible dans les conditions prévues par accord de branche conclu en application de la loi n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi ».

ARTICLE 10 - DUREE, ENTREE EN VIGUEUR ET REVISION DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée de 5 ans. Il entre en vigueur à compter du jour suivant la date de parution au journal officiel de son arrêté d'extension, sous réserve qu'il ne fasse l'objet d'aucune exclusion sur le fond. Il cesse de produire tout effet à son terme.

Il peut être révisé conformément aux dispositions légales.

ARTICLE 11 - NOTIFICATION, DEPOT ET DEMANDE D'EXTENSION

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 DU 18 DECEMBRE 2020 RELATIF A LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET AU DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES[35]

PREAMBULE

Compte tenu des multiples enjeux consécutifs à la réforme de la formation professionnelle de 2018 (digitalisation, innovations pédagogiques, apprentissage, certification professionnelle, CPF, B to C, Qualiopi…), il est essentiel pour la branche des organismes de formation de définir une politique de formation répondant à ces enjeux et de se doter des moyens de la mise en œuvre de cette politique.

C'est un enjeu multiple, national et interprofessionnel puisque ce sont les salarié(e)s des entreprises de formation qui forment les salarié(e)s des entreprises de tous les secteurs. Dans ce nouveau contexte, la branche des organismes de formation est doublement impactée :

- d'une part, parce que ses entreprises et ses salarié(e)s sont au cœur de la réforme et doivent s'adapter à l'évolution des métiers pour être à la hauteur des enjeux qui se jouent ;
- d'autre part, par des défis organisationnels, financiers, mais aussi en termes de qualité et d'innovation pédagogique.
- Dans ce contexte, les partenaires sociaux dotent les salarié(e)s et les entreprises d'un dispositif conventionnel ambitieux et performant pour :
- accompagner le développement des compétences, en soutien des projets de l'entreprise et dans un objectif de sécurisation des parcours professionnels ;
- anticiper l'évolution des métiers, des compétences, des qualifications et des certifications professionnelles ;
- mener, développer et renforcer la politique de certification professionnelle ;
- renforcer l'attractivité des métiers de la branche ;
- promouvoir l'alternance comme dispositif de formation et d'insertion professionnelle ;
- favoriser les mobilités professionnelles au sein et en dehors de la branche.

Ils soulignent par ailleurs que les dispositions du présent accord ont vocation à s'appliquer de manière égale aux femmes et aux hommes, conformément au principe d'égalité de traitement.

Article 1 - CHAMP D'APPLICATION

[35] Accord étendu par arrêté du 29 mai 2021

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et des salarié (e) s entrant dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988, y compris dans les DROM COM[36].

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 salarié (e) s.

TITRE 1 – INSTANCES PARITAIRES DE PILOTAGE ET DE DEPLOIEMENT DE LA POLITIQUE DE FORMATION DE LA BRANCHE

Article 2 - COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION (CPNEF)

Article 2.0 - COMPOSITION

La CPNEF est composée de deux collèges :

- un collège « salarié » composé des représentant(e)s désigné(e)s par chacune des organisations syndicales de salarié(e)s représentatives dans la branche des organismes de formation (deux par organisation) ;

- un collège « employeur » composé de représentant(e)s en nombre identique à celui du collège « salarié », désigné(e)s par les organisations d'employeurs représentatives dans la branche des organismes de formation. La répartition des sièges entre les organisations d'employeurs représentatives est fixée conformément aux règles qu'elles ont déterminées entre elles par protocole.

Article 2.1 - MISSIONS

Sous réserve des attributions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), la CPNEF définit la politique de formation professionnelle de la branche. Ces missions consistent notamment à :

- définir les grandes orientations stratégiques à moyen terme en matière de formation professionnelle et d'employabilité en s'appuyant sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;

[36] Cet alinéa a été étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L2222-1 du Code du travail.

- assurer le pilotage et la mise en œuvre de la politique générale de formation professionnelle continue dans le champ conventionnel couvert ;
  – concevoir et suivre la mise en œuvre effective des actions prioritaires et modalités de prise en charge et travaux d'étude-action, projets et expérimentations de nature à développer l'accès à la formation professionnelle dans les entreprises de la branche, en adéquation avec leurs besoins ;

- promouvoir l'accès à la qualification tout au long de la vie, via notamment la mise en place de certifications de branche, dont celles qui pourront être obtenues par la voie de la VAE et en organisant une réflexion sur l'évolution des certifications accessibles par la voie de la formation initiale, en particulier au regard de leur adéquation avec les besoins du secteur ;

- définir la politique de certification professionnelle, notamment les certificats de qualification professionnelle ;

- soutenir le développement de l'alternance dans la branche, par la mise en place des voies et moyens appropriés, et en déterminant régulièrement les niveaux annuels de prise en charge des formations certifiantes et qualifiantes suivies dans le cadre de contrats d'apprentissage et de professionnalisation ;

- mener une réflexion sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) en prenant toutes les mesures et décisions nécessaires pour y parvenir ;

- suivre l'application des accords de branche conclus en matière d'insertion professionnelle, de formation et d'apprentissage et de GPEC ;

- assurer une mission d'observation des emplois, des compétences et des qualifications professionnelles au sein de la branche ;

- organiser des échanges avec des homologues européens en vue d'une coopération au niveau européen visant à promouvoir la professionnalisation et la certification professionnelle des salarié(e)s ;

- de conduire des études et recherches en matière d'ingénierie de formation et de certification.

Afin de relever les défis exposés au préambule, la CPNEF définira avant la fin de l'année 2021 les orientations stratégiques de la branche en matière de formation et de développement des compétences pour les 3 ans à venir en s'appuyant sur les données fournies par l'OPCO. Chaque année, la CPNEF présente un suivi de ses activités à la CPPNI.

À l'occasion de la réalisation de ce suivi annuel, la CPNEF pourra proposer des ajustements aux orientations stratégiques qu'elle aura définies et aux actions menées pour atteindre les objectifs fixés.

Par ailleurs la CPNEF veillera à ce que les critères de prise en charge de tous les frais liés à la formation (frais de formation, frais annexes, rémunérations, etc.) soient fixés au plus tôt et portés à la connaissance des entreprises le plus tôt possible.

Article 2.2 - FONCTIONNEMENT

La CPNEF fonctionne conformément aux règles prévues au règlement intérieur des commissions paritaires.

Pour assurer pleinement ses missions ci-dessus définies, la CPNEF peut autant que de besoin se doter de sous-commissions chargées d'assurer pleinement et exclusivement, par délégation de la CPNEF, des missions thématiques qui leur sont rattachées.

La CPNEF définit elle-même la composition et les modalités de fonctionnement de ces sous-commissions.
Chaque sous-commission rend compte de ses travaux à la CPNEF et est force de propositions. La CPNEF, dans sa formation plénière, examine ces propositions et prend toutes décisions de nature à lui permettre d'atteindre les objectifs fixés par cet accord. Le cas échéant, elle peut saisir la CPPNI de la négociation d'un avenant ou d'un accord.

Les partenaires sociaux s'accordent d'ores et déjà pour créer une sous-commission chargée de l'observation et dénommée observatoire paritaire des métiers et qualifications, et une sous-commission chargée de la question des certifications professionnelles.

Article 2.3 - OBSERVATOIRE PARITAIRE DES METIERS ET QUALIFICATIONS

L'observatoire paritaire des métiers et qualifications remplace le comité paritaire de pilotage de l'observatoire (CPPO) prévu à l'article 18.1 de la convention collective Ainsi, la référence à ce comité est supprimée dans l'ensemble du texte de la convention collective nationale des organismes de formation.

Il est rappelé que, conformément à l'article L. 2241-12 du code du travail, la négociation de branche sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences s'appuie sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications mis en place par la CPNEF. Cette mission d'observation prospective et les données qui en sont issues faciliteront la mise en œuvre des missions de la CPNEF et de ces sous-commissions.

En effet, l'observatoire est un outil technique paritaire d'information, de connaissance et d'analyse prospectif qui doit permettre à la CPNEF de conduire une politique d'emploi, de qualification et de formation professionnelle adaptée aux évolutions de la profession, notamment technologique. Il a notamment pour mission de dresser un portrait statistique et qualitatif de la branche d'identifier les activités et les métiers à fort potentiel ou en transformation, de mener des études, travaux liés à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans la branche. Il peut recourir à des appuis extérieurs pour remplir ses missions.

Cet observatoire a pour missions principales :

- d'assurer une veille prospective de l'évolution des emplois, des métiers, des compétences et qualifications au sein de la branche afin de permettre d'une part à la CPNEF de définir ses orientations stratégiques et la politique de formation mise en œuvre en lien avec ces orientations stratégiques mais aussi d'autre part de permettre aux entreprises de s'inscrire dans une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et aux salariés d'être acteurs de leur évolution professionnelle ;

- de produire les éléments d'observation nécessaires au travail des commissions paritaires de branche, notamment la CPPNI et la commission de veille contre les discriminations (CVD).

Article 2.4 - SOUS-COMMISSION CHARGEE DE LA QUESTION DES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES

La sous-commission chargée de la question des certifications professionnelles organisera la réflexion relative à la politique de certification de branche.

Elle pourra notamment :

- créer, mettre en œuvre, gérer les certifications délivrées par la branche des organismes de formation en développant les méthodes et outils favorisant l'accessibilité aux certifications délivrées par la branche sous l'égide de la CPNEF ;

- instruire les demandes de création de certificats de qualification professionnelle formulées auprès de la branche ;

- réaliser l'observation et le suivi des certificats de qualification professionnelle de la branche ;

- veiller à l'évolution et aux ajustements des certifications délivrées par la branche des organismes de formation et leurs modalités de mise en œuvre, en faisant à la CPNEF toute proposition favorisant leurs développements ;

- enregistrer et assurer les suivis des certifications délivrées par la branche des organismes de formation auprès des instances de gouvernance nationale de la formation professionnelle et de l'apprentissage ;

- promouvoir les certifications délivrées par la branche des organismes de formation.

Article 2.5 - DECLINAISON DES TRAVAUX EN REGION

Considérant que les territoires sont les lieux de réalisation effective des projets et le niveau le plus pertinent d'étude-action, la CPNEF, avec l'appui des services de l'OPCO, portera une attention particulière à la prise en compte de projets pilotés en région par les partenaires que sont les conseils régionaux, les conseils départementaux et les services déconcentrés de l'État, ainsi qu'à l'articulation des travaux nationaux et régionaux.

La CPNEF veillera à prévoir une déclinaison régionale de ses propres travaux, dès lors, notamment, qu'il s'agit de travaux d'observation – étude – anticipation.

Article 2.6 - ORGANISATION DE REFLEXIONS INTERBRANCHES

Les proximités d'activité et la réalité des parcours professionnels rendent incontournable la mutualisation des réflexions entre CPNEF de différentes branches professionnelles. Dès lors, la CPNEF peut avec un mandat de la CPPNI, engager une démarche proactive vis-à-vis de CPNEF d'autres branches, qu'elles soient rattachées ou non au même OPCO, dès lors que les problématiques d'emploi, de qualification ou les mobilités professionnelles justifient des coopérations.
Les projets interbranches portent notamment sur la création de certifications communes, la mise en place de passerelles intercertifications, la conception et la mise en place d'actions collectives de formation, des expérimentations de mutualisation d'emplois, des travaux d'ingénierie ou d'études-actions partagés aux plans régionaux, nationaux et européens.

S'agissant de projets interbranches, des réflexions sont proposées en premier lieu sur le périmètre de l'OPCO via le conseil de filière et peuvent ensuite être étendues plus largement à d'autres branches professionnelles.

Article 3 - OPERATEUR DE COMPETENCES (OPCO)

Article 3.1 - DESIGNATION DE L'OPERATEUR DE COMPETENCES

L'opérateur de compétences est l'interlocuteur des employeurs pour les demandes de prise en charge de formation, l'appui à l'identification des besoins et la mise en place de démarches notamment de GPEC.

Des arrêtés de 2020 définissent le champ d'intervention de l'OPCO AKTO parmi lequel figure la branche des organismes de formation.

La branche professionnelle sollicitera l'OPCO plus particulièrement sur les points suivants :
– l'appui technique à la mission de certification de la branche, notamment la gestion administrative des CQP de la profession et l'ingénierie de la certification ;

– les travaux et réflexions sur la filière ou l'interbranche, pour favoriser les logiques de mobilité professionnelle ;

– le soutien à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;

– la production de données fiables sur les entreprises et salariés de la branche notamment le suivi statistique de l'investissement formation mis en place par le présent accord ;

– l'appui dans la mise en œuvre d'une politique de développement de l'apprentissage ;

– le relais et la mise en œuvre de toute expérimentation en matière de formation professionnelle, d'innovation pédagogique et de développement des compétences entrant dans le champ de compétence de l'OPCO.

Article 3.2 - CREATION D'UNE SECTION PARITAIRE PROFESSIONNELLE (SPP)

Article 3.2.1 - SPP de branche

Conformément à l'article 17 c des statuts d'AKTO, les partenaires sociaux de la branche ont mis en place, au sein de l'OPCO, une section paritaire professionnelle qui remplit les missions suivantes :

- assurer le lien entre la CPNEF et l'OPCO afin d'assurer la bonne utilisation des ressources et des moyens de l'OPCO en lien avec les orientations stratégiques et la politique de formation de la branche ;

- mettre en œuvre et suivre les projets définis par 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 CPNEF ou de la 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 la SPP de branche sont transmises au conseil d'administration de l'OPCO pour décision. Dans le respect des prérogatives de chaque instance, il est rappelé que ledit conseil d'administration ne peut remettre en cause les orientations des CPNEF ou des CPPNI.

Article 3.2.2 - Fonctionnement et attributions

Le fonctionnement et les attributions de la SPP sont définis par les statuts de l'OPCO et régis par le règlement intérieur arrêté par les partenaires sociaux.

TITRE II - FINANCEMENT DE LA POLITIQUE DE FORMATION DE BRANCHE

Article 4 - FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Dans une logique de continuité avec les dispositions conventionnelles antérieures au présent accord, et suite à la dernière réforme de la formation professionnelle du 5 septembre 2018, les partenaires sociaux de la branche des organismes de formation conviennent d'organiser le financement de la formation professionnelle comme suit :

– la contribution légale ;

– la contribution conventionnelle ;

– l'investissement compétences, réservé aux entreprises de 11 salariés et plus. Au total, chaque structure soutient le financement de la formation professionnelle selon l'effectif de l'entreprise, comme suit :

– les entreprises de moins de 11 salariés : jusqu'à 1,5 % ;

– les entreprises de 11 salariés et plus : jusqu'à 2,5 %.

Article 4.1 - L'INVESTISSEMENT COMPETENCES

En complément des obligations légales et de la contribution conventionnelle décrites aux articles 4.2 et 4.3, les entreprises de 11 salariés et plus doivent consacrer un investissement en faveur du développement des compétences des salariés.

Définition et réalisation de l'investissement compétences

Cet investissement consiste à réaliser et à financer des actions de développement des compétences telles que prévues à l'article L. 6313-1 du code du travail.

Cet investissement peut être utilisé par chaque entreprise selon les modalités suivantes :

- réalisation d'actions de développement des compétences au profit des salariés de l'entreprise au moyen de ressources internes ou délivrées par un autre organisme réalisant des prestations de développement des compétences ;

- versement volontaire versé en tout ou partie à l'OPCO désigné par la branche dans les conditions de l'article 4.4 sous la forme de versement volontaire non mutualisé ;

- abondement du compte personnel de formation (CPF) du salarié.

En cas d'utilisation directe par l'entreprise, les dépenses de formation prise en compte sont les suivantes :

- salaire et contributions sociales du (de la) formateur(trice) si la formation est réalisée en interne ;

- facture du prestataire de formation si la formation est réalisée par un autre organisme de formation ;

- salaire et contributions sociales des salarié(e)s formé(e)s ;

- frais annexes se rattachant directement à la formation (repas, hébergement, frais de garde d'enfants…).

Montant de l'investissement compétences

Cet investissement doit représenter en moyenne, chaque année, 1 % du montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales mentionnées à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale Afin de permettre aux entreprises de pouvoir moduler leur effort en matière de développement de compétences en fonction de leurs projets, de leurs besoins ou de ceux des salariés, le taux de cet investissement est calculé au terme de chaque période de 3 ans à partir de l'année suivant celle de l'extension de l'accord : la somme des investissements formation réalisés pendant ces 3 années doit au minimum être égale à 1 % du cumul des masses salariales brutes de ces 3 mêmes années. (Soit 1 % du montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales mentionnées à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale) :

IC année 1 + IC année 2 + IC année 3 = 1 % (MS 1 + MS2 + MS3)

L'année 1 est entendue comme l'année qui suit l'année d'extension du présent accord.

Suivi et contrôle de l'investissement compétences

Le CSE est informé dans le cadre de ses consultations périodiques. L'OPCO assure et fournit un suivi statistique de cet investissement compétences.

Article 4.2 - CONTRIBUTION LEGALE

Pour rappel, les entreprises sont tenues de verser une contribution légale dans les conditions ci-dessous :

Contribution légale relative à la formation professionnelle	Entreprise de moins de 11 salarié(e)s	0,55 % du montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales mentionnées à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale
	Entreprise de 11 salarié(e)s et plus	**1 % du montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales mentionnées à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale**
Contribution dédiée au financement du CPF des salarié(e)s en CDD (contribution CPF-CDD)	**Pour les structures dont l'effectif comprend des salariés en CDD, sauf exceptions limitativement énumérées par les dispositions légales en vigueur**	**1 % du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales des titulaires d'un contrat à durée déterminée mentionnées à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale**

Article 4.3 - CONTRIBUTION CONVENTIONNELLE

Article 4.3.1 - Doter la branche des moyens de sa politique de formation

Mener une politique de formation professionnelle ambitieuse, dynamique et porteuse de résultats concrets en termes de qualification et de montée en compétences continues, et d'accroissement de la performance des entreprises nécessite des investissements significatifs.

C'est pourquoi, les partenaires sociaux, conscients des enjeux posés par la loi du 5 septembre 2018 mais aussi, compte tenu de la mutualisation de la contribution légale, de la nécessité de mobiliser des moyens supplémentaires pour développer une politique de formation professionnelle à l'échelle de la branche et adaptée à celle-ci notamment en anticipant ses évolutions, ont décidé de créer une contribution conventionnelle versée par toute entreprise de la branche professionnelle. L'assiette, le taux, le collecteur et l'utilisation sont déterminés aux articles suivants.

Article 4.3.2 - Taux de la contribution

Les taux de contribution conventionnelle ont été déterminés en tenant compte de la contribution légale supportée par les entreprises de la branche.

L'année 1 est entendue comme l'année qui suit l'extension de l'accord.

Entreprises de moins de 11 salarié(e)s : 0,95 % du montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales mentionnées à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale au terme de la période transitoire.

Afin de faciliter la mise en œuvre de cette mesure, les partenaires sociaux conviennent d'un déploiement progressif de la contribution sur 4 ans :

Taille	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4
< 11	**0,45 %**	**0,55 %**	**0,65 %**	**0,95 %**

Entreprises de 11 salarié(e)s et plus : 0,5 % du montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales mentionnées à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale au terme de la période transitoire.

Taille	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4

≥ 11	**0,15 %**	**0,30 %**	**0,40 %**	**0,50 %**

Décompte de l'effectif et franchissement du seuil de 11 salariés
L'effectif pris en compte correspond à la moyenne du nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de l'année civile précédente.

Le décompte de l'effectif s'effectue conformément aux dispositions de l'article L. 1111-2 du code du travail.

Le franchissement du seuil est pris en compte lorsque ce seuil est atteint ou dépassé pendant 5 années civiles consécutives.

Article 4.3.3 - Assiette de la contribution

L'assiette de cette contribution est constituée du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales mentionnées à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Article 4.3.4 - Collecte de la contribution conventionnelle

Conformément à l'article L. 2253-1 alinéa 4° du code du travail, les partenaires sociaux ont la capacité à gérer des fonds conventionnels pour le développement de la formation professionnelle et à les mutualiser au sein d'un OPCO en application de l'article L. 6332-1-2 du code du travail. C'est dans ce cadre que les partenaires sociaux peuvent négocier les modalités de gestion et donc de collecte de la contribution conventionnelle.

La collecte de la contribution conventionnelle est confiée à un organisme choisi par les partenaires sociaux de la branche, qui conviennent de déléguer cette collecte à l'OPCO dans le cadre d'une convention de collecte et de gestion précisant notamment les conditions matérielles et financières de cette collecte, ainsi que les moyens de suivi et de contrôle de la branche. Cette disposition pourra être révisée par les partenaires sociaux.

Conformément aux dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les contributions conventionnelles sont mutualisées au bénéfice de l'ensemble des entreprises de la branche dès réception : aussi, le versement de cette contribution ne permet pas à l'entreprise débitrice de l'obligation conventionnelle d'exiger une prise en charge à hauteur de sa contribution. Cette contribution est appelée, chaque année en même temps que la contribution légale.

Elle fait l'objet d'un suivi comptable distinct dans la comptabilité de l'OPCO.

Article 4.3.5 - Utilisation de la contribution

Cette contribution garantit une mutualisation des fonds au profit de la formation des salarié(e)s et des projets de développement des entreprises.

En lien avec la politique de formation de la branche, la CPNEF adresse à l'opérateur de compétences les priorités d'affectation des fonds issus de cette contribution conventionnelle. Ces priorités portent notamment sur les publics, les certifications professionnelles, le type d'entreprises, les dispositifs de formation, les niveaux de qualification, les dispositifs et compétences à acquérir, les prises en charge forfaitaires, des parcours innovants et spécifiques à la branche : ces priorités seront publiées sur le site internet de la branche.

Cette contribution conventionnelle peut ainsi et également permettre :

- d'accorder des financements supplémentaires aux entreprises pour soutenir leur plan de développement des compétences ;
- d'abonder les CPF ;
- de financer les travaux de création de certifications professionnelles ;
- d'engager des études prospectives sur l'évolution des emplois et des métiers ;
- de financer des actions collectives construites avec l'OPCO pour couvrir des besoins de formation essentiels pour le développement des compétences des salariés de la branche ;
- de financer des travaux et études sur l'innovation pédagogique, etc.

Le bénéfice des actions et prises en charge financées par ces fonds mutualisés est réservé aux entreprises à jour du versement de ladite contribution.

Les partenaires sociaux donnent mandat à la CPNEF afin qu'elle définisse annuellement les priorités d'utilisation de la contribution (plan, alternance…) et les communique à l'opérateur de compétences désigné à l'article 3.1 du présent accord, qui en assurera l'application.

La CPNEF définit annuellement les priorités d'utilisation des contributions légales et conventionnelles et les communique à son opérateur de compétences (OPCO). La CPNEF veillera à une répartition des enveloppes financières gérées par son OPCO correspondante aux orientations arrêtées annuellement en tenant compte plus particulièrement des besoins des entreprises en fonction de leurs tailles.

Article 4.4 - Contribution supplementaire volontaire

En sus des contributions visées aux articles 4.2 et 4.3 qui revêtent un caractère obligatoire, les entreprises de la branche peuvent, sur une base volontaire, verser à l'opérateur de compétences désigné à l'article 3 une contribution supplémentaire ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue. Ces contributions ne sont pas mutualisées et ouvrent, pour les entreprises concernées, à un droit de tirage au moins égal au montant de leur versement, déduction faite des frais de gestion. Elles font l'objet d'une affectation comptable distincte au sein de l'OPCO.

Titre III - Accompagner le developpement des competences, en soutien des projets de l'entreprise et dans un objectif de securisation des parcours professionnels

Article 5 - Formation des salarie(e)s dans l'entreprise

La loi du 5 septembre 2018 redistribue les champs de responsabilité et d'initiative de chacun. Les partenaires sociaux, souhaitent encourager les entreprises à s'emparer de la souplesse apportée par la nouvelle définition de l'action de formation, l'introduction de la notion de blocs de compétences et les innovations telles que la formation en situation de travail ou encore la possibilité de suivre en tout ou partie une formation en distanciel, grâce au numérique. Pour cela, différents dispositifs sont mobilisables tant par les employeurs que les salarié(e)s dans une optique d'adaptation permanente au poste de travail, de montée en compétences et/ou d'acquisition des qualifications.

De manière générale, les partenaires sociaux souhaitent encourager la co-construction et le cofinancement de parcours de développement des compétences et ou de formation.

Article 5.1 - Plan de developpement des competences

Pour les partenaires sociaux de la branche des organismes de formation, au regard des dispositions précédentes, le plan de développement des compétences de l'entreprise constitue l'outil le plus à même de servir la stratégie de développement et de qualification de l'entreprise.
Il doit aussi permettre l'optimisation des solutions grâce à l'association de différents dispositifs et financements.
Le plan de développement des compétences décrit, à partir des orientations stratégiques, s'il y a lieu, les actions de formation mises en œuvre par l'entreprise au profit des salariés en précisant les publics concernés et les objectifs professionnels recherchés.

Le CSE est informé et consulté sur le plan de développement des compétences de l'entreprise lors des consultations relatives à la situation économique et financière de l'entreprise et à la politique sociale de l'entreprise, des conditions de travail et de l'emploi.

Article 5.2 - COMPTE PERSONNEL DE FORMATION COCONSTRUIT

Le compte personnel de formation devient l'un des dispositifs d'accès à la certification professionnelle pour les individus. Il peut faire l'objet d'abondements en droits complémentaires notamment par le titulaire lui-même, l'entreprise, ou encore des cofinanceurs externes.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux de la branche des organismes de formation insistent en particulier sur :

- la nécessaire sensibilisation des salarié(e)s à l'utilité du CPF et ses usages possibles. L'entretien professionnel reste l'un des moments clés d'information du (de la) salarié(e) à ce sujet et d'exploration d'éventuels projets partagés ;

- la mise en place d'une réflexion propre à l'entreprise quant à l'opportunité de dessiner une politique interne de comobilisation CPF/plan, dans la mesure où l'un et l'autre de ces dispositifs sont susceptibles de faire levier et d'augmenter la capacité à financer les actions de formation.

Dans cette optique, les entreprises sont encouragées à définir une politique permettant l'abondement du CPF en lien avec leurs enjeux en termes de compétences et de qualifications, à l'orientation du salarié(e) vers les actions de formation les plus pertinentes ou encore à la mobilisation du CPF utilisé en tout ou partie sur le temps de travail et fait l'objet d'un accord écrit entre les parties.

Les partenaires sociaux se réservent la possibilité d'affecter une part des fonds conventionnels mutualisés au cofinancement du CPF, pour des projets présentant un intérêt particulier pour l'entreprise et ne pouvant pas faire l'objet d'une prise en charge sur la Pro-A. Les modalités techniques et critères de sélection des dossiers à cofinancer sont déterminés par la CPNEF.

Article 5.3 - DISPOSITIONS EN SOUTIEN AU DEPART EN FORMATION

Article 5.3.1 - Soutien à la mise en place d'actions de formation en situation de travail

Toute action de formation peut être réalisée en situation de travail. Cette modalité présente un intérêt particulier, dès lors que l'entreprise et les situations de travail spécifiques qu'elle

présente constituent un terrain d'apprentissage dont la réalité est difficilement transposable dans le cadre d'une action de formation classique.

La mise en place d'actions de formation en situation de travail (AFEST) demande un diagnostic d'opportunité et de faisabilité, de même qu'un accompagnement en ingénierie, qui nécessite par conséquent la mobilisation de moyens et donc le recours à un prestataire extérieur. La CPNEF étudiera, en lien avec l'OPCO, chargé de promouvoir en particulier cette modalité formative, les voies et moyens de développer l'AFEST.

Article 5.3.2 - Recours aux nouvelles modalités de formation

De manière à faciliter le développement des compétences, les partenaires sociaux encouragent les entreprises à considérer la pertinence d'actions de formation réalisées en tout ou partie à distance, grâce à l'utilisation des moyens numériques.

Les partenaires sociaux attirent également l'attention des entreprises sur le fait qu'il est désormais pertinent de raisonner sous l'angle de parcours de formation, l'accès à la certification pouvant se faire de manière fractionnée, grâce à l'acquisition successive dans le temps de blocs de compétences d'une même certification ou de certifications différentes.

La CPNEF veillera en particulier à apporter son soutien à ces nouvelles modalités de formation, au travers des projets qu'elle initie et/ou finance.

Article 5.3.3 - Entretiens professionnels

L'entretien professionnel, consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du (de la) salarié(e), notamment en termes de qualifications et d'emploi, est un moment privilégié pour recueillir les projets professionnels des salarié(e)s et étudier de quelle manière ils peuvent s'articuler avec la démarche d'anticipation des besoins en compétences de l'entreprise.

L'entretien professionnel comporte des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience, à l'activation par le (a) salarié(e) de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle.

Article 5.3.4 - Salariés à temps partiel

Les salarié(e)s à temps partiel dont la durée de travail est inférieure à la durée minimale instaurée par l'article L. 3123-27 doivent se voir proposer une formation permettant de conforter l'expérience professionnelle acquise au sein de la branche des organismes de

formation. Si le salarié n'a pas été formé au moins 21 heures dans une période de 4 ans, le CPF fera l'objet d'un abondement de l'employeur sous forme de dotation complémentaire à la Caisse des dépôts et consignations, étant rappelé que l'inscription des droits au compte intervient après recouvrement de la dotation.

Le montant de cette dotation est fixé à 315 € forfaitaire.

Toutefois, cette dotation n'est pas due si, malgré une proposition de formation durant le temps de travail du salarié chez cet employeur, celle-ci n'a pu se réaliser ou être reportée pour des motifs exogènes à l'entreprise ou en cas de force majeure.

Article 5.3.5 - Formations hors temps de travail

Les actions de formation autres que celles qui conditionnent l'exercice d'un métier ou d'une activité (mentionnées à l'article L. 6321-2 du code du travail) peuvent être suivies en dehors du temps de travail.

Au-delà de 1 % du temps de travail contractuel par an et par salarié, le dépassement nécessaire à la réalisation de la formation fait obligatoirement l'objet d'un accord entre les parties, qui en précise le volume horaire.

Les frais de garde d'enfants générés par les temps de formation hors temps de travail feront l'objet d'une prise en charge sur justificatifs selon des modalités définies par la CPNEF.

TITRE IV - PROMOUVOIR L'APPRENTISSAGE COMME DISPOSITIF DE FORMATION ET D'INSERTION PROFESSIONNELLE

Article 6 - ALTERNANCE

Article 6.1 - CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Les partenaires sociaux délèguent à la CPNEF le soin de fixer les règles d'un financement complémentaire des contrats de professionnalisation.

À titre d'exemple, une éventuelle majoration du taux de prise en charge des contrats de professionnalisation ou la prise en charge de l'éventuel reste à charge d'un contrat de professionnalisation, sont des pistes de réflexion à instruire.

Article 6.1.1 - Définition et objet du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de formation en alternance à durée

déterminée ou indéterminée, qui favorise l'insertion ou la réinsertion professionnelle des publics visés à l'article 3 du présent accord.

Il associe :

- des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation (ou par l'entreprise lorsqu'elle dispose d'un service de formation) ;

- et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées. Ce contrat est mis en œuvre sur la base d'une personnalisation des parcours de formation, d'une alternance entre centre de formation et entreprise et d'une certification des connaissances acquises.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, ce contrat vise l'acquisition de l'une des qualifications suivantes :

- une qualification enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles – RNCP ;

- une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;

- une qualification ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle.

Article 6.1.2 - Publics visés par le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est ouvert[37] :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;

- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;

- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active – RSA, de l'allocation de solidarité spécifique – ASS – ou de l'allocation aux adultes handicapés – AAH, ainsi qu'aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Article 6.1.3 - Durée de l'action de professionnalisation

[37] Article L6325-1 du Code du travail

Le contrat de professionnalisation est établi par écrit.

Il peut être :

- à durée indéterminée : dans ce cas, l'action de professionnalisation se situe au début du contrat ;

- à durée déterminée, dans le cadre des dispositions légales[38] autorisant le recours à ce type de contrat.

La durée minimale de l'action ou du contrat de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois pour l'ensemble des publics éligibles au contrat de professionnalisation.

La durée maximale de l'action de professionnalisation est allongée jusqu'à 24 mois pour les personnes préparant une formation diplômante ou certifiante en rapport avec les métiers de la branche, quelle que soit la filière.

Cette durée peut par ailleurs être allongée jusqu'à 36 mois pour les publics spécifiques suivants[39] :

- jeunes de 16 à 25 ans complétant leur formation initiale inscrits depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi ou n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;

- demandeurs d'emplois âgés de 26 ans et plus inscrits à Pôle emploi depuis plus de 1 an ;

- titulaires de minima sociaux (RSA, ASS et AAH) et les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Article 6.1.4 - Durée de l'action de formation dans le cadre du contrat de professionnalisation

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée minimale comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat de professionnalisation ou de l'action de professionnalisation du contrat de professionnalisation à durée indéterminée, sans pouvoir

[38] Article L1242-3 du Code du travail
[39] Articles L. 6325-1-1 et L. 6325-11 du Code du travail

être inférieure à 150 heures pour l'ensemble des bénéficiaires visant les qualifications éligibles au contrat de professionnalisation.

Ce pourcentage peut être porté à 75 % de la durée de l'action ou du contrat de professionnalisation pour les publics mentionnés à l'article 6.1.3 du présent accord.

Article 6.1.5 - Tutorat

Conformément aux dispositions légales en vigueur, pour chaque salarié(e) en contrat de professionnalisation, l'employeur choisit un(e) tuteur(trice) parmi les salarié(e)s qualifié(e)s de l'entreprise.
Le (la) salarié(e) choisi(e) pour être tuteur(trice) doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

L'employeur peut également assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience, notamment en l'absence d'un(e) salarié(e) qualifié(e) répondant aux exigences légales à cet égard.

Le (la) salarié(e) assurant le tutorat est chargé(e) des missions suivantes[40] (1) :

- accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation
- organiser avec les salarié(e)s intéressé(e)s l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l'emploi du temps du (de la) bénéficiaire ;
- assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

La fonction de tutorat peut être exercée par un(e) salariée auprès d'un maximum de trois bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation. Cette limite est portée à deux bénéficiaires lorsque la fonction de tutorat est assurée par l'employeur[41] (2).

---

[40] Article D6325-9 du Code du travail
[41] Article D6325-9 du Code du travail

La fonction tutorale est centrale dans la réalisation du parcours d'un alternant. Elle nécessite d'être reconnue et valorisée par tout moyen suivant des modalités que la CPNEF élabore et soumet avant la fin de l'année 2021 à la CPPNI.

Article 6.1.6 - Rémunération du titulaire du contrat de professionnalisation

La rémunération du titulaire du contrat de professionnalisation est calculée conformément à la réglementation en vigueur.

Article 6.1.7 - Prise en charge des frais dans le cadre du contrat de professionnalisation

Les partenaires sociaux délèguent à la CPNEF le soin de fixer une éventuelle majoration du taux de prise en charge des contrats de professionnalisation, sous réserve d'un niveau de fonds conventionnels mutualisés suffisant.

Sous réserve de la disponibilité de fonds conventionnels suffisant, les partenaires sociaux délèguent à la CPNEF le soin de fixer un éventuel taux de prise en charge majoré des contrats de professionnalisation.
De même, l'éventuel reste à charge d'un contrat de professionnalisation, après application du taux horaire de prise en charge, pourra faire l'objet d'un cofinancement, dans le respect des règles déterminées par la CPNEF et sous réserve d'un niveau de fonds conventionnels mutualisés suffisants.

Article 6.2 - SOUTIEN AU DEVELOPPEMENT DE L'APPRENTISSAGE

L'apprentissage constitue une voie d'entrée prometteuse dans les métiers de la branche des organismes de formation.

Les partenaires sociaux mandatent la CPNEF pour développer ce dispositif et identifier les freins éventuels à son développement dans l'objectif de concevoir des leviers favorables à un déploiement important.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la CPNEF fixe le niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage en fonction du domaine d'activité du titre ou du diplôme visé. Ces niveaux de prise en charge prennent en compte les recommandations de France Compétences en matière d'observation des coûts et de niveaux de prise en charge.

Article 6.3 - RECONVERSION OU PROMOTION PAR ALTERNANCE (PRO-A)

La reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) a pour objet de permettre au (à la) salarié(e) de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation.

Les partenaires sociaux conviennent, en raison de ses particularités et de l'importance du sujet des transitions professionnelles, que ce dispositif fasse l'objet d'un accord de branche particulier.

TITRE V - MENER, DEVELOPPER ET RENFORCER LA POLITIQUE DE CERTIFICATION PROFESSIONNELLE

Article 7 - CERTIFICATIONS DE BRANCHE

En développant une politique de certifications professionnelles, la branche offre aux entreprises des qualifications au plus près de leurs besoins et aux salarié(e)s, l'opportunité d'enrichir leurs compétences professionnelles.

Les diplômes, titres à finalité professionnelle d'une part et les certificats de qualification professionnelle créés par la branche d'autre part participent donc de l'adéquation entre les besoins en compétences du secteur et à la reconnaissance des qualifications de son titulaire.

Depuis plusieurs années, la branche développe une politique de certification professionnelle adaptée à ses métiers en lien avec ses travaux d'observation et d'étude prospective. Au regard de la réorientation des financements de l'alternance vers l'apprentissage, elle étudiera l'opportunité de faire évoluer ces CQP en titres professionnels.

La sous-commission certification prévue à l'article 2.5 sera particulièrement chargée de ces sujets.
Des projets interbranches pourront porter notamment sur la création de certifications communes et la mise en place de passerelles intercertifications.

Les partenaires sociaux ont la possibilité de choisir de confier la gestion des CQP, notamment la gestion administrative, à un organisme de leur choix.

TITRE VI - DISPOSITIONS FINALES

Article 8 - PORTEE DE L'ACCORD

Le présent accord se substitue à l'ensemble des dispositions conventionnelles ayant le même objet.

L'article 11 de la convention collective nationale des organismes de formation est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 11 : Formation professionnelle

Les dispositions conventionnelles de branche en matière de formation professionnelle (instances de branche, contribution conventionnelle, politique de branche) sont détaillées au sein du ou des accords de branche relatif à la formation professionnelle. Ces dispositions apparaissent en annexe de la convention collective. »

Article 9 - Champ d'application, duree et date de prise d'effet

Le présent accord s'applique à l'ensemble des structures relevant du champ d'application professionnel et territorial de la convention collective des organismes de formation.

Il entre en vigueur à compter du jour suivant la date de parution au Journal officiel de son arrêté d'extension à l'exception du titre Ier et de l'article 6.1 qui entrent en vigueur à la date de signature du présent accord. Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 10 - Clause de rendez-vous

La CPPNI se réunit autant de fois que de besoin et a minima tous les 3 ans afin d'examiner l'opportunité de réviser, compléter ou modifier le présent accord sur sollicitation de la CPNEF ou de deux organisations syndicales.

Article 11 - Notification, depot et demande d'extension

Le présent accord fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions légales ainsi que d'une demande d'extension.

Accord du 25 novembre 2021 relatif a la reconversion ou a la promotion par alternance (Pro-A)[42]

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche des Organismes de formation réaffirment que la formation professionnelle constitue une priorité pour les entreprises de la branche. Ils considèrent que la formation tout au long de la vie professionnelle est un facteur de développement des compétences indispensable à la qualité et au bon déploiement des activités et services proposés par les entreprises de la branche. Elle constitue pour les salarié·e·s des opportunités de promotion, de reconversion, d'évolutions sociales ou professionnelles.

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la « liberté de choisir son avenir professionnel » supprime le dispositif de « période de professionnalisation » et crée une nouvelle voie d'accès à la formation par l'alternance pour les salarié·e·s en poste : la reconversion ou la promotion par alternance dite Pro-A.

Ce dispositif constitue un levier incontournable de sécurisation des parcours professionnels favorisant le développement des compétences et la promotion sociale des salarié·e·s touché·e·s par le risque d'obsolescence de leurs compétences face aux évolutions technologiques et d'organisation du travail.
L'ambition des partenaires sociaux est d'accompagner les salarié·e·s concerné·e·s dans leur parcours professionnel et de faciliter l'accès à tous les dispositifs de formation, dont la Pro-A.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les partenaires sociaux souhaitent, à travers la « Pro-A », favoriser l'évolution professionnelle et la montée en compétences des salarié·es de la branche au travers d'un parcours de formation individualisé par alternance.

Les nouvelles attentes et besoins des entreprises et salarié·e·s de la branche entraînent une évolution tangible des métiers et des emplois de la branche. Ces mutations d'activité, qui induisent des risques d'obsolescence des compétences, sont principalement liées à la digitalisation du secteur et aux modifications de l'environnement législatif, économique et social.

[42] Accord modifié par l'avenant du 25 octobre 2022 étendu par arrêté du 3 février 2023 publié au JO du 11 février 2023

Conformément à l'accord relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences du 18 décembre 2020, le présent accord porte exclusivement sur la reconversion ou la promotion par alternance dite Pro-A. Il vise à préciser les modalités de mise en œuvre de la Pro-A dans la branche des Organismes de formation, en listant les certifications associées aux métiers en forte mutation et en risque d'obsolescence des compétences, en adaptant les durées de l'action de professionnalisation et de l'action de formation, et en détaillant les conditions de prise en charge.

Le présent accord définit en annexe la liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A ainsi que les éléments justifiant le choix des certifications retenues.

Les partenaires sociaux soulignent par ailleurs que les dispositions du présent accord ont vocation à s'appliquer de manière égale aux femmes et aux hommes, conformément au principe d'égalité de traitement.

Article 1 - CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et des salarié·e·s entrant dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988.

Conformément à l'article L. 2222-1 du code du travail, le présent accord s'applique en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, dans un délai de six mois à compter de sa date d'entrée en vigueur.

Ses stipulations s'appliquent, dans les conditions rappelées aux articles ci-dessous, 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 salarié·e·s.

Article 2 - LA RECONVERSION OU LA PROMOTION PAR ALTERNANCE

Article 2.1 - OBJET

La reconversion ou la promotion par alternance a pour objet de permettre au·à la salarié·e de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou

professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Les actions de formation visées par la reconversion ou la promotion par alternance associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Confortées par les travaux de l'observatoire paritaire et de la branche des organismes de formation, les parties signataires ont identifié les évolutions des métiers et les compétences attachées aux activités du secteur. Elles constatent que certaines activités sont en tension et que parallèlement de nouvelles compétences émergent rendant nécessaire un accompagnement du changement par la formation.

La Pro-A peut permettre l'acquisition du socle de connaissances et de compétences mentionné aux articles L. 6121-2, L. 6324-1 et L. 6323-6 du code du travail.

Article 2.2 - PUBLICS VISES

La reconversion ou la promotion par l'alternance concerne :

- les salarié·e·s en contrat à durée indéterminée ;
- les salarié·e·s bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion) notamment les salarié·e·s dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail ;
- les salarié·e·s en position d'activité partielle mentionnée à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Les salarié·e·s visé·e·s sont celles et ceux n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au Répertoire National des Certifications Professionnelles et correspondant au grade de la licence.

Article 2.3 - QUALIFICATIONS VISEES

Sont éligibles les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ou visant l'acquisition d'une certification professionnelle enregistrée au Répertoire National des Certifications Professionnelles.

La reconversion ou promotion par alternance vise également les formations permettant d'acquérir le socle de connaissance et de compétences.

Article 2.4 - LISTE DES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES ELIGIBLES A LA PRO-A

Conformément aux dispositions légales et règlementaires, les partenaires sociaux conviennent de la liste des certifications professionnelles éligibles à la promotion ou la reconversion par alternance dite Pro-A annexée au présent avenant.

Cette liste est établie au regard des métiers de la branche confrontés à de fortes mutations et exposant les salarié·e·s à des risques d'obsolescence des compétences, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Elle développe les arguments ayant conduit à l'identification de ces métiers et détermine les formations certifiantes éligibles à la Pro-A par filières de métiers :

- filière 1 : formation, accompagnement, ingénierie,
- filière 2 : développement,
- filière 3 : fonctions support.

Les partenaires sociaux soulignent le besoin d'une analyse régulière des facteurs de mutations et d'évolution des compétences, rendant nécessaire l'actualisation des métiers et certifications visés par la Pro-A. Ils chargent la CPNEF de la branche, en lien avec les services de l'OPCO, d'instruire le sujet annuellement et de revenir vers la CPPNI en cas d'évolutions requises[43].

Article 2.5 - DUREE DE L'ACTION DE PROFESSIONNALISATION DANS LE CADRE DE LA RECONVERSION OU DE LA PROMOTION PAR ALTERNANCE

Le contrat de travail du·de la salarié·e fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance. L'avenant est déposé selon les modalités prévues à l'article L. 6224-1 du code du travail.

Conformément à l'article D. 6324-1 du code du travail, la reconversion ou la promotion par alternance a une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Conformément aux dispositions légales en vigueur[44], les partenaires sociaux conviennent que la durée minimale de l'action de professionnalisation peut être allongée jusqu'à vingt-quatre mois pour les salarié·es qui répondent à l'une des conditions suivantes :

---

[43] Phrases étendues sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail.
[44] Articles D. 6324-1 et L. 6325-12 du code du travail

- ne pas avoir atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au Répertoire National des Certifications Professionnelles et correspondant au grade du baccalauréat ;
- être à temps partiel ;
- être titulaire d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

Cette durée peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les publics spécifiques tels que prévus à l'article L. 6325-11 du code du travail.

Article 2.6 - DUREE DE L'ACTION DE FORMATION DANS LE CADRE DE LA RECONVERSION OU DE LA PROMOTION PAR ALTERNANCE

Conformément à l'article L. 6325-14 du code du travail, la durée de l'action de formation dans la cadre de la promotion ou reconversion par alternance est comprise entre 15 % et 40 % pour l'ensemble des bénéficiaires visant les qualifications éligibles au dispositif.

Article 2.7 - TUTORAT

Conformément aux dispositions légales en vigueur, pour chaque salarié·e en reconversion ou promotion par alternance, l'employeur choisit un·e tuteur·rice parmi les salarié·e·s qualifié·e·s de l'entreprise.

Le·a salarié·e choisi·e pour être tuteur·rice doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

L'employeur peut également assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience, notamment en l'absence d'un·e salarié·e qualifié·e répondant aux exigences légales à cet égard.

Le·a salarié·e assurant le tutorat est chargé·e des missions suivantes[45] :
- accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires de la reconversion ou promotion par alternance ;
- organiser avec les salarié·e·s intéressé·e·s l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l'emploi du temps du·de la bénéficiaire ;
- assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;

[45] Articles D. 5324-2 et D. 6325-7 du code du travail.

- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

La fonction de tutorat peut être exercée par un·e salariée auprès d'un maximum de trois bénéficiaires de reconversion ou promotion par alternance. Cette limite est portée à deux bénéficiaires lorsque la fonction de tutorat est assurée par l'employeur[46].

Article 2.8 - PRISE EN CHARGE DES FRAIS DANS LE CADRE DE LA RECONVERSION OU PROMOTION PAR ALTERNANCE

Conformément aux dispositions du code du travail, les frais pouvant être pris en charge par l'opérateur de compétences sont :

- les frais pédagogiques ;
- les frais annexes ;
- les frais liés à la rémunération du·de la salarié·e en reconversion ou promotion par alternance, correspondant à la rémunération et aux charges sociales.

Le niveau de prise en charge correspond à un montant versé par l'opérateur de compétences, conformément aux décisions du Conseil d'administration, et le cas échéant, de la CPNEF de la branche. Cette prise en charge se fait sous réserve des possibilités financières de l'OPCO, des décisions de la CPNEF, le cas échéant, et des règles de péréquation de France Compétences.

Article 3 - DUREE, ENTREE EN VIGUEUR, REVISION ET DENONCIATION

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur au lendemain de la publication de son arrêté d'extension au journal officiel.

Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Article 4 - NOTIFICATION, DEPOT ET DEMANDE D'EXTENSION

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 à la Direction Générale du Travail. Les parties signataires en demandent l'extension la plus rapide possible au Ministre en charge du travail.

[46] D. 6325-9 du code du travail

C'est une chance pour la branche des organismes de formation - représentant 7 200 entreprises et 75 000 salarié·e·s - et, au-delà, pour le secteur de la formation, que de nombreuses études récentes permettent d'avoir une vision fine des évolutions socio-économiques et des impacts des différentes mutations économiques, règlementaires et technologiques :

- le Panorama social et économique de la branche des organismes de formation - 2020 ;
- l'étude prospective 2020-2021 menée dans le cadre d'un Contrat d'Étude Prospective piloté par la Préfecture des Hauts-de-France, associant AKTO, la FFP et le SYNOFDES ;
- l'enquête commanditée par le Ministère du travail et Régions de France sur « Le maintien à distance de l'activité de formation - Enquête OF - Covid » - Juin 2020.

Les salarié·e·s et emplois de la branche

La branche des organismes de formation est majoritairement féminine (62 %) malgré un léger recul de la part des femmes dans les effectifs entre 2016 et 2017 passée de 62,5 à 62,0 %. Le principal phénomène remarquable concernant les salarié·e·s de la branche est l'augmentation continue de la part des seniors (passée de 32,9 % à 33,8 %). Elle est supérieure et augmente plus rapidement que la moyenne nationale (26,6 %).

Le dernier panorama social et économique de la branche fait le constat que la répartition des salarié·e·s par métier est globalement stable dans le temps : la filière « Formation / Accompagnement / Ingénierie » est majoritaire (55,3 % des effectifs), les formateurs représentant environ 45 % des salarié·e·s de la branche. Toutefois, les parts des filières « Développement » et « Supports » ont très légèrement augmenté (respectivement, + 0,2 et + 0,5 point).
La part des cadres, en augmentation dans la branche est passée en 2017 au-dessus de la moyenne nationale : 20,1 % contre 19,4 %.
Le taux d'emplois en CDI est stable, à près de 72 %, ce taux étant supérieur pour les femmes (73 % contre 69 % pour les hommes). Le taux de CDD reste relativement élevé (près de 19 %) par rapport à la moyenne nationale.
Enfin, 63 % des salarié·e·s sont employé·e·s à temps complet.

Les mutations au sein des organismes de formation

Les études récentes montrent que les principales mutations en cours et à venir pour les organismes de formation sont liées à deux facteurs principaux qui interagissent entre eux :

- des **évolutions réglementaires** qui induisent de profonds changements sur l'écosystème de la formation et qui appellent de nouvelles obligations mais aussi de nouvelles opportunités pour les acteurs, notamment :
    - l'élargissement de la définition de l'action de formation professionnelle ;
    - la reconnaissance de la formation en situation de travail (FEST) et de la formation à distance en tout ou partie ;
    - le renforcement de la régulation des prestations de formation, à travers de nouvelles exigences en termes de qualité (Qualiopi) et de certification.
- des **innovations techniques et numériques** et un développement de nouveaux outils et procédés apportant de nouvelles solutions pouvant :
    - favoriser de nouvelles méthodes pédagogiques ;
    - enrichir et individualiser les parcours de formation avec des supports multimodaux ;
    - atteindre et fidéliser de nouveaux clients et apprenants, notamment par les usages de la data ;
    - permettre une meilleure productivité, réactivité, fiabilité et partage de l'information au sein de l'organisation.

Ces changements sont les conséquences d'évolutions économiques et sociologiques plus profondes :

- l'évolution de la demande de formation et du rapport formateur / apprenant, en lien avec une évolution des modes d'apprentissage ;
- le développement d'un contexte rendant la formation continue de plus en plus importante et prégnante (obsolescence des compétences, inadéquation offre et demande d'emploi, parcours moins linéaires…) ;
- le développement d'une concurrence de plus en plus forte, protéiforme et multisectorielle.

Trois grandes tendances se dessinent concernant l'offre de formation de demain :

- **individualisation** : la formation tend à s'adapter en fonction, par exemple, des objectifs individuels de l'apprenant, du niveau initial/souhaité, du temps disponible, des modes et facilités d'apprentissages individuels, des formations déjà réalisées... On assiste ainsi à une démocratisation croissante de l'adaptative learning, méthode éducative qui s'appuie sur des techniques issues de la neuropédagogie.
- **massification** : avec le développement des plateformes, il devient possible de toucher un plus grand nombre d'apprenants, et de s'affranchir des contraintes de temps et d'espace. Les plateformes LMS (Learning Management System) ne cessent de se démocratiser.

Elles permettent de déposer des contenus de formation à distance, d'organiser les parcours pédagogiques des apprenants et de suivre leur progression.

- **immersion** : l'utilisation de simulateurs et de la réalité virtuelle connaît elle aussi un fort développement : les entreprises de formation tendent à avoir accès à des interfaces visuelles et des reconstructions 3D toujours plus qualitatives. Ces procédés sont amenés à se développer, y compris en formation présentielle.

L'enquête menée par le DGEFP sur le recours à la FOAD pendant le COVID met également en avant le fait que les organismes de formation ont encore très souvent un palier important à franchir pour digitaliser leur offre de formation. Et les besoins se concentrent davantage sur de l'ingénierie pédagogique (au niveau des contenus proposées, des modalités d'évaluation et des modalités d'animation pédagogique que sur les outils eux-mêmes, à l'exception des plateformes LMS.

Impacts des mutations sur les métiers

Globalement, l'ensemble des métiers est impacté par ces mutations. L'étude prospective a permis d'identifier les huit plus grandes mutations et leurs impacts sur les métiers du secteur, par grands domaines d'activité, selon leur degré d'échéance et le niveau d'impact :

Familles de métiers / Mutations identifiées	Les métiers liés à l'animation des formations et l'accompagnement des publics	Les métiers liés à l'ingénierie de formation	Les métiers liés à la promotion et au marketing	Les métiers liés au commercial	Les métiers liés à la gestion d'un organisme de formation	Les métiers liés à la gestion administrative et financière	Les métiers liés à l'informatique
Emergence d'une nouvelle concurrence dans un contexte de forte mutation	++	+	++	+++	+++	+	
Nouvelles exigences fortes en termes de qualité et de certification	+	++			+++	++	+
Rapprochement de l'offre de formation aux besoins des entreprises et des individus	++	++		+	++		
Désintermédiation de la formation et logique BtoC	+	++	+++		+++	+	+
Changement du rapport apprenant / formateur	+++	++					
Intégration des outils de conception digitale dans l'ingénierie de formation en réponse aux attentes clients	+++	+++		++	+++		++
Optimisation du fonctionnement de l'activité					++	++	+
Possibilité de se positionner sur l'apprentissage	+			++	++	+	

Court terme
Moyen terme
Mutations identifiées comme étant les plus impactantes pour les OF
+/++/+++ Niveau d'impact des mutations identifiées sur la famille de métier

À l'aune de l'ensemble de ces éléments et afin de favoriser le développement des compétences et la promotion sociale des salarié·e·s touché·e·s par le risque d'obsolescence de leurs compétences, les partenaires sociaux de la branche des organismes de formation ont

établi la liste des certifications éligibles à la Pro-A, réparties ci-après par chapitres selon les filières de métiers identifiées par l'accord de classification du 16 janvier 2017.

CHAPITRE 1 : METIERS RELEVANT DE LA FILIERE « FORMATION, ACCOMPAGNEMENT ET INGENIERIE »

Cette filière de métiers regroupe les emplois des familles professionnelles suivantes :

- animation de dispositifs de formation ;
- conseil et accompagnement individuel ;
- ingénierie de formation, ingénierie pédagogique.

Chiffres clés et tendances

La filière « formation, accompagnement, ingénierie » est majoritaire dans la branche des organismes de formation avec 55,3 % des emplois, suivie par la filière supports (34,4 %) et enfin par la filière développement avec 10,4 % des emplois (source : panorama de branche 2020).

39,3 % des salariés sont inscrits comme formateurs et animateurs de formation continue dans la DADS (profession et catégorie socioprofessionnelle 423B), soit une proportion identique à 2016. Au total près de 45 % des salariés sont comptabilisés dans des professions et catégories socioprofessionnelles pouvant être associées au métier de formateur au sens large (354g-Professeurs d'art (hors établissements scolaires) ; 422c-Maîtres auxiliaires et professeurs contractuels de l'enseignement secondaire ; 435b-Animateurs socioculturels et de loisirs ; 422b-Professeurs de lycée professionnel ; 342d-Personnel enseignant temporaire de l'enseignement supérieur ; 342c-Professeurs agrégés et certifiés en fonction dans l'enseignement supérieur, etc.).

Le processus de digitalisation de l'offre de formation est largement identifié comme le plus impactant sur les métiers de l'animation de formation, de l'accompagnement et des ingénieries.

Les différentes études mettent en exergue la nécessité d'un investissement humain conséquent sur la durée.

1. METIERS DE LA FORMATION ET DE L'ACCOMPAGNEMENT DES PUBLICS

1.1. Impacts & enjeux

Les métiers liés à l'animation des formations et à l'accompagnement des publics sont plus particulièrement impactés par l'intégration de la conception digitale dans l'ingénierie de formation et le changement du rapport aux apprenants.

Ainsi, sur les deux dimensions - formation et accompagnement -, les enjeux relèvent de la capacité à intégrer des supports, exercices et outils multimodaux dans l'animation de la formation, et enfin, à maintenir l'engagement de l'apprenant tout au long de la formation.

Le rôle d'accompagnateur pédagogique est amené à se renforcer, faisant ainsi évoluer le métier de formateur et se rapprocher les fonctions d'animateur et de médiateur socio-professionnel.

Parallèlement, de nouvelles activités se développent : l'appui individuel ou tutorat, notamment en ligne.

Enfin, la contribution à l'évaluation - positionnement et post-formation - et l'adaptation à des publics hétérogènes, renforcées avec Qualiopi, impactent également ces métiers.

1.2. Besoins en compétences

Adaptation de l'animation de la formation au public d'apprenants	• Adapter son discours, le rythme des formations, les outils pédagogiques et les modes d'animation et d'accompagnement à son auditoire et sa taille, notamment pour les publics handicapés ; • Gérer des groupes hétérogènes : créer une dynamique de groupe tout en individualisant son accompagnement au cours d'une même session • Utiliser des supports et outils digitaux en présentiel ou à distance dans l'animation de la formation (réalité virtuelle, simulations…) • Proposer et/ou utiliser des dispositifs de formation à distance (ressources pédagogiques, outils d'échanges, plateformes)
Maintien de l'engagement de l'apprenant tout au long du parcours	• Encadrer et accompagner le déroulement de la formation FAOD : aider au choix d'activité pédagogique, identifier les freins et difficultés liés à l'environnement personnel ou de travail, trouver des axes d'amélioration de l'apprentissage, coacher • Prévenir les situations de décrochage par le e-tutorat • Mettre en place des pédagogies co-actives afin d'impliquer l'apprenant dans son apprentissage • Encadrer et mettre en place un travail collaboratif à distance ou en présentiel (résoudre les conflits, organiser la répartition de la parole et du travail encadrer et mener une évaluation réflexive

	• Intégrer des solutions digitales d'animation pour rendre les sessions de formation plus ludiques (compétitions, quizz, serious games badges numériques) • Animer des classes virtuelles
Animation et coordination d'un centre de ressources étendu	• Rechercher, sélectionner et mettre à disposition des apprenants des ressources internes et externes à consulter en amont ou aval d'un cours (supports pédagogiques, documentation, personnes-ressources, etc.) • Déterminer avec chacun de ses apprenants les ressources et activités d'apprentissage les mieux adaptées à leurs besoins • Accompagner des stagiaires, parfois inscrits sur des cursus différents, dans leur utilisation des ressources digitales d'autoformation en salle • Maintenir le lien avec les apprenants en dehors de la session de formation (envoi de ressources, messagerie instantanée, devoirs en ligne)
Création de contenus	• Scénariser des modules de e-learning simples et de courte durée pouvant être utilisés en amont ou en aval de sessions présentielles (animations simples sur des logiciels de Rapid E-Learning ou via Power Point ou KeyNote • Réaliser des vidéos « Face Cam » ou « Tutos » à partir de modèles fournis par les équipes de conception • Créer des QCM et autres tests d'évaluation en utilisant des exerciseurs • Créer des compléments de cours (simulations en Flash, Java, JavaScript) et du contenu multimédia (vidéos, sons, graphisme) en lien avec les cours • Maitriser les outils et l'écriture multimédia, faire preuve d'imagination, de créativité pour susciter l'intérêt, maintenir l'attention d'un public
Développement et animation de la FEST	• Vérifier la pertinence et la faisabilité du projet FEST, définir le rôle des différents acteurs, identifier les compétences et objectifs visés, organiser la traçabilité de l'action • Animer des séquences de Formation En Situation de Travail (FEST) • Repérer et/ou augmenter la partie formative des situations de travail, aménager des situations de travail apprenantes pertinentes au regard des compétences à développer • Cadrer et animer les temps de réflexivité et d'échanges sur les expériences de travail • Affiner et actualiser sa connaissance du marché de l'emploi
Développement de collaborations internes et externes	• Mobiliser différents acteurs externes (experts, concepteurs de logiciels, experts du handicap de manière ponctuelle ou régulière afin d'améliorer le contenu de ses formations sur la forme et sur le fond • Utiliser son expertise thématique et sectorielle pour soutenir la fonction commerciale dans la réponse à des appels d'offres • Contribuer à l'évaluation post formation et à l'amélioration continue de la formation en lien avec les métiers liés à l'ingénierie de formation
Prépositionnement, orientation et conseil des candidats	• Évaluer les acquis de l'apprenant à l'entrée en formation, par des tests et outils de bilan appropriés (référentiel de compétences, entretien de co positionnement)

	• Adapter le parcours de formation au projet professionnel de l'apprenant et accompagner ce dernier dans sa réalisation (conseil en orientation, aide à l'insertion professionnelle) • Fixer avec l'apprenant des objectifs d'apprentissage précis, réalistes et mobilisateurs • Faire prendre conscience à l'apprenant de ses lacunes / axes de progrès • Définir avec l'apprenant les étapes du parcours de formation et le rythme d'apprentissage selon ses contraintes et requêtes (connaissance ou pas du domaine visé, etc.) • Fixer les évaluations intermédiaires et finales de ses compétences • Élaborer et prescrire des parcours de formation e-learning individualisés • Utiliser les outils de la non directivité, faire émerger les représentations et/ou décrire une pratique en utilisant les techniques de la question de développement, de la reformulation et du feed-back positif
Évaluation et appréciation de la progression de l'apprenant	• Concevoir et mettre en œuvre des tests de positionnement et/ou d'autopositionnement des séquences d'analyse du travail réel, des séquences réflexives, etc. • Créer des supports écrits ou oraux de vérification des acquis et des indicateurs de l'apprentissage • Maitriser des systèmes de certification à distance
Adaptation à des profils beaucoup plus diversifiés	• Gérer et développer la progression pédagogique d'un collectif d'apprenants ayant des parcours de formation et/ ou objectifs pédagogiques différents séquences de mises à niveau, binômes, etc. • Gérer et développer la progression pédagogique d'apprenants formés dans le cadre de parcours en alternance ou en insertion
Évaluation de la formation	• Reporter les données relatives aux formations durée, résultats aux tests, taux de participation évaluation satisfaction apprenant, taux de certification, modules suivis afin qu'elles puissent être consolidées et utilisées dans le cadre d'une évaluation de la qualité de la formation

2. METIERS DE L'INGENIERIE

2.1. Impacts & enjeux

Les métiers de l'ingénierie sont très impactés :

- par l'introduction du numérique, dans la conception des séquences et des parcours de formation : s'approprier les nouveaux outils digitaux, utiliser des outils de diffusion et d'aide à la création de contenus, concevoir des contenus digitalisés et la scénarisation pédagogique de ces derniers et travailler avec de nouveaux acteurs, notamment des spécialistes du multimédia, infographistes… ou encore éditeurs de solutions digitales ;
- par les nouvelles concurrences et la désintermédiation de la formation : développement de nouveaux services en cohérence avec les attentes des nouveaux clients, mise en place

de formations plus courtes, de formations plus adaptées aux situations de travail, renforcement de l'individualisation et des outils d'évaluation ;

- par les exigences de qualité et/ou de certification évolutions : mieux appréhender les évolutions des emplois et compétences, accompagner le changement au sein des organisations, maitriser les exigences de France Compétences et l'ingénierie de certification.

2.2. Besoins en compétences

Adaptation des formations à l'évolution de la demande	• Organiser une veille juridique, technique, pédagogique et méthodologique, afin de connaître et proposer des stratégies pédagogiques nouvelles et adaptées à la demande • Réaliser une veille concurrentielle de manière à proposer une offre de formation différentiée • Analyser les données produites par les actions de formations déjà réalisées afin d'identifier ce qui fonctionne le mieux et d'adapter son offre • Mettre en place des actions de formations multimodales : alternance entre présentiel et distanciel, individuel et collectif, synchrone et asynchrone, etc. • Concevoir des parcours par modules
Conception et mise en œuvre d'une offre de formation rénovée	• Concevoir, proposer et budgéter une politique d'innovation des actions de formation dans un contexte règlementaire et technologique spécifique • Une fois validée, réaliser la mise en œuvre des nouveaux dispositifs de formation en définissant un plan de développement et articuler les projets • Communiquer auprès des autres services sur les supports et contenus pédagogiques retenus, voire les former quand cela est nécessaire
Adaptation aux nouvelles exigences réglementaires	• Réécrire l'offre de formation en blocs de compétences en adaptant les référentiels de formation et les référentiels pédagogiques le cas échéant • Etablir des référentiels d'activité, de compétences et d'évaluation • S'assurer que les actions de formations remplissent les critères pour être inscrites au répertoire spécifique des formations • Recueillir et exploiter les données de l'évaluation des formateurs et des formés sur les différentes étapes des formations afin de proposer des pistes d'améliorations de leur qualité • Sécuriser les process et supports digitaux
Utilisation de nouveaux supports et de nouvelles manières de former **Conception multimédia**	• Construire un scénario pédagogique détaillé (story-board) en définissant les interactivités avec l'apprenant • Assurer une harmonie graphique / environnementale / pédagogique entre les différents modules • Travailler en réseau, notamment avec des spécialistes du multimédia (infographistes, son, vidéo…) prestataires ou internes

	• Utiliser les outils de diffusion de contenus et d'aide à la création de contenus tels que les plateformes LCMS, LMS, les MOOC, les applications de stockage…

3. Liste des certifications

Titre / Diplôme	Niveau de qualification	RNCP
Accompagnateur en insertion professionnelle - [76224]	5	27348
~~Chargé d'accompagnement social et professionnel - [63695]~~	~~5~~	~~7426~~
Coach professionnel - [102881]	6	31179
Conseiller en développement des compétences - [90727]	6	26808
Conseiller en formation - [104871]	6	31988
Conseiller en formation au tir de riposte - [108861]	6	35038
~~Conseiller en gestion des ressources humaines et placement - [105261]~~	~~6~~	~~32060~~
Conseiller en parcours VAE et AFEST - [110667]	6	35259
Conseiller(ère) en formation (DU) - [105257]	6	32062
Coordinateur de l'intervention sociale et professionnelle - [60042]	5	16575
Coordinateur-responsable de formation d'établissement privé d'enseignement et de formation professionnels - [85342]	6	23684
Dirigeant d'une société de sécurité privée, option organisme de formation en sécurité - [100799]	6	30401
Enseignant-formateur de langue des signes française (DU) - [86686]	5	35549
Expert en politique de formation (DU) - [109807]	7	35102
Formateur - [109581]	5	34971
~~Formateur - [31313]~~	~~5~~	~~12820~~
Formateur concepteur pédagogique - [104889]	5	31956
Formateur d'adultes (DUFA - [110659]	5	35248
Formateur d'adultes (DUFA) - [110661]	5	35248
Formateur d'adultes (DUFA) - [110663]	5	35248
Formateur d'adultes (DUFA) - [110665]	5	35248
Formateur d'adultes (DUFA) - [76232]	5	35248
Formateur d'enseignants, de formateurs et de cadres pédagogiques - [80498]	7	15850
Formateur en sécurité intérieure - [109343]	5	34941
Formateur, responsable de projet de formation - [104605]	6	31903
Licence pro mention gestion et accompagnement de projets pédagogiques - [103855]	6	30071
Licence pro mention intervention sociale : insertion et réinsertion sociale et professionnelle - [103835]	6	30080
Licence pro mention métiers de la GRH : formation, compétences et emploi - [103607]	6	29805
Licence pro mention métiers du conseil et de la formation des adultes - [108917]	6	35820
Master mention approches interdisciplinaires de la recherche et de l'enseignement - [107001]	7	34218
Master mention didactique des langues - [105595]	7	34841
Master mention psychologie de l'éducation et de la formation - [105897]	7	32143
Master mention sciences de l'éducation - [105925]	7	31849

Titre / Diplôme	Niveau de qualification	RNCP
Master mention sciences du langage - [105933]	7	34217
Master mention sciences et techniques des activités physiques et sportives : activité physique adaptée et santé - [105951]	7	32166
Master mention sciences économiques et sociales - [105939]	7	34846
Master métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation mention encadrement éducatif - [81681]	7	31853
Master métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation mention pratiques et ingénierie de la formation - [81682]	7	31853
Master métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation mention pratiques et ingénierie de la formation - [81682]	7	31854
Master métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation mention second degré - [81680]	7	31852
Master pratiques inclusives, handicap, accessibilité et accompagnement - [112170]	7	35829
Moniteur de formations alternées - [109291]	6	34930
Responsable d'ingénierie pédagogique - [106847]	6	34050
~~Responsable de dispositifs de formation - [74826]~~	~~6~~	~~12352~~
~~Responsable de projets de formation - [53699]~~	~~6~~	~~5400~~
~~Responsable du développement des ressources humaines - [104851]~~	~~7~~	~~32180~~
Responsable en ingénierie de la formation (DU) - [108783]	6	34728
Responsable formation et développement des compétences - [76234]	6	13006
Responsable projets et ingénierie en formation - [88187]	6	25508
Responsable pédagogique en tir de riposte - [109701]	5	35170
Titre professionnel formateur professionnel d'adultes - [99289]	5	247
Titre professionnel responsable d'espace de médiation numérique - [105443]	5	34137
~~Conseiller en développement des compétences - [90727]~~	~~6~~	~~26808~~
Conseiller en formation - [104871]	6	31988
Conseiller(ère) en formation (DU) - [105257]	6	32062
Coordinateur opérationnel dans des établissements éducatifs scolaires et/ou de formation - [111269]	7	35554
Coordinateur-responsable de formation d'établissement privé d'enseignement et de formation professionnels - [85342]	6	23684
Dirigeant des organisations éducatives scolaires et/ou de formation - [108653]	7	34698
Expert en politique de formation (DU) - [109807]	7	35102
Formateur d'enseignants, de formateurs et de cadres pédagogiques - [80498]	7	15850
~~Formateur, responsable de projet de formation - [104605]~~	~~6~~	~~31903~~
Licence pro mention gestion et accompagnement de projets pédagogiques - [103855]	6	30071
Licence pro mention métiers du conseil et de la formation des adultes - [108917]	6	35820
Master mention approches interdisciplinaires de la recherche et de l'enseignement - [107001]	7	34218
Master mention didactique des langues - [105595]	7	34841
Master mention français langue étrangère - [105715]	7	34073

Titre / Diplôme	Niveau de qualification	RNCP
Master mention sciences et techniques des activités physiques et sportives : activité physique adaptée et santé - [105951]	7	32166
Master métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation mention pratiques et ingénierie de la formation - [81682]	7	31854
Master pratiques inclusives, handicap, accessibilité et accompagnement - [112170]	7	35829
Moniteur de formations alternées - [109291]	6	34930
Responsable d'ingénierie pédagogique - [106847]	6	34050
~~Responsable de dispositifs de formation - [74826]~~	~~6~~	~~12352~~
~~Responsable de projets de formation - [53699]~~	~~6~~	~~5400~~
Responsable en ingénierie de la formation (DU) - [108783]	6	34728
Responsable formation et développement des compétences - [76234]	6	13006
Responsable projets et ingénierie en formation - [88187]	6	25508
Accompagnateur en insertion professionnelle - [76224]	5	27348
Certificat d'aptitude aux fonctions de professeur de danse - [94033]	7	27370
Certificat d'aptitude aux fonctions de professeur de musique - [90363]	7	24598
~~Coach professionnel - [102881]~~	~~6~~	~~31179~~
Coach professionnel - [106869]	6	32388
Formateur d'adultes (DUFA) - [110659]	5	35248
Formateur d'adultes (DUFA) - [110661]	5	35248
Formateur d'adultes (DUFA) - [110663]	5	35248
Formateur d'adultes (DUFA) - [110665]	5	35248
Formateur d'adultes (DUFA) - [76232]	5	35248
~~Agent d'information, de communication et de médiation de proximité - [105059]~~	~~3~~	~~32164~~
Agent de médiation dans l'environnement des transports collectifs	3	30669
DUT spécialité carrières sociales parcours animation sociale et socioculturelle - [109923]	6	35512
CAP agent de prévention et de médiation - [21123]	3	1145
Master mention information et médiation scientifique et technique - [105767]	7	34849
Médiateur de crise - [111499]	5	35596
Médiateur et consultant en management de crise - [110669]	7	35265
~~Médiateur social et interculturel - [84660]~~	~~4~~	~~32144~~
Titre professionnel agent de médiation, information, services - [88541]	3	35313
Titre professionnel médiateur(trice) social(e) accès aux droits et services - [94047]	4	28288

**Les titres/diplômes rayés ont été exclus lors de l'extension de l'accord.*

CHAPITRE 2 : METIERS RELEVANT DE LA FILIERE « DEVELOPPEMENT »

Chiffres clés et tendances

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.
Les métiers compris dans cette filière représentent 10 % de l'effectif salarié de la branche des organismes de formation. On note en 2017 comme en 2016 une très légère augmentation de la part de la filière développement (+0,2 %).
L'ancienneté moyenne dans la filière développement est de 6,9 ans dans la même entreprise, 20 % des salariés ont plus de 10 ans d'ancienneté dont 4 % au-delà de 20 ans. Près de 33 % des salariés de la branche sont âgés de plus de 50 ans, dont 7 % d'hommes et 10 % de femmes de plus de 60 ans.
Les chefs d'entreprise (16 %) et cadres (34 %) représentent la majorité des CSP de la filière développement, ce qui s'explique par le fait que les métiers liés à la gestion d'un organisme de formation relèvent de cette filière. Les professions intermédiaires représentent 20 % de l'effectif de la filière développement et les employés 30 %.

1. METIERS DE LA PROMOTION, DU MARKETING ET DU DEVELOPPEMENT COMMERCIAL

1.1. Impacts et enjeux

La démarche de dématérialisation et de digitalisation impacte aussi fortement les métiers de la filière développement.

Les nombreuses innovations technologiques récentes ont fragilisé une partie significative des salariés de cette filière. Les entreprises se sont orientées dans les démarches (Diag'Activ notamment) de renforcement des compétences devenues obsolètes en raison de l'utilisation accrue des outils digitaux accentuée et accélérée par la crise sanitaire actuelle.

La nature même des besoins des clients a très sensiblement évolué durant les 24 derniers mois.
Les organismes de formation identifient les nouvelles compétences émergentes :

- la recherche, l'identification et l'expérimentation des évolutions technologiques ;
- la contribution à la conception d'une solution digitale et au travail de l'équipe-projet ;

- le développement de la solution digitale ;
- l'intégration de la solution digitale dans un environnement web ;
- le test et l'amélioration de la solution digitale ;
- la mise en exploitation et la maintenance de la solution digitale.

Mais aussi :

- la mise en visibilité de l'organisme de formation : maîtrise des différents canaux de communication et plus particulièrement les réseaux sociaux ;
- la maîtrise des techniques du webmarketing, d'acquisition de trafic, des outils de mesure d'audience et de lecture des comportements utilisateurs et la mise en place d'actions de communication ciblées en direction des publics ;
- la capacité à améliorer la connaissance des besoins des publics cibles via l'exploitation de la data disponible.

1.2. Besoins en compétences

1.2.1. Métiers liés à la promotion et au marketing

Communication digitale omnicanale	• Assurer la promotion de l'entreprise sur les supports web de l'entreprise • Utiliser les outils du web pour élargir et affiner son ciblage dans le développement de la notoriété de l'entreprise • Exploiter et investir les différents canaux de communication afin de se rendre visible auprès du marché des particuliers (forums, tweets, réseaux sociaux...) • Veiller à la protection de la e-réputation de l'entreprise en surveillant les commentaires sur Internet et en donnant des garanties sur la qualité des formations proposées • Assurer le référencement en ligne de l'entreprise • Maitriser les techniques du webmarketing d'acquisition de trafic, les outils de mesure d'audience et de lecture des comportements utilisateurs
Collecte et exploitation des données clients et apprenants	• Utiliser la data pour affiner et actualiser la connaissance des publics visés et de leurs préférences en termes de méthodes pédagogiques, de supports, de rythmes • Produire une publicité en ligne de plus en plus ciblée grâce à des algorithmes (observation des visites successives de sites, interactions, mots clés…) et aux données récoltées sur les précédents apprenants • Identifier les leviers d'engagement des publics visés et les transmettre aux services de gestion et de conception de la formation • Identifier et analyser l'évolution des besoins des clients/financeurs
Réalisation d'une veille	• Organiser une veille technologique et concurrentielle afin de proposer des mesures visant à l'amélioration de la visibilité de l'entreprise et de son image sur Internet

Fidélisation des clients BtoC	• Développer des actions promotionnelles, publicitaires et commerciales afin d'attirer et de fidéliser les clients • Adapter sa communication aux caractéristiques et à la demande des clients BtoC • Individualiser les contenus publicitaires grâce à des logiciels et aux données à disposition sur le prospect

1.2.2. Métiers liés à la commercialisation

Conseil expertise aux entreprises	• Analyser les besoins en compétences des entreprises et leur proposer une solution de formation sur mesure adaptée et flexible dans son contenu comme ses modalités (formations courtes, pendant ou hors temps de travail, FEST…) • Adapter son comportement de vente et réajuster son argumentaire en fonction des évolutions de l'offre de formation de l'entreprise • Conseiller, gérer et fidéliser un portefeuille de clients de plus en plus grand et diversifié
Dématérialisation vente	• Utiliser les outils dématérialisés propres à son activité (suivi, plateformes de dématérialisation des appels d'offre) et exploiter les nouveaux supports de vente (sites de référencement des offres de formation, plateformes de mise en relation entre l'offre et la demande, etc.) • Réaliser la vente en ligne
Intégration du digital dans l'argumentaire de vente	• Connaitre les aspects techniques et digitaux des formations proposées afin de pouvoir répondre aux questions des prospects sur la faisabilité de la mise en œuvre • Actualiser ses connaissances de l'écosystème de la formation et des nouveaux champs dans lesquels elle s'inscrit (outplacement, coaching, VAE, orientation, accompagnement à la création d'entreprises, bilan de compétences…)
Adaptation à des clients aux profils plus diversifiés	• Adapter sa communication aux différents types de prospects (entreprise, particulier, etc.) • Mettre en place davantage d'actions commerciales de conquête de prospects (mailing, phoning, forum, évènements, parrainage et de fidélisation du portefeuille clients (suivi client, événements, etc.)
Communication avec les autres services	• Rédiger les comptes rendus d'entretiens pour tracer les points clés de la prise de commande • Renseigner les logiciels de reporting de l'entreprise afin d'assurer la traçabilité des opérations réalisées • Remonter à sa hiérarchie l'évolution des comportements d'achat des clients • Déterminer, en lien avec la direction marketing, technique et pédagogique de l'organisme de formation, les solutions les mieux adaptées à certaines demandes récurrentes ou particulières des clients

2. METIERS LIES A LA GESTION D'UN ORGANISME DE FORMATION

2.1. Impacts et enjeux

Les métiers liés à la gestion d'un organisme de formation sont particulièrement impactés par l'ensemble des mutations que connaissent les organismes de formation.

Ils doivent notamment faire face à une densification de l'écosystème de la formation qui met en place une forte concurrence tout en favorisant de nouvelles stratégies partenariales et une complémentarité des acteurs pour améliorer l'expérience apprenante.
Par ailleurs, la diversification des marchés (appels à projets PIC, FEST, apprentissage) combinée à une évolution des exigences des financeurs incitent les organismes de formation à se renouveler, à innover et à repenser leurs offres de formations.
Enfin, les rapides évolutions réglementaires, technologiques et pédagogiques encouragent l'adoption d'un modèle d'organisation souple et la montée en compétence des équipes de l'organisme.

2.2. Besoins en compétences

Définition de l'équation économique stratégique	• Établir plusieurs scénarios de développement et calculer leur rentabilité (vérification de la viabilité économique, calculs de retour sur investissement et d'amortissement des coûts, etc.) • Définir ou redéfinir le modèle économique de l'entreprise ainsi que sa stratégie d'offre et son positionnement sur les marchés • Réaliser une veille continue afin d'avoir une vue actualisée sur les paramètres stratégiques susceptibles d'éclairer la décision (réglementation, évolution demande, marchés, possibilités technologiques...)
Définition et mise en œuvre de la stratégie de digitalisation	• Réaliser des études d'opportunité définir et faire évoluer la stratégie digitale en fonction de la stratégie pédagogique définie ainsi que des contraintes économiques de l'entreprise • Choisir entre internaliser la conception des solutions de digitalisation, confier celles-ci à des prestataires externes, ou acheter des solutions logicielles toutes faites • Quantifier et rechercher les ressources financières et techniques nécessaires à la transformation digitale de l'entreprise (équipement, outils, formation, développement de l'ingénierie intégrant le digital)
GPEC et RH	• Réaliser la conduite du changement auprès de tous les services de l'entreprise et favoriser la collaboration inter services afin d'assurer la transformation digitale de l'entreprise • Assurer la montée en compétences des salariés sur les champs nécessaires, notamment ceux du digital et de la pédagogie

	• Favoriser l'utilisation d'outils collaboratifs en interne et mettre en place une organisation du travail proche d'un modèle d'organisation apprenante
Développement des partenariats	• Développer les partenariats afin de compléter l'offre de service de l'entreprise et se positionner sur de nouveaux marchés selon ses choix stratégiques • Monter et piloter des projets communs avec des partenaires identifiés (exemple : appels d'offres du PIC/PACTE) • Développer le lien avec les entreprises les institutions et les acteurs paritaires afin de mettre à jour leur offre de formation et s'impliquer dans des projets innovants en fonction des opportunités
Définir la politique, le système qualité	• Coordonner les interventions des prestataires • Réaliser les étapes de demandes de financements et de demandes de règlement auprès des financeurs sur leurs sites internet dédiés • Gérer l'aspect contractuel des actions de formations avec des clients et financeurs de plus en plus diversifiés

3. Liste des certifications

Titre / Diplôme	Niveau de qualification	RNCP
Attaché commercial - [95161]	5	34559
Attaché(e) commercial(e) - [74844]	5	27413
Diplôme d'études supérieures en affaires internationales (Desai) - [106947]	6	34879
Diplôme d'études supérieures en commerce et gestion - [106987]	6	34609
Diplôme d'études supérieures en commerce et management opérationnel - [79036]	6	16286
Diplôme d'études supérieures en marketing, gestion commerciale et management international (programme grande école) - [97051]	7	35842
Diplôme de développeur commercial et marketing - [109187]	6	34891
Diplôme de gestion et management des entreprises - [106959]	6	34877
Diplôme EGC Agen Responsable en marketing, commercialisation et gestion - [97035]	6	35841
Diplôme EGC La Réunion - [112103]	6	35779
Diplôme en développement commercial et marketing digital - [97123]	6	34950
Diplôme en management international - [85462]	6	34949
~~Diplôme en management international - [97055]~~	~~6~~	~~35105~~
Diplôme management relations clients - [74919]	6	34444
Diplôme supérieur en développement digital et commercial - [109077]	6	35721
Diplôme supérieur en marketing commerce et gestion - [109237]	6	35605
Diplôme supérieur en marketing commerce et gestion - [109239]	6	35689
Diplôme supérieur en marketing, commerce et gestion - [109071]	6	35574
Diplôme supérieur en marketing, commerce et gestion - [109103]	6	35645
Diplôme supérieur en marketing, commerce et gestion - [109117]	6	35021
Diplôme supérieur en marketing, commerce et gestion - [109177]	6	35718
Diplôme supérieur en marketing, vente et gestion - [109235]	6	35324
DUT techniques de commercialisation - [81401]	5	2927

Titre / Diplôme	Niveau de qualification	RNCP
~~DUT techniques de commercialisation orientation commercialisation des systèmes, solutions et services industriels - [81402]~~	~~5~~	~~2927~~
Licence pro mention commerce et distribution - [103453]	6	29740
Licence pro mention commercialisation de produits et services - [103457]	6	29631
Licence pro mention installations frigorifiques et de conditionnement d'air - [103843]	6	30076
Licence pro mention management et gestion des organisations - [103643]	6	30086
Licence pro mention technico-commercial - [103441]	6	30163
Manager du développement commercial - [108469]	7	34627
Manager du développement commercial - [109505]	7	34994
Manager en ingénierie d'affaires - [110259]	7	35164
Programme de gestion et de management des entreprises - [102937]	6	31466
Programme Sup Est - [76090]	6	34878
Programme supérieur de gestion et commerce - [81645]	6	25917
Responsable commercial en agrobusiness - [94525]	6	34651
Responsable commercial et marketing - [109511]	6	34977
Responsable commercial pour l'agro-alimentaire - [108479]	6	34652
Responsable commercial transport logistique - [107049]	6	34188
Responsable conception en installations frigorifiques et climatiques - [110175]	6	35152
Responsable de développement commercial (option banque-assurance) - [99355]	6	29535
Responsable du développement commercial - [108781]	6	34703
Responsable du développement commercial - [76762]	6	13596
Responsable du développement commercial France et International - [110209]	6	35150
Responsable du développement des affaires - [107103]	6	34164
Responsable du développement et du pilotage commercial - [96905]	6	34524
~~Responsable du management commercial et marketing - [81120]~~	~~6~~	~~16629~~
Responsable développement commercial et marketing en entreprises du sport - [100853]	6	30387
Responsable en marketing, commercialisation et gestion - [74855]	6	23869
Responsable marketing et commercial - [81119]	6	18000
Titre professionnel négociateur technico-commercial - [104489]	5	34079
~~Vendeur conseiller commercial - [77533]~~	~~4~~	~~23932~~
Responsable d'entreprise de l'économie sociale et solidaire - [31485]	6	15263
Responsable d'établissement de l'économie sociale et solidaire - [93701]	6	34305

CHAPITRE 3 : METIERS RELEVANT DE LA FILIERE « SUPPORTS »

Chiffres clés et tendances

La filière dite « support » est particulièrement importante dans la branche du fait du classement dans cette filière de certains métiers « de production » tels que les assistant·e·s de formation par exemple.
Elle représente 34,4 % des métiers de la branche des organismes de formation notamment :

- 8 % dans les métiers du secrétariat (464b ; 542a) ;
- 4 % d'employés qualifiés (543f ; 543b).

Avant la crise sanitaire, la transition numérique des fonctions support avait apparemment une incidence moindre. Avec la crise, les fonctions support se sont également converties à certains outils numériques en raison du télétravail et des obligations de distanciation sociale. Un tiers des entreprises anticipe que la crise accélère la disparition de certains métiers. Le personnel administratif et support pourrait s'avérer vulnérable notamment en raison de la digitalisation de certaines activités.

Les compétences numériques, qu'elles soient utilisées dans un objectif pédagogique ou organisationnel, sont à développer en priorité dans les années à venir. Pour accompagner les objectifs ambitieux de développement du portefeuille client et de diversification de l'offre, les compétences commerciales et marketing sont identifiées comme la deuxième priorité.

1. METIERS LIES A LA GESTION ADMINISTRATIVE ET FINANCIERE D'UN ORGANISME

1.1. Impacts et enjeux

Les métiers de la gestion administrative et financière d'un organisme de formation sont directement impactés par le développement de l'usage des outils numériques et digitaux, sous différents angles :

- la dématérialisation des process ;
- le développement des logiciels de gestion administrative, qui permettent d'automatiser certaines tâches et donc de se centrer sur d'autres activités ;
- l'évolution des modes de travail et l'essor d'un fonctionnement en logique de projets, qui encourage la mise en place des outils digitaux et collaboratifs facilitant les échanges transverses ;
- la croissance des systèmes d'analyse de l'activité, qui permettent une optimisation du pilotage de l'activité.

1.2. Besoins en compétences

Centralisation et consolidation des ressources	• Gérer la collecte et l'archivage des pièces administratives des actions de formation pour sécuriser les procédures de contrôle et/ou de certification qualité • Gérer les ressources numériques de façon homogène afin de de disposer d'une information fiable et accessible facilement • Centraliser les informations transmises par les différents services au travers des outils collaboratifs et alerter en cas de dysfonctionnement • Superviser et veiller au bon déroulement des actions de formation, de l'accueil jusqu'à la récupération des feed-back • Recueillir, consolider et pré-analyser les résultats des bilans de formation pour les transmettre aux responsables pédagogiques des actions de formation
Développement de la communication avec les apprenants	• Prendre en charge l'accueil téléphonique des potentiels clients, répondre à leurs questions et relayer à d'autres interlocuteurs si cela est nécessaire (augmentation de cette compétence du fait du développement de la cible BtoC) • Adapter sa communication au type de client et d'apprenant • Gérer des enquêtes de cohortes auprès des stagiaires partis en formation (enquêtes de satisfaction, de suivi…)
Dématérialisation des activités administratives	• Utiliser les outils dématérialisés propres à ses activités (inscriptions, convocations, émargements, facturation, comptabilité, reporting, informatisation des plannings, réservation de ressources…) • Gérer et partager les plannings des formateurs et des sessions en ligne • Gérer les lieux de formations en ligne • Utiliser les systèmes de gestion internes et externes
Développement des relations avec l'extérieur	• Coordonner les interventions des prestataires • Réaliser les étapes de demandes de financements et de demandes de règlement auprès des financeurs sur leurs sites internet dédiés • Gérer l'aspect contractuel des actions de formations avec des clients et financeurs de plus en plus diversifiés

1.3. Liste des certifications

Titre / Diplôme	Niveau de qualification	RNCP
Agent de secrétariat - [104747]	3	15142
Assistant chef d'entreprise PME-PMI - [59644]	5	34786
Assistant spécialisé digital - [109755]	5	35055
Conseiller en recrutement - [105129]	5	31872
Chargé de développement stratégique - [104945]	6	31966
~~Chef de projet digital - [104583]~~	~~6~~	~~31906~~
Chef de projet digital - [107023]	6	34167
Chef de projet digitaux - [111293]	6	35541
Chef de projet e-commerce - [107047]	6	34179
Chef de projet Full Stack web-digital - [105263]	6	32057
Chef de projet marketing et communication - [109279]	6	34909
Chef de projet multimédia - [108011]	6	34512

Titre / Diplôme	Niveau de qualification	RNCP
Chef de projet web et stratégie digitale - [107833]	6	34455
~~Chef de projets marketing et commercial - [107533]~~	~~6~~	~~34380~~
Chef de projets marketing et communication - [83213]	6	34580
Concepteur développeur de solutions digitales - [105267]	6	32043
Diplôme supérieur en développement digital et commercial - [109077]	6	35721
Directeur de la stratégie marketing digitale - [104995]	7	32109
Expert en stratégie et développement digital - [104983]	7	32047
Licence pro mention e-commerce et marketing numérique - [103877]	6	30060
Manager de la communication digitale et data science - [104619]	7	31914
Manager de la communication et du marketing - [107873]	7	34492
Manager de la communication et du marketing digital - [108225]	7	34577
Manager de la communication et stratégie digitale - [101023]	7	31420
Manager de la communication globale - [110617]	7	35247
~~Manager de la stratégie digitale et de la communication numérique - [90735]~~	~~7~~	~~26821~~
Manager de la stratégie digitale marketing et commerciale - [108021]	7	34538
Manager digital (MS) - [110395]	7	35198
Manager du marketing digital - [96867]	7	28710
Manager en stratégie et développement de projet digital - [109035]	7	34758
Manager stratégique web - [81595]	7	17282
Manageur de l'innovation numérique - [108029]	7	34509
Responsable de communication et webmarketing - [99887]	6	34768
Responsable de la performance commerciale et du marketing digital - [104955]	6	31967
~~Responsable de projet web et mobile - [105199]~~	~~6~~	~~32192~~
Responsable de projet webmarketing et communication digitale - [107551]	6	34413
~~Responsable marketing digital stratégique et opérationnel - [105147]~~	~~7~~	~~32198~~

2. METIERS LIES A L'INFORMATIQUE

2.1. Impacts et enjeux

Les métiers liés à l'informatique ont un rôle crucial à jouer à l'aune des mutations qui impactent le secteur.

Ils doivent d'abord faire face à la hausse de la diversité et de la complexité des technologies et composants à maîtriser.

Par ailleurs, l'environnement réglementaire, en particulier le RGPD, a fait apparaître de nouveaux enjeux autour de la collecte, des usages et de la sécurisation des données.

Enfin, l'émergence d'entreprises expertes dans la conception de solutions digitales appliquées à la formation favorise le développement de relations avec de nouveaux prestataires.

2.2. Besoins en compétences

Conseil expertise communication	• Accompagner les concepteurs pédagogiques sur la sélection des outils • Accompagner les commerciaux pour l'implémentation de solutions en entreprise • Assurer l'intégration des nouveaux outils et la formation à ces derniers • Assurer un appui technique en cas de dysfonctionnement • Gérer des projets et les relations avec les prestataires informatiques • Assurer la conformité au règlement européen sur la protection des données (RGPD)
Proposition et développement d'outils adaptés à la stratégie de l'entreprise	• Développer de nouveaux outils, en cohérence avec la stratégie choisie par l'entreprise (outils de communication digitale et de e-marketing, de référencements et de vente en ligne, plateformes et outils de partage de contenus…) • Mettre en place des outils de récupération et de stockage de données ainsi que des systèmes d'information • Contribuer à l'élaboration du plan de développement logiciel • Proposer des solutions de sauvegarde et de protection des données, développer la maîtrise de la gestion des risques au niveau de l'entreprise • Rédiger de la documentation et élaborer des outils de formation pour accompagner la prise en main des nouveaux outils
Gestion d'un périmètre étendu	• Intégrer l'ensemble des systèmes digitaux de l'entreprise de formation, et gérer la maintenance d'un parc informatique toujours plus grand • Contribuer à la maintenance, à la recette technique et fonctionnelle et à l'évolution des systèmes informatiques • Mettre en œuvre des outils de supervision et définir les procédures de supervision des réseaux d'information • Assurer l'installation des évolutions ou des nouvelles versions logicielles systèmes et applicatives

2.3. Liste des certifications

Titre / Diplôme	Niveau de qualification	RNCP
Assistant web et marketing - [104565]	5	24815
Chargé de Communication option digitale ou relations publiques - [111555]	6	35608
Chef de projet digital - [102907]	6	31186
~~Chef de projet digital - [102909]~~	~~6~~	~~31187~~
~~Chef de projet digital - [104583]~~	~~6~~	~~31906~~
Chef de projet digital - [107023]	6	34167
Chef de projet digitaux - [111293]	6	35541
Chef de projet marketing et communication - [109279]	6	34909
Chef de projet web et stratégie digitale - [107833]	6	34455
Chef(fe) de projet web - [95203]	6	28151
Community manager - [104611]	6	31936
Community manager - [109283]	6	34922

Titre / Diplôme	Niveau de qualification	RNCP
Community manager - [83395]	6	34186
Concepteur et chef de projet digital (MS) - [106857]	7	34052
Concepteur et réalisateur numérique d'animation 2D/3D - [78980]	6	15819
Concepteur graphique - [107121]	5	34246
Concepteur graphique - [107123]	5	34243
Concepteur graphique - [108773]	5	34685
Concepteur réalisateur web et digital - [84682]	6	23001
Concepteur webdesigner - [59658]	6	34245
Concepteur(trice) designer graphique - [52982]	6	13675
~~Concepteur(trice) en communication visuelle - [65645]~~	~~6~~	~~26797~~
Concepteur-réalisateur en communication - [100839]	6	15249
Designer - manager de projet - [82610]	7	34364
Designer d'expérience interactive et ludique pour le jeu vidéo, la culture et la communication (MS) - [106829]	7	34059
Designer de communication graphique et digitale - [107295]	6	34319
Designer en communication graphique éco-responsable - [107149]	6	34247
Designer graphique - [108197]	6	34593
Designer graphique - [109285]	6	34911
Designer graphique - [76998]	6	21946
Designer graphique et digital - [109775]	6	35083
Designer graphique print / web - [100881]	5	30370
Designer interactif - [102899]	6	31181
Designer numérique - [80796]	6	16246
Designer visuel et digital - [110949]	6	35451
Dessinateur 3d - [108193]	6	34591
Diplôme supérieur en développement digital et commercial - [109077]	6	35721
~~Directeur artistique en communication visuelle et multimédia - [99377]~~	~~7~~	~~34373~~
Directeur artistique en création et design digital - [102821]	7	31199
Directeur commercial marketing et stratégie digitale - [110245]	7	35147
DUT information-communication option information numérique dans les organisations - [81487]	5	20640
Développeur intégrateur de solutions intranet/internet - [109515]	5	34999
Développeur jeu vidéo - [99363]	6	29437
Développeur web - [105245]	5	32173
Développeur web - [76754]	5	13595
Développeur(euse) commercial(e) et marketing - [95201]	6	28135
~~Développeur(euse) intégrateur(trice) de médias interactifs - [93723]~~	~~5~~	~~27347~~
Développeur(euse) intégrateur(trice) de médias interactifs - [96943]	5	28749
Expert du design numérique - [107483]	7	34403
~~Expert en développement numérique et digital et e-commerce - [105027]~~	~~7~~	~~32134~~
~~Expert en ingénierie et management de la communication numérique - [82611]~~	~~7~~	~~18197~~
Graphiste concepteur - [76764]	6	34343
Graphiste motion designer - [95153]	6	28173

Titre / Diplôme	Niveau de qualification	RNCP
~~Graphiste multimédia - [102841]~~	~~5~~	~~31164~~
Graphiste multimédia - [110399]	6	35213
Graphiste multimédia - [111739]	5	35662
Infographe en image de synthèse 3D - [81542]	5	17212
Infographiste - [59646]	5	34241
Infographiste 3D - [59647]	5	34484
Licence pro mention e-commerce et marketing numérique - [103877]	6	30060
Licence pro mention métiers du numérique : conception, rédaction et réalisation web - [103483]	6	29971
Licence pro mention techniques du son et de l'image - [103383]	6	30164
~~Manager de la stratégie digitale et de la communication numérique - [90735]~~	~~7~~	~~26821~~
Manager de projet web digital - [58822]	7	34394
Manager en stratégie et développement de projet digital - [109035]	7	34758
Manager entrepreneurial de projet numérique et stratégie digitale - [107193]	7	34267
Manager marketing data et commerce électronique (MS) - [100753]	7	30417
Manager stratégique web - [81595]	7	17282
Manageur de l'innovation numérique - [108029]	7	34509
Master mention communication des organisations - [105569]	7	32276
Master mention création numérique - [105585]	7	34837
Master mention culture et communication - [105587]	7	34836
Master mention humanités numériques - [105761]	7	34853
Master mention sciences du langage - [105933]	7	34217
MC services numériques aux organisations - [110427]	4	35517
Responsable de communication et webmarketing - [99887]	6	34768
~~Responsable de projet web et mobile - [105199]~~	~~6~~	~~32192~~
Responsable de projet webmarketing et communication digitale - [107551]	6	34413
Réalisateur 3D - [112049]	6	35775
Réalisateur concepteur 3D et effets spéciaux - [107291]	7	34306
Réalisateur numérique - [104603]	7	32017
Réalisateur numérique - [95039]	7	34932
Réalisateur numérique en image de synthèse 3D - [99881]	6	29829
Systèmes d'information, réseaux et numérique - [108357]	7	34553
Technicien intégrateur web - [77113]	5	34409
Titre professionnel concepteur designer UI - [111423]	6	35634
Titre professionnel designer web - [88819]	5	26602
Webdesigner - [105189]	6	32035
Webdesigner - [107425]	5	34351
Webdesigner - [111225]	5	35542
Éditeur multisupport - [108385]	7	34637

3. METIERS LIES A LA MAINTENANCE TECHNIQUE

3.1. Impacts et enjeux

L'activité de maintenance dans un organisme de formation est essentielle pour la sécurité des systèmes d'information et des prestations délivrées aux clients. Ces métiers développent de nombreuses compétences puisqu'ils sont également en contact avec différents services et intervenants (administratif, comptabilité, client...). Rattachés à la logistique, ces salariés effectuent le dépannage, l'entretien et l'installation d'équipements ou de parcs d'équipements informatiques ou bureautiques (matériels, logiciels, réseaux...), selon les règles de sécurité et la réglementation. Ils peuvent conseiller, former et assister les utilisateurs (sur site, par télémaintenance, téléassistance...). Pour certains, ils peuvent assembler ou intégrer un équipement (configurations standards ou spécifiques...).
Ce technicien / responsable de la maintenance, issu de formation qualifiée, endosse désormais des responsabilités de « gestionnaire » notamment via la maintenance préventive et prédictive en ayant recours aux données les plus innovantes.

3.2. Besoins en compétences

Diagnostiquer un dysfonctionnement et identifier la solution et les délais de résolution	• Diagnostiquer à distance un dysfonctionnement informatique matériel ou logiciel • Identifier des ressources nécessaires à la résolution d'un dysfonctionnement • Identifier les phases d'intervention à partir des informations du diagnostic help desk, de la hotline, des dossiers constructeurs • Évaluer les délais d'une prestation • Évaluer les coûts d'une prestation • Établir un devis d'intervention
Assurer la formation des utilisateurs, et faciliter la résolution des dysfonctionnements à distance	• Former un public à l'utilisation d'un équipement • Assister techniquement des collaborateurs • Guider l'utilisateur pour résoudre le dysfonctionnement ou prendre le contrôle du système à distance • Intervenir à distance dans le cadre d'une organisation • Intervenir sur sites/clients
Configurer le poste de travail et s'assurer des réglages des équipements	• Configurer le poste de travail aux besoins de l'utilisateur et effectuer les tests de fonctionnement • Réaliser les opérations de nettoyage et de réglage sur les matériels et équipements
Changer les pièces défectueuses et proposer un mode de fonctionnement alternatif	• Changer ou réparer un élément ou un ensemble défectueux • Déployer des modes de fonctionnement dégradés (solution d'attente) d'un équipement informatique ou bureautique
S'assurer du suivi des interventions et proposer des évolutions commerciales	• Renseigner les supports de suivi d'intervention et transmettre les informations au service concerné • Renseigner un système de suivi de stocks • Élaborer des propositions commerciales

3.3. Liste des certifications

Titre / Diplôme	Niveau de qualification	RNCP
Administrateur de réseaux informatiques et sécurité des systèmes d'information et de communication - [104883]	5	31954
~~Administrateur(trice) systèmes et réseaux - [81354]~~	~~6~~	~~16895~~
Agent polyvalent d'entretien et d'amélioration du cadre de vie - [108475]	3	34646
Analyste développeur d'applications informatiques - [77604]	5	28669
Gestionnaire en maintenance et support informatique - [53280]	5	34602
Licence mention informatique - [92897]	6	24514
Maintenicien informatique système et réseaux - [86689]	5	35207
MC services numériques aux organisations - [110427]	4	35517
~~Responsable de l'environnement de travail et de la logistique~~	~~6~~	~~31984~~
Responsable technique de sites immobiliers - [106849]	5	34016
Technicien assistance à distance des systèmes d'information et de communication (technicien Service Desk) - [109703]	5	35806
Technicien d'infrastructure informatique et sécurité - [78995]	5	15238
~~Technicien en maintenance informatique et réseaux (DU) - [105139]~~	~~4~~	~~32158~~
Technicien informatique systèmes et réseaux - [111525]	5	35583
Technicien réseaux informatiques et sécurité des systèmes d'information et de communication - [101013]	4	30694
Technicien support en numérique - [107561]	4	34396
Technicien supérieur des systèmes informatiques audiovisuels - [108429]	6	34656
Titre professionnel agent d'entretien du bâtiment - [88525]	3	316
Titre professionnel d'agent de maintenance des bâtiments - [110957]	3	35510
Titre professionnel installateur dépanneur en informatique - [105433]	3	34147
Titre professionnel technicien d'assistance en informatique - [100833]	4	225
Titre professionnel technicien réseaux IP - [110263]	4	35295
Titre professionnel technicien supérieur systèmes et réseaux - [100813]	5	31115

Accord du 8 juillet 2022 relatif a l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des salarie·es en situation de handicap[47]

Preambule

Le handicap est défini par la loi du 11 février 2005 comme « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant »[48]. Le handicap peut être visible ou invisible.

Les études récentes[49] pointent une évolution du nombre de personnes bénéficiant d'une reconnaissance de handicap, qui a plus que doublé en 15 ans. 2,8 millions de personnes sont aujourd'hui concernées, et près de 6 millions de personnes rencontrent des problèmes de santé qui peuvent entraîner des limitations dans l'activité professionnelle sans que la personne soit nécessairement reconnue « travailleur handicapé » ni ne se reconnaisse comme telle. Le développement des situations de handicap s'explique par des facteurs structurels qui sont appelés à perdurer. Il impacte de plus en plus les milieux de travail, qui doivent se saisir des enjeux de préservation de la santé au travail, d'adaptation des conditions d'emploi et d'organisation du travail qui en découlent.

Les organismes de formation sont des acteurs sensibilisés de longue date à la question du handicap. En effet, l'obligation d'accessibilité des organismes de formation d'une part et le respect des critères qualité du référentiel Qualiopi[50] d'autre part les conduisent à tenir compte des diverses situations de handicap des apprenant·es qu'ils accueillent.
Cette expertise se doit d'être déployée et enrichie au bénéfice des salarié·es des organismes de formation.

90 % des entreprises de la branche emploient moins de 20 salarié·es[51] et ne sont donc pas soumises à l'obligation d'emploi de salarié·es en situation de handicap telle que prévue par les dispositions législatives en vigueur.
Au-delà de cette obligation légale, les partenaires sociaux de la branche des organismes de formation entendent mener une politique ambitieuse en faveur de l'emploi durable de

[47] Accord étendu par arrêté du 3 février 2023 publié au JO du 11 février 2023
[48] Art. L. 114 CASF
[49] Par exemple : synthèse du rapport IGAS 2019-2020 « Handicaps et emploi »
[50] Article R. 6316-1. 6° C. trav., indicateur 26.
[51] Source : panorama 2019, édition 2020.

personnes en situation de handicap au sein de l'ensemble des entreprises de la branche, et ce quel que soit leur effectif.

Ils ont ainsi diligenté en 2021 la réalisation d'une étude sectorielle destinée à dresser un état des lieux des pratiques existantes, tant pour déterminer le niveau de connaissance des organismes et de leurs salarié·es en la matière que pour recueillir des éléments concernant l'emploi et le maintien en emploi des salarié·es en situation de handicap. Ces travaux d'étude ont permis d'établir un diagnostic sur l'emploi des personnes en situation de handicap dans la branche[52], dont les éléments saillants sont les suivants :

- 1 entreprise sur 5 de moins de 20 salarié·es emploie au moins une personne en situation de handicap ;
- 85 % des organismes de formation assujettis à l'obligation légale emploient au moins une personne en situation de handicap et plus de 57 % de ces entreprises remplissent leur obligation d'emploi ;
- les femmes, qui occupent 61 % des emplois de la branche, représentent 66 % des salarié·es en situation de handicap ;
- 51% des salarié·es en situation de handicap ont au moins 50 ans, alors que la part des seniors dans la branche est de 35 % ;
- 40 % ont une ancienneté d'au moins 10 ans, ce qui excède largement les 23 % des salarié·es de la branche ayant plus de 10 ans d'ancienneté ;
- les salarié·es en situation de handicap sont majoritairement en CDI (77 % - contre 62 % dans la branche) et à temps plein (61 %, pourcentage équivalent à celui de l'ensemble des salarié·es de la branche).

Les travaux menés dans le cadre de cette étude ont également permis de rédiger un guide de bonnes pratiques, de déterminer des axes de travail prioritaires et de proposer des actions concrètes à mener.

C'est dans ce contexte et animés d'une volonté d'implication active et efficiente que les partenaires sociaux de la branche des organismes de formation ont négocié et conclu le présent accord relatif à l'insertion professionnelle et au maintien en emploi des salarié·es en situation de handicap. Leurs principaux objectifs sont les suivants :

- encourager les personnes à déclarer à leur employeur leur situation de handicap ;

[52] Cf. annexe 1 : infographie de l'étude de branche.

- augmenter le taux d'emploi de salarié·es en situation de handicap dans la branche, qui est actuellement de 3,6 %[53], afin qu'il atteigne le taux fixé par les dispositions réglementaires, soit 6 % à la date de signature du présent accord ;
- sécuriser les parcours professionnels et maintenir en emploi les salarié·es en situation de handicap ;
- nouer et développer des échanges avec les acteurs institutionnels et associatifs du handicap au niveau national et dans les territoires.

Article 1 - CHAMP D'APPLICATION TERRITORIAL ET PROFESSIONNEL

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et des salarié·es entrant dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988.
Conformément aux dispositions du code du travail, il s'applique en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, dans un délai de six mois à compter de sa date d'entrée en vigueur.

Ses stipulations s'appliquent aux salarié·es employé·es à la date de conclusion du présent accord ou embauché·es postérieurement à cette date et de manière égale aux femmes et aux hommes, conformément au principe d'égalité de traitement.

Eu égard à son objet, cet accord 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 salarié·es.

Article 2 - ACTIONS DE SENSIBILISATION, D'INFORMATION ET DE COMMUNICATION

Conformément aux dispositions légales en vigueur, l'obligation d'emploi des salarié·es en situation de handicap (OETH) concerne les entreprises d'au moins 20 salarié·es équivalent temps plein, à hauteur de 6 % des effectifs. Cette appréciation au niveau de l'entreprise et non plus de l'établissement, impulsée par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, a pour effet d'augmenter le nombre d'entreprises de la branche concernées par l'OETH, qui n'y étaient jusqu'alors pas soumises.

En outre, l'étude menée dans la branche en 2021 démontre qu'une partie des organismes de formation ont une connaissance partielle des différents types de handicap et de leurs spécificités, ainsi que des acteurs et dispositifs mobilisables.

[53] Source : Panorama social et économique de la branche des organismes de formation, rapport 2019 édition 2020

Les partenaires sociaux conviennent que l'information, la sensibilisation et la communication sont des éléments essentiels pour construire, soutenir et amplifier des actions en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.
Ils estiment par ailleurs que la prise en compte du handicap doit être transverse à l'ensemble des actions menées par la branche.

Les actions visées au présent accord doivent ainsi permettre :

- au sein de la branche : d'impulser un "réflexe handicap" des partenaires sociaux dans l'ensemble des sujets de négociation collective ;
- dans l'environnement de travail (collaborateur·rices, encadrement, représentant·es des salarié·es) : de lever certains freins à l'emploi ou à l'évolution professionnelle des personnes en situation de handicap notamment en luttant contre les préjugés et stéréotypes ;
- pour la personne concernée : de la sécuriser sur la perception du handicap par l'entreprise et de la sensibiliser sur la nécessité de permettre à l'entreprise d'éviter toute dégradation de son état de santé.

À cette fin et à l'issue des travaux d'étude menés en 2021, la branche a réalisé en collaboration avec l'AGEFIPH un guide de bonnes pratiques portant sur l'emploi des personnes en situation de handicap. Il est annexé[54] au présent accord et d'ores et déjà largement diffusé sur les sites internet des partenaires sociaux, de la branche et de l'OPCO.
Les partenaires sociaux s'engagent par ailleurs à capitaliser et diffuser auprès des entreprises de la branche des ressources, informations et outils en matière de handicap. L'employeur les relaie par tout moyen à ses salarié·es.

Enfin, une démarche partenariale avec les acteurs institutionnels doit être engagée afin de promouvoir l'action de la branche en matière de handicap. Il s'agit notamment :

- de convier les partenaires à des manifestations organisées par la branche ;
- de participer à des événements nationaux et territoriaux (ex. : duoday) ;
- de soutenir des projets innovants en matière d'emploi de personnes en situation de handicap.

[54] Cf. annexe 1 : guide de bonnes pratiques.

Article 3 - RECRUTEMENT ET INTEGRATION DE SALARIE·ES EN SITUATION DE HANDICAP

À titre liminaire, il est rappelé que le statut de personne en situation de handicap relève de la vie privée et constitue à ce titre une information qui ne peut pas être divulguée sans l'accord de ladite personne.

Article 3.0 - RECRUTEMENT

Les signataires du présent accord rappellent que tout recrutement repose sur les compétences professionnelles de la personne. Nul·le ne peut être écarté·e d'une procédure de recrutement en raison de son handicap, ni faire l'objet d'une quelconque discrimination, quelle qu'en soit la nature ou la forme. Ainsi, les entreprises de la branche embauchent les salarié·es en situation de handicap dans les mêmes conditions salariales que les autres travailleurs·euses dans des postes similaires. En outre, elles les assurent de disposer de droits identiques, conformément aux dispositions légales en vigueur[55].

L'enquête réalisée auprès des organismes de formation en 2021 fait ressortir que parmi les entreprises qui ont des besoins en recrutement, 91% des répondant·es pensent que ces postes peuvent être pourvus par une personne en situation de handicap.

Les entreprises de la branche s'engagent à ce que leur processus de recrutement favorise l'emploi des salarié·es en situation de handicap dans tous les services de l'entreprise. Pour ce faire, elles :

- indiquent dans leurs offres d'emploi que le poste est ouvert aux personnes en situation de handicap et précisent le cas échéant que leurs locaux sont adaptés ;
- diversifient leurs canaux et moyens de recrutement, notamment par la diffusion des offres d'emploi au sein du réseau des acteurs de l'emploi de personnes en situation de handicap ;
- favorisent le recours à l'alternance comme vecteur prioritaire à l'insertion des personnes en situation de handicap.

Il est rappelé que chaque entreprise, quelle que soit sa taille, doit déclarer mensuellement le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés qu'elle emploie.

Article 3.1 - ACCUEIL ET INTEGRATION

Le développement de l'emploi des salarié·es en situation de handicap doit s'accompagner de l'adaptation des conditions de leur accueil en entreprise, sous réserve de l'accord préalable et

[55] Article L. 1132-1 du code du travail.

explicite du·de la salarié·e sur la communication au collectif de travail de sa situation de handicap.

Article 3.1.1 - Référent·e handicap

Les entreprises employant au moins 250 salarié·es doivent désigner, sur la base du volontariat, au moins un·e référent·e handicap[56], chargé·e d'orienter, d'informer et d'accompagner les salarié·es en situation de handicap.

Les partenaires sociaux encouragent les entreprises de la branche, quel que soit leur effectif, à se doter d'un·e référent·e handicap.

En effet, un·e tel·le référent·e est une personne ressource, qui incarne la politique handicap de l'entreprise et fait le lien entre les différents acteurs, qu'ils soient internes ou externes à l'entreprise. Il·elle relève de préférence de la direction des ressources humaines de l'entreprise et bénéficie d'une formation adaptée pour remplir ses missions. Outre les actions de formation mises en place par les entreprises de la branche, les partenaires sociaux mandatent la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation - CPNEF - pour élaborer un cadre de référence de formation et en faciliter l'accès aux référent·es[57].

Le·a référent·e peut cumuler cette mission avec celle de référent·e handicap pour l'accueil et la formation de personnes en situation de handicap (référent·e handicap "apprenant·es"). Dans ce cas, une attention particulière est portée à la dissociation des deux missions, qui se complètent sans se confondre.

Les missions du·de la référent·e sont les suivantes :

- accompagner les salarié·es de l'entreprise dans leur démarche de reconnaissance de travailleur·se handicapé·e ;
- être un appui pour les salarié·es en situation de handicap nouvellement embauché·es afin de faciliter leur intégration ;
- écouter, renseigner et orienter les salarié·es en situation de handicap souhaitant faire le point sur leur parcours professionnel et les postes sur lesquels leur évolution peut être envisagée ;
- relayer le contenu du présent accord et les actions de communication et de sensibilisation menées par les partenaires sociaux de la branche.

[56] Article L. 5213-6-1 du code du travail

[57] Notamment : formaliser le cahier des charges de la formation, le mettre à disposition des entreprises de formation appliquant la convention collective de branche, repérer des prestataires et mettre en place le cas échéant des actions collectives.

Pour assurer ces missions, le·a référent·e handicap se voit attribuer un temps qu'il·elle définit conjointement avec son responsable hiérarchique et la direction de l'organisme de formation. Une attention particulière est portée à la conciliation de la charge de travail du·de la référent·e handicap et des missions qui lui sont dévolues.

Le temps consacré à ces missions se déroule sur le temps de travail, constitue du temps de travail effectif et est rémunéré comme tel.

Article 3.1.2 - Accompagnant·e handicap

Les entreprises qui ne sont pas pourvues d'un·e référent·e handicap proposent un accompagnement spécifique au·à la salarié·e en situation de handicap lors de son arrivée dans l'entreprise, sous réserve de son accord explicite.

L'accompagnant·e est choisi·e sur la base du volontariat et est informé·e et sensibilisé·e à la problématique de l'accueil des salarié·es en situation de handicap. Si le·a salarié·e en situation de handicap en est d'accord, un temps d'échange et d'information sur son handicap et les implications de celui-ci dans sa vie professionnelle est organisé avec l'accompagnant·e, afin de le·a sensibiliser sur les spécificités du handicap considéré et lui permettre d'accomplir au mieux ses missions.

Les missions de l'accompagnant·e sont les suivantes :

- participer à l'accueil du·de la salarié·e ;
- veiller à sa bonne intégration ;
- s'assurer du bon déroulement de sa prise de fonctions ;
- alerter le responsable hiérarchique en cas de difficultés.

Le·a salarié·e accompagnant·e dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses missions. Une attention particulière est portée à la conciliation de la charge de travail de l'accompagnant·e handicap et des missions qui lui sont dévolues. Ce temps se déroule sur le temps de travail, constitue du temps de travail effectif et est rémunéré comme tel.

Les partenaires sociaux rappellent l'existence de dispositifs d'accompagnement financés mis en place par l'AGEFIPH.

Article 3.1.3 - Constitution et animation d'un réseau

Les partenaires sociaux de la branche des organismes de formation souhaitent impulser une dynamique de réseau de référent·es et accompagnant·es handicap. À cette fin, ils s'engagent

à organiser au moins une fois par an un événement réunissant l'ensemble des référent·es et accompagnant·es handicap et associant un ou plusieurs acteurs du champ du handicap, afin de permettre l'échange entre pairs, la mutualisation de bonnes pratiques et l'émergence de pistes d'actions nouvelles susceptibles d'enrichir les actions prévues au présent accord.
Pour mener à bien cette mission, les référent·es et accompagnant·es handicap communiquent leurs coordonnées à la présidence de la commission paritaire de veille contre les discriminations à l'adresse suivante : handicap@labrancheformation.fr.

Article 3.1.4 - Adaptations et aménagements du poste de travail

Les éventuels aménagements et adaptations du poste de travail sont identifiés en amont de l'arrivée du·de la salarié·e dans l'entreprise, en lien avec les représentant·e·s du personnel, la CSSCT si elle existe et le·a référent·e handicap ou accompagnant·e handicap le cas échéant.

Les salarié·e·s en situation de handicap nouvellement embauché·e·s bénéficient de modalités d'accueil personnalisées pour permettre de faciliter leur intégration dans l'entreprise et d'identifier le cas échéant les adaptations nécessaires. Il peut par exemple s'agir d'aménagements du poste de travail sur préconisation des équipes pluridisciplinaires des services de prévention et de santé au travail ou encore de la mise en place d'horaires aménagés.

Article 4 - MAINTIEN EN EMPLOI DES SALARIE·ES EN SITUATION DE HANDICAP

Les entreprises de la branche des organismes de formation mettent en place les conditions permettant de faciliter aux personnes en situation de handicap le bon déroulement d'un parcours professionnel en adéquation avec leur handicap.
Les partenaires sociaux de la branche des organismes de formation s'engagent à favoriser le déploiement d'actions concrètes destinées à faciliter le maintien en emploi des salarié·e·s en situation de handicap. Dans cette perspective, ils examinent la possibilité de conclure une convention de partenariat avec l'AGEFIPH.

Article 4.0 - RECONNAISSANCE DE LA QUALITE DE TRAVAILLEUR·SE HANDICAPE·E

Les partenaires sociaux rappellent le principe essentiel de non-discrimination en raison de l'état de santé ou du handicap du·de la salarié·e.

Toutefois, la connaissance de la qualité de salarié·e en situation de handicap par l'employeur permet d'adapter et d'individualiser les conditions de travail et d'emploi des personnes concernées. Cette reconnaissance permet également aux intéressé·es de bénéficier des services et aides financières de l'AGEFIPH.

Seul·e le·a salarié·e peut prendre la décision d'engager une procédure de reconnaissance. Au regard de la complexité des démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), les salarié·es bénéficient d'une autorisation d'absence rémunérée d'une journée pour effectuer les démarches d'obtention ou de renouvellement de la RQTH, sur présentation d'un justificatif et sous réserve de respecter un délai de prévenance minimal de 15 jours.

Article 4.1 - ACTEURS DE LA PREVENTION ET DU MAINTIEN EN EMPLOI

La prévention de la survenue des situations de handicap ainsi que le maintien en emploi des personnes en situation de handicap constituent des priorités nécessitant une mobilisation forte des différents acteurs impliqués dans cette démarche, dont celle du·de la salarié·e.

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Il veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes[58].

L'anticipation des situations de handicap requiert des liens étroits entre l'entreprise et la médecine du travail. En ce sens, les services de prévention et de santé au travail conseillent les employeurs, les salarié·es et leurs représentant·es, membres du CSE, sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels – physiques ou psychiques – et de contribuer au maintien en emploi des salarié·es.

Dans une optique de prévention, la coopération entre les entreprises et les équipes des services de prévention et de santé au travail permet, par une analyse objective, de déterminer les situations à risque qui pourraient générer un handicap et de faire émerger des solutions d'aides et d'accompagnements adaptées.

Les partenaires sociaux rappellent, outre les informations et consultations prévues par les dispositions légales en vigueur, que les représentant·es du personnel peuvent soumettre aux employeurs leurs observations relatives aux conditions de travail des salarié·es. Acteurs de prévention, les représentant·es du personnel sont invité·es à proposer des possibilités d'amélioration des conditions de travail et prévenir certaines situations de handicap, dans le strict cadre de leur mission. Enfin, les représentant·es du personnel informent les salarié·es et les orientent vers les interlocuteurs compétents.

[58] Article L. 4121-1 du code du travail.

Enfin, les partenaires sociaux de la branche des organismes de formation effectuent un suivi des risques professionnels encourus par les salarié·es dans le cadre de la Commission paritaire Prévoyance et Santé. Ils s'engagent, au regard des risques identifiés, à étudier et mettre en place des actions collectives de prévention en matière de handicap, et à promouvoir leur intégration dans les programmes annuels de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIPACT) ou à défaut dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

Article 4.2 - AMENAGEMENTS DU POSTE DE TRAVAIL

Conformément au principe d'égalité de traitement et aux dispositions légales en vigueur, l'employeur prend, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux salarié·es en situation de handicap de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée[59].

Les besoins de la personne en situation de handicap peuvent conduire à différents aménagements et adaptations : aménagement technique du poste de travail, aménagement des tâches, aménagement organisationnel tel qu'une adaptation des horaires de travail, etc. Le télétravail peut également être envisagé comme une solution de maintien dans l'emploi dans le cadre de la réglementation en vigueur. Les personnes en situation de handicap sont associées au choix des aménagements proposés. Le comité social et économique est informé et consulté sur ces aménagements[60].

Les partenaires sociaux rappellent que les dépenses de l'entreprise liées à l'adaptation du poste de travail du·de la salarié·e en situation de handicap peuvent faire l'objet d'une aide financière.

Article 4.3 - FORMATION PROFESSIONNELLE ET EVOLUTION DE CARRIERE DES SALARIE·ES EN SITUATION DE HANDICAP

L'évolution professionnelle des salarié·es repose exclusivement sur des critères objectifs. Le déroulement de carrière doit par conséquent correspondre aux compétences professionnelles mises en œuvre ainsi qu'à l'expérience professionnelle acquise et, le cas échéant, validée.

Article 4.3.1 - Formation professionnelle

[59] Article L. 5213-6 du code du travail.
[60] Article L. 2312-8 du code du travail.

Les partenaires sociaux rappellent que les salarié·es en situation de handicap bénéficient de la formation professionnelle dans les mêmes conditions que l'ensemble des salarié·es. À cet effet, leurs parcours et besoins en matière de formation doivent être examinés lors de leur entretien professionnel afin de faciliter le bon déroulement de leur carrière.
Les entreprises de la branche s'engagent à développer l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des salarié·es en situation de handicap en facilitant leur accès à des actions de formation. Des modalités de formation appropriées visant à assurer l'égalité des chances en matière de formation sont, si nécessaire, mises en œuvre en fonction de chaque situation individuelle : formation à distance (FOAD), adaptation de la programmation et des rythmes de la formation, aménagement de modules, etc.

Un point sur la formation des salarié·es en situation de handicap est réalisé annuellement par la CPNEF, qui convie l'AGEFIPH à cette occasion. Les membres de la CPNEF préconisent le cas échéant les mesures correctives à mettre en œuvre.

Article 4.3.2 - Évolution de carrière

Les salarié·es en situation de handicap bénéficient d'une évolution de carrière et de rémunération dans les mêmes conditions que les autres salarié·es, eu égard à leurs compétences et leurs aptitudes. Tou·tes les salarié·es de l'entreprise doivent ainsi être en mesure d'accéder aux mêmes possibilités d'évolution de carrière y compris en ce qui concerne l'accès aux postes à responsabilités.
À ce titre, ils peuvent saisir leur responsable hiérarchique, le service en charge des ressources humaines et/ou le·a référent·e handicap le cas échéant pour que soient examinés leur parcours professionnel et les postes sur lesquels leur évolution peut être envisagée.

L'entretien professionnel biennal est un moment privilégié pour aborder ces questions.

Les partenaires sociaux rappellent que des aides peuvent être sollicitées auprès des organismes compétents en matière de handicap afin de faciliter l'évolution de carrière et les changements de poste des salarié·es en situation de handicap, en permettant notamment de compenser tout ou partie des dépenses mises en œuvre par l'employeur afin de l'adapter. À ce titre, une fois par an, le comité social et économique obtient un état des lieux des sommes investies.

Article 5 - MESURES EN FAVEUR DES SALARIE·ES PROCHES AIDANTS

Les partenaires sociaux invitent les entreprises de la branche, en concertation avec les partenaires sociaux s'ils existent, à prendre des mesures destinées à améliorer la conciliation

entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salarié·e·s aidant un proche[61] en situation de handicap ou en perte d'autonomie. Ils encouragent les employeurs à accéder aux demandes des salarié·es souhaitant faire don de jours de repos non pris au bénéfice de salarié·es proches aidants, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur[62].

Enfin, ils rappellent qu'une aide financière à destination des proches aidants est mise en place dans le cadre du degré élevé de solidarité du régime de prévoyance de branche. Ils encouragent les entreprises de la branche à relayer l'existence de cette aide sociale auprès de l'ensemble des salarié·es qu'elles emploient.

Article 6 - RECOURS AUX STRUCTURES DU SECTEUR ADAPTE ET PROTEGE

La réforme issue de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 a supprimé la possibilité de remplir l'obligation d'emploi par des contrats conclus avec le secteur protégé. Néanmoins, les partenaires sociaux conviennent que la sous-traitance de travaux aux entreprises du secteur protégé et adapté est également un moyen efficace d'agir pour l'emploi des travailleurs handicapés.

En effet, les entreprises adaptées (EA) permettent de donner une opportunité d'emploi à des personnes pour lesquelles l'accès au milieu ordinaire de travail peut demander du temps, la définition d'un projet professionnel ou des adaptations spécifiques. Elles ont un objectif d'intégration et de formation professionnelle des travailleurs handicapés qu'elles emploient visant à leur permettre le passage en milieu ordinaire de travail. Ces entreprises produisent des biens ou des services ou réalisent des travaux en tant que sous-traitants.

Les établissements et services d'aide par le travail (ESAT) accueillent des personnes en situation de handicap pour lesquelles la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) a constaté que les capacités de travail ne permettent pas, momentanément ou durablement, à temps plein ou à temps partiel de travailler dans une entreprise ordinaire ou adaptée. Les ESAT offrent à ces personnes des possibilités d'activités diverses à caractère professionnel dans des conditions aménagées avec un soutien médico-social et psycho-éducatif afin de favoriser leur autonomie et leur épanouissement.

La branche des organismes de formation encourage les entreprises à engager des partenariats avec le secteur protégé et adapté. Ces partenariats peuvent s'établir sur des activités de production comme de services.

---

[61] Selon la liste définie par l'article L. 3142-16 du code du travail
[62] Article L. 3142-25-1 du code du travail.

À cet effet, des actions de sensibilisation peuvent être mises en œuvre, telles que la visite d'ESAT ou d'EA. Le comité social et économique est également sensibilisé, notamment sur les prestations proposées dans le cadre des activités sociales et culturelles.

Les achats aux entreprises adaptées, aux ESAT et aux organismes employant en majorité des travailleurs handicapés revêtent en règle générale un caractère local. Les directions d'établissement portent une vigilance particulière à recourir chaque fois que cela est possible à ces entreprises et ce, même si le taux d'emploi de salarié·es en situation de handicap dans l'entreprise est égal ou supérieur au taux minimum légal.
Pour les prestations qui s'y prêtent, il convient de favoriser la signature de contrats pluriannuels avec les EA et les ESAT.

Article 7 - MISE EN ŒUVRE, SUIVI ET BILAN DE L'ACCORD

La mise en œuvre et le suivi du présent accord sont confiés par les partenaires sociaux à la Commission paritaire de veille contre les discriminations, chargée d'évaluer l'impact des mesures dudit accord et le cas échéant de proposer les révisions qu'elle estime nécessaires.

La commission est notamment chargée d'effectuer un suivi annuel des indicateurs suivants :

- nombre de salarié·es en situation de handicap ;
- tranches d'âge des salarié·es en situation de handicap ;
- ancienneté des salarié·es en situation de handicap ;
- type de contrat des salarié·es en situation de handicap, avec un focus sur le nombre de contrats en alternance ;
- nombre de salarié·es en situation de handicap ayant bénéficié d'une évolution professionnelle.

Elle effectue la capitalisation et la diffusion auprès des entreprises et des salarié·es de la branche des ressources, informations et outils utiles relevant de la thématique du handicap. Le cas échéant, elle produit les outils et organise les actions nécessaires à la mise en œuvre de la politique déterminée par le présent accord.

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[63]. Elle propose, en fonction des constats qu'elle dresse, les orientations à prendre par la branche pour les années

[63] Présenté pour analyse et adoption à la CCPNI, cf. article 18.2 de la CCN OF.

suivantes et émet des recommandations sur les projets d'actions à mettre en place pour réaliser les engagements de la branche.

Article 8 - DUREE, ENTREE EN VIGUEUR ET REVISION DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter du lendemain du jour de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel de la République française.

Les partenaires sociaux conviennent que la CPPNI se réunit au moins tous les quatre ans, à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, pour ouvrir des négociations visant, le cas échéant, à sa révision.

Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Article 9 - FORCE OBLIGATOIRE DE L'ACCORD : CLAUSE DE VERROUILLAGE

Le présent accord a un caractère impératif. Conformément aux dispositions légales en vigueur, les partenaires sociaux de la branche des organismes de formation conviennent expressément que tout accord d'entreprise conclu postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord de branche ne peut comporter des stipulations différentes de celles qui lui sont applicables en vertu de cet accord de branche, sauf lorsque l'accord d'entreprise assure aux bénéficiaires des garanties au moins équivalentes.

Article 10 - NOTIFICATION, DEPOT ET DEMANDE D'EXTENSION

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 au ministre en charge du travail.

ARCHIVES

AVENANT DU 30 NOVEMBRE 2022 RELATIF AUX SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS ANNUELS BRUTS DE L'ANNEE 2023

Préambule

Le présent avenant détermine les salaires minima conventionnels annuels bruts pour l'année 2023 dans la branche des organismes de formation.

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 annuels bruts correspondant aux niveaux de classification auxquels les salariés sont positionnés.

Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives de la branche des organismes de formation confirment leur engagement sur le sujet de l'égalité professionnelle, entendue comme l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes. C'est un élément primordial d'un secteur dont l'objet est de participer au développement des compétences des individus, vecteur d'émancipation de la personne dans son parcours professionnel et personnel.

En conséquence, elles y attachent une attention particulière pour toute négociation et conclusion d'accord conventionnel portant sur les conditions d'emploi et de travail des salariés ainsi que les garanties qui leur sont applicables, notamment en matière d'accès à l'emploi, à la formation, aux mobilités, aux promotions, à l'articulation des temps de vie et de rémunération.

En tout état de cause, elles soulignent que les textes conclus dans la branche s'appliquent de façon égale aux femmes et aux hommes.

Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs s'engagent également à participer et mettre en œuvre des actions qui contribuent à faire évoluer les représentations sur les femmes et à lutter contre les préjugés et stéréotypes liés aux genres.

Elles soulignent par ailleurs que les stipulations 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.

Article 1 - CHAMP D'APPLICATION

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés entrant dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988, y compris dans les DROM COM.
Ses stipulations s'appliquent aux salariés employés à la date de conclusion du présent avenant, ou embauchés 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.

Article 2 - SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS ANNUELS BRUTS POUR L'ANNEE 2023

Les partenaires sociaux décident d'une revalorisation de la grille au 1er janvier 2023.

La grille de salaires minima conventionnels annuels bruts pour l'année 2023 est la suivante :

Palier	Fourchette de coefficient	Salaire minimum conventionnel annuel brut 2023 (base : durée du travail annuelle à temps complet)
1	De 100 à 109	20 975,54€
2	De 110 à 119	21 026,66€
3	De 120 à 132	21 126,56€
4	De 133 à 144	21 153,20€
5	De 145 à 157	21 227,86€
6	De 158 à 170	21 275,05€
7	De 171 à 185	21 422,80€
8	De 186 à 199	22 720,40€
9	De 200 à 206	23 228,66€
10	De 207 à 213	24 016,91€
11	De 214 à 219	24 805,17€
12	De 220 à 226	25 480,83€
13	De 227 à 233	26 269,07€
14	De 234 à 239	27 057,33€
15	De 240 à 245	27 732,97€
16	De 246 à 251	28 408,61€

Palier	Fourchette de coefficient	Salaire minimum conventionnel annuel brut 2023 (base : durée du travail annuelle à temps complet)
17	De 252 à 257	29 084,26€
18	De 258 à 263	29 759,91€
19	De 264 à 269	30 435,55€
20	De 270 à 277	31 111,20
21	De 278 à 285	32 012,05€
22	De 286 à 293	32 912,92€
23	De 294 à 301	33 813,78€
24	De 302 à 309	34 714,64€
25	De 310 à 349	35 653,63 €
26	De 350 à 399	39 966,36€
27	De 400 à 449	45 357,28€
28	De 450 à 499	50 748,19€
29	De 500 à 549	56 139,11€
30	De 550 à 599	61 530,03€
31	À partir de 600	66 920,95€

S’agissant de salaires minima annuels, l’appréciation de leur respect se fait au terme de l’année (ou à la date de rupture du contrat de travail en cas de rupture antérieure au 31 décembre). Si, au 31 décembre 2023, le salarié bénéficiaire n'a pas perçu le salaire minimum annuel conventionnel prévu pour l’année, il bénéficie d’une régularisation de salaire dont le montant est égal à la différence entre le salaire minimum conventionnel qui lui est dû pour l’année civile 2023 et le salaire annuel réellement perçu.

Article 3 - CLAUSE DE RENDEZ-VOUS

Les partenaires sociaux s’engagent, en tant que de besoin, à revaloriser les minima fixés au présent avenant si la situation économique le justifie au regard notamment de l’évolution d’indicateurs tels le SMIC, et l’inflation.
Dans un second temps, les partenaires sociaux décident, à la suite de l’étude paritaire sur les rémunérations, d’ouvrir une réflexion sur l’évolution éventuelle du système actuel. Pour ce faire, un groupe de travail sera mis en en place pour instruire les propositions d’évolution du système de rémunération de la branche avec pour objectif, le cas échéant, de porter des propositions dès décembre 2023.
Enfin, les partenaires sociaux se donnent rendez-vous à la commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation de septembre 2023 pour ouvrir la négociation sur les minima 2024.

Article 4 - MENTION DU SALAIRE MINIMUM CONVENTIONNEL ANNUEL BRUT MINIMA CONVENTIONNEL SUR LE BULLETIN DE SALAIRE

Les partenaires sociaux rappellent que chaque entreprise doit matérialiser à titre informatif sur le bulletin de paie le salaire minimum conventionnel annuel brut correspondant au niveau de classification de chacun des salariés qu’elle emploie.

AVENANT DU 18 MAI 2022 RELATIF AUX SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS

PREAMBULE

Le présent avenant détermine les salaires minima conventionnels annuels bruts pour l'année 2022 dans la branche des organismes de formation.

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 annuels bruts correspondant aux niveaux de classification auxquels les salarié·e·s sont positionné·e·s.

Ils soulignent par ailleurs que les stipulations 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.

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises et des salarié·e·s entrant dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988, y compris dans les DROM COM.
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.

ARTICLE 2 - SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS ANNUELS BRUTS POUR L'ANNÉE 2022

La grille de salaires minima conventionnels annuels bruts est la suivante :

Palier	Fourchette de coefficient	Salaire minimum conventionnel annuel brut 2022 (base : durée du travail annuelle à temps complet)
1	De 100 à 109	19 964,82 €
2	De 110 à 119	20 013,48 €
3	De 120 à 132	20 108,56 €
4	De 133 à 144	20 133,92 €
5	De 145 à 157	20 204,98 €
6	De 158 à 170	20 249,90 €
7	De 171 à 185	20 390,53 €
8	De 186 à 199	21 625,60 €
9	De 200 à 206	22 437,73 €
10	De 207 à 213	23 199,14 €
11	De 214 à 219	23 960,56 €
12	De 220 à 226	24 613,21 €
13	De 227 à 233	25 374,62 €
14	De 234 à 239	26 136,03 €
15	De 240 à 245	26 788,67 €
16	De 246 à 251	27 441,30 €

Palier	Fourchette de coefficient	Salaire minimum conventionnel annuel brut 2022 (base : durée du travail annuelle à temps complet)
17	De 252 à 257	28 093,95 €
18	De 258 à 263	28 746,59 €
19	De 264 à 269	29 399,23 €
20	De 270 à 277	30 051,87 €
21	De 278 à 285	30 922,05 €
22	De 286 à 293	31 792,25 €
23	De 294 à 301	32 662,43 €
24	De 302 à 309	33 532,62 €
25	De 310 à 349	34 439,63 €
26	De 350 à 399	38 605,52 €
27	De 400 à 449	43 812,88 €
28	De 450 à 499	49 020,23 €
29	De 500 à 549	54 227,59 €
30	De 550 à 599	59 434,95 €
31	À partir de 600	64 642,31 €

S’agissant de salaires minima annuels, l’appréciation de leur respect se fait au terme de l’année (ou à la date de rupture du contrat de travail en cas de rupture antérieure au 31 décembre). Si, au 31 décembre 2022, le·a salarié·e bénéficiaire n'a pas perçu le salaire minimum annuel conventionnel prévu pour l’année, il·elle bénéficie d’une régularisation de

salaire dont le montant est égal à la différence entre le salaire minimum conventionnel qui lui est dû pour l'année civile 2022 et le salaire annuel réellement perçu.

ARTICLE 3 - MENTION DU SALAIRE MINIMUM CONVENTIONNEL ANNUEL BRUT MINIMA CONVENTIONNEL SUR LE BULLETIN DE SALAIRE

Les partenaires sociaux rappellent que chaque entreprise doit matérialiser à titre informatif sur le bulletin de paie le salaire minimum conventionnel annuel brut correspondant au niveau de classification de chacun·e des salarié·e·s qu'elle emploie.

ARTICLE 4 – CLAUSE DE RENDEZ-VOUS

Les partenaires sociaux s'engagent, à l'occasion de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation du 5 octobre 2022, à réexaminer les minima fixés au présent avenant si la situation économique le justifie. Ils s'accordent par ailleurs pour ouvrir à cette même date les négociations sur les minima de l'année 2023.

* * *

AVENANT DU 9 JUIN 2021 RELATIF AUX SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS ANNUELS BRUTS DE L'ANNEE 2021

Préambule
Le présent avenant détermine les salaires minima conventionnels annuels bruts pour l'année 2021.

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 annuels bruts correspondant aux niveaux de classification auxquels les salariés sont positionnés.

Ils soulignent par ailleurs que les stipulations 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.

Article 1 - CHAMP D'APPLICATION

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises et des salarié·e·s entrant dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988.
Conformément à l'article L.2222-1 du code du travail, le présent avenant s'applique en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, dans un délai de six mois à compter de leur date d'entrée en vigueur.

Ses stipulations s'appliquent, dans les conditions rappelées à l'article 2 du présent avenant, 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 salarié·e·s.

Article 2 - SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS ANNUELS BRUTS DANS LE CADRE DE L'ARTICLE 5 DE L'ACCORD DU 16 JANVIER 2017 RELATIF A LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET DES METIERS

Article 2.0 - SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS ANNUELS BRUTS DES SALARIE·E·S DONT LES EMPLOIS SONT CLASSES SELON L'ANCIENNE CLASSIFICATION

Pour ces salarié·e·s dont les emplois ne sont pas encore classés selon la nouvelle classification, la grille de salaires minima conventionnels annuels bruts est la suivante :

Catégorie de personnel	Niveau hiérarchique	Coefficient de classification	Salaire minimum conventionnel annuel brut 2021 (base : durée légale annuelle complète du travail)
Employés			
Spécialisés	A1	100	18 924,00 €
	A2	110	18 970,12 €
Qualifiés	B1	120	19 015,19 €
	B2	145	19 061,30 €
Techniciens			
Qualifiés 1er degré	C1	171	19 146,04 €
	C2	186	20 305,73 €
Qualifiés 2ème degré	D1	200	21 784,20 €
	D2	220	23 896,32 €
Hautement qualifiés	E1	240	26 008,42 €
	E2	270	29 176,57 €
Cadres	F	310	33 539,63 €
	G	350	37 705,52 €
	H	450	48 120,23 €
	I	600	63 742,31 €

Article 2.1 - SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS ANNUELS BRUTS DES SALARIE·E·S DONT LES EMPLOIS SONT CLASSES SELON LA NOUVELLE CLASSIFICATION

Pour les salarié·e·s dont les emplois sont classés selon l'accord de classification du 16 janvier 2017, la grille de salaires minima conventionnels annuels bruts est la suivante :

Palier	Fourchette de coefficient	Salaire minima conventionnel annuel brut 2021
1	De 100 à 109	18 924,00 €
2	De 110 à 119	18 970,12 €
3	De 120 à 132	19 015,19 €

Palier	Fourchette de coefficient	Salaire minima conventionnel annuel brut 2021
4	De 133 à 144	19 039,17 €
5	De 145 à 157	19 061,30 €
6	De 158 à 170	19 103,68 €

Palier	Fourchette de coefficient	Salaire minima conventionnel annuel brut 2021
7	De 171 à 185	19 146,04 €
8	De 186 à 199	20 305,73 €
9	De 200 à 206	21 784,20 €
10	De 207 à 213	22 523,44 €
11	De 214 à 219	23 262,68 €
12	De 220 à 226	23 896,32 €
13	De 227 à 233	24 635,55 €
14	De 234 à 239	25 374,79 €
15	De 240 à 245	26 008,42 €
16	De 246 à 251	26 642,04 €
17	De 252 à 257	27 275,68 €
18	De 258 à 263	27 909,31 €
19	De 264 à 269	28 542,94 €

Palier	Fourchette de coefficient	Salaire minima conventionnel annuel brut 2021
20	De 270 à 277	29 176,57 €
21	De 278 à 285	30 021,41 €
22	De 286 à 293	30 866,26 €
23	De 294 à 301	31 711,10 €
24	De 302 à 309	32 555,94 €
25	De 310 à 349	33 539,63 €
26	De 350 à 399	37 705,52 €
27	De 400 à 449	42 912,88 €
28	De 450 à 499	48 120,23 €
29	De 500 à 549	53 327,59 €
30	De 550 à 599	58 534,95 €
31	À partir de 600	63 742,31 €

S'agissant de salaires minima annuels, l'appréciation de leur respect se fait au terme de l'année (ou à la date de rupture du contrat de travail en cas de rupture antérieure au 31 décembre). Si, au 31 décembre 2021, le salarié bénéficiaire n'a pas perçu le salaire minimum annuel conventionnel prévu pour l'année, il bénéficie en début d'année civile suivante d'une régularisation de salaire dont le montant est égal à la différence entre le salaire minimum conventionnel qui lui est dû pour l'année civile en cours et le salaire annuel perçu.

Article 3 - MENTION DU SALAIRE MINIMUM CONVENTIONNEL ANNUEL BRUT MINIMA CONVENTIONNEL SUR LE BULLETIN DE SALAIRE

Les partenaires sociaux rappellent que chaque entreprise doit matérialiser à titre informatif sur le bulletin de paie le salaire minimum conventionnel annuel brut correspondant au niveau de classification de chacun·e des salarié·e·s qu'elle emploie.

AVENANT DU 10 NOVEMBRE 2020 RELATIF AUX SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS

PREAMBULE

Les partenaires sociaux décident d'adapter la grille des minima conventionnels en vigueur au 23 janvier 2020, aux dispositions de la grille de classification fixant 31 paliers.

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 annuels bruts 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.

Article 1 - CHAMP D'APPLICATION

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises et des salarié·e·s entrant dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988.
Ses stipulations s'appliquent, dans les conditions rappelées à l'article 2 du présent avenant, 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 salarié·e·s.

Article 2 - SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS ANNUELS BRUTS DANS LE CADRE DE L'ARTICLE 5 DE L'ACCORD DU 16 JANVIER 2017 RELATIF A LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET DES METIERS

Article 2.1 - SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS ANNUELS BRUTS DES SALARIE·E·S DONT LES EMPLOIS SONT CLASSES SELON L'ANCIENNE CLASSIFICATION

Pour ces salarié·e·s dont les emplois ne sont pas encore classés selon la nouvelle classification, la grille de salaires minima conventionnels annuels bruts est la suivante :

Catégorie de personnel	Niveau hiérarchique	Coefficient de classification	Salaire minimum conventionnel annuel brut 2020 (base : durée légale du travail)
Employés			
Spécialisés	A1	100	18 597,63 €
	A2	110	18 642,95 €
Qualifiés	B1	120	18 687,24 €
	B2	145	18 732,56 €
Techniciens			
Qualifiés 1er degré	C1	171	18 815,83 €
	C2	186	20 025,37 €
Qualifiés 2ème degré	D1	200	21 483,43 €
	D2	220	23 566,38 €
Hautement qualifiés	E1	240	25 649,32 €
	E2	270	28 773,73 €
Cadres	F	310	32 939,62 €
	G	350	37 105,51 €
	H	450	47 520,22 €
	I	600	63 42,30 €

Article 2.2 - SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS ANNUELS BRUTS DES SALARIE·E·S DONT LES EMPLOIS SONT CLASSES SELON LA NOUVELLE CLASSIFICATION

Pour les salarié·e·s dont les emplois sont classés selon l'accord de classification du 16 janvier 2017, la grille de salaires minima conventionnels annuels bruts est la suivante :

Palier	Fourchette de coefficient	Salaire minima conventionnel annuel brut 2020
1	De 100 à 109	18 597,63 €
2	De 110 à 119	18 642,95 €
3	De 120 à 132	18 687,24 €
4	De 133 à 144	18 710,81 €

Palier	Fourchette de coefficient	Salaire minima conventionnel annuel brut 2020
5	De 145 à 157	18 732,56 €
6	De 158 à 170	18 774,20 €
7	De 171 à 185	18 815,83 €
8	De 186 à 199	20 025,37 €

Palier	Fourchette de coefficient	Salaire minima conventionnel annuel brut 2020
9	De 200 à 206	21 483,43 €
10	De 207 à 213	22 212,46 €
11	De 214 à 219	22 941,49 €
12	De 220 à 226	23 566,38 €
13	De 227 à 233	24 295,41 €
14	De 234 à 239	25 024,44 €
15	De 240 à 245	25 649,32 €
16	De 246 à 251	26 274,20 €
17	De 252 à 257	26 899,09 €
18	De 258 à 263	27 523,97 €
19	De 264 à 269	28 148,85 €
20	De 270 à 277	28 773,73 €

Palier	Fourchette de coefficient	Salaire minima conventionnel annuel brut 2020
21	De 278 à 285	29 606,91 €
22	De 286 à 293	30 440,09 €
23	De 294 à 301	31 273,27 €
24	De 302 à 309	32 106,44 €
25	De 310 à 349	32 939,62 €
26	De 350 à 399	37 105,51 €
27	De 400 à 449	42 312,87 €
28	De 450 à 499	47 520,22 €
29	De 500 à 549	52 727,58 €
30	De 550 à 599	57 934,94 €
31	À partir de 600	63 142,30 €

ARTICLE 3 - MENTION DU SALAIRE MINIMUM CONVENTIONNEL ANNUEL BRUT MINIMA CONVENTIONNEL SUR LE BULLETIN DE SALAIRE

Les partenaires sociaux rappellent que chaque entreprise doit matérialiser à titre informatif sur le bulletin de paie le salaire minimum conventionnel annuel brut correspondant au niveau de classification de chacun·e des salarié·e·s qu'elle emploie.

* * *

*

* *