

# Convention collective

**FORMATION (Organismes de)**



**N° de brochure : 3249**

**N° IDCC : 1516**

**Date de dernière mise à jour : 2017-06-12**

## **Sommaire**



Convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 .....	1
<i>Préambule</i> .....	1
<i>Champ d'application</i> .....	1
<i>Durée. Dénonciation. Révision. Adhésion</i> .....	2
<i>Droit syndical. Représentants du personnel</i> .....	3
<i>Embauchage</i> .....	4
<i>Etablissement du contrat de travail</i> .....	5
<i>Contrat de travail à durée indéterminée intermittent</i> .....	8
<i>Période d'essai</i> .....	10
<i>Modification du contrat de travail pour motif économique</i> .....	10
<i>Rupture du contrat de travail à durée indéterminée</i> .....	10
<i>Durée et travail et aménagement du travail</i> .....	11
<i>Formation professionnelle</i> .....	18
<i>Congés payés</i> .....	18
<i>Jours fériés et congés</i> .....	19
<i>Absence pour maladie et indemnisation</i> .....	19
<i>Maternité. Adoption</i> .....	20
<i>Prévoyance complémentaire</i> .....	21
<i>Appel à la préparation. Réserve militaire</i> .....	21
<i>Commissions paritaires</i> .....	21
<i>Politique d'emploi catégoriel</i> .....	23
<i>Classification</i> .....	24
<i>Rémunérations</i> .....	24
<i>Compétences des emplois de formateur</i> .....	28
<i>Textes Attachés</i> .....	29
Accord du 20 décembre 1991 relatif aux retraites complémentaires ARRCO .....	29
Champ d'application .....	29
Calendrier des cotisations .....	30
Répartition du taux supplémentaire .....	30
Reconstitution de carrière .....	30
Condition d'application .....	30
Demande d'extension .....	30
Accord du 3 juillet 1992 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance .....	30
1. Objet .....	31
2. Champ d'application : bénéficiaires .....	31
3. Décès .....	31
4. Invalidité totale et définitive .....	33
5. Rente éducation .....	34
6. Incapacité-invalidité temporaire totale .....	34
7. Invalidité permanente totale ou partielle .....	35
8. Situations particulières .....	35
9. Salaire de référence .....	36
10. Revalorisation des prestations .....	36
11. Gestion du régime de prévoyance .....	37
12. Commission paritaire de prévoyance et santé .....	41
13. Information des participants du régime .....	41
14. Fonds d'action sociale .....	42
15. Modification, résiliation, dénonciation .....	42
16. Date d'effet .....	42
17. Dépôt, demande d'extension .....	42
Annexe : Cotisations .....	43
Accord du 11 juillet 1994 relatif aux carrières et aux classifications .....	44
Accord du 6 décembre 1999 relatif à la mise en place de la réduction du temps de travail dans les organismes de formation (1) .....	45
TITRE Ier : Durée du travail et contingent d'heures supplémentaires .....	45
TITRE II : Réduction du temps de travail pour les salariés de la branche .....	46
TITRE III : Autres dispositions relatives à l'aménagement et à la réduction du temps de travail .....	48
TITRE IV : Dispositions spécifiques aux formateurs D et E .....	51
TITRE V : Dispositions relatives au CDD d'usage .....	52
TITRE XII : Dispositions spécifiques aux jours fériés .....	52
TITRE XIII (1) : Durée de l'accord et application .....	53
Avenant du 25 novembre 2002 portant modification à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la prévoyance .....	53
Accord du 3 juillet 2003 portant modifications à l'accord 'Prévoyance' du 3 juillet 1992 .....	54
Préambule .....	54

Avenant du 13 septembre 2005 à l'accord prévoyance du 3 juillet 1992 relatif au réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation du régime et choix des organismes assureurs .....	56
Accord du 21 avril 2006 relatif à la création et à la mise en oeuvre des CQP .....	56
Accord du 21 avril 2006 relatif à la création du CQP « Formateur consultant » .....	58
Annexes .....	59
Accord du 30 mars 2007 relatif à l'amélioration de l'accès des travailleurs handicapés .....	90
Préambule .....	90
Accord du 24 mai 2007 relatif au temps de travail des formateurs D et E .....	91
Accord du 14 février 2008 relatif à la modernisation des conditions d'emploi des salariés de la branche formation .....	92
Annexe .....	95
Accord du 13 octobre 2008 relatif à la prévoyance .....	95
Accord du 16 septembre 2008 portant modification de l'accord prévoyance du 3 juillet 1992 .....	96
Accord du 24 mars 2009 relatif à la politique de développement de l'emploi des personnes handicapées .....	99
Article unique .....	99
Annexe I .....	102
Avenant du 20 octobre 2009 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la prévoyance .....	103
Avenant du 14 décembre 2009 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la prévoyance .....	104
Avenant n° 11 du 11 décembre 2009 relatif au paritarisme et aux commissions paritaires .....	110
Adhésion par lettre du 17 janvier 2011 du SNPF CGT à la convention .....	113
Accord du 27 mars 2012 relatif à la recodification de la convention .....	114
Accord du 27 mars 2012 relatif à l'emploi des seniors .....	124
Préambule .....	124
Annexe .....	128
Avenant du 27 mars 2012 relatif aux commissions paritaires .....	128
Accord du 27 mars 2012 relatif au CQP « Formateur consultant » .....	130
Préambule .....	131
Avenant du 14 novembre 2013 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la prévoyance .....	133
Préambule .....	133
Avenant du 19 juin 2014 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la prévoyance .....	135
Préambule .....	135
Avenant du 23 octobre 2014 modifiant l'article 18.2 relatif aux commissions paritaires .....	136
Accord du 17 décembre 2014 relatif au temps partiel .....	137
Préambule .....	137
Avenant du 22 janvier 2015 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la prévoyance .....	140
Avenant du 15 juin 2015 relatif au CQP « Assistant de formation » .....	140
Préambule .....	141
Annexe .....	144
Accord du 19 novembre 2015 relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé .....	148
Préambule .....	148
Annexes .....	155
Annexe I Prestations .....	155
Annexe II Taux de cotisation auprès des organismes assureurs recommandés .....	156
Annexe III Dispenses d'adhésion .....	158
Avenant du 19 novembre 2015 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la prévoyance .....	158
Avenant du 28 juin 2016 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance .....	166
Avenant du 28 juin 2016 à l'accord du 19 novembre 2015 relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé .....	167
Avenant du 21 octobre 2016 à l'accord du 19 novembre 2015 relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé .....	167
Avenant du 21 octobre 2016 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la prévoyance .....	168
Avenant du 7 juin 2017 portant modification de l'accord prévoyance du 3 juillet 1992 .....	169
<b>Textes Salaires</b> .....	170
Avenant du 15 décembre 2005 relatif aux salaires .....	170
Avenant du 18 décembre 2006 relatif aux salaires .....	171
Annexe .....	172
Avenant du 27 avril 2009 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2009 .....	173
Annexe .....	173
Accord du 5 juillet 2011 relatif aux salaires minima au 1er septembre 2011 .....	174
Accord du 27 mars 2012 relatif aux salaires minima au 1er septembre 2012 .....	175
Annexe .....	176
Accord du 23 janvier 2013 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013 .....	177
Accord du 18 décembre 2013 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2014 .....	178
Annexe .....	179

Avenant du 10 mars 2016 relatif aux salaires minima au 1er mars 2016 .....	179
Annexe .....	180
<b>Liste des sigles</b> .....	SIG-1
<b>Liste chronologique</b> .....	CHRO-1
<b>Index alphabétique</b> .....	ALPHA-1

## Convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988

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

### Préambule

En vigueur étendu

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

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

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

### Champ d'application

#### Article 1er

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

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

organisations professionnelles d'employeurs, liées à celles-ci par l'accord cadre prévu à l'article R. 950-8, alinéa 2, du code du travail, et appliquant une convention collective de branche ou leur propre statut conventionnel ;

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

- les centres de formation d'apprentis.

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

## Article 1er

En vigueur non étendu

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

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

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

- personnes au travail souhaitant actualiser, élargir leurs connaissances ou augmenter leurs possibilités de promotion (conformément aux lois, règlements et conventions relatifs à la formation professionnelle continue) ;

- personnes à la recherche d'un emploi pour augmenter leurs chances de trouver ou de retrouver une activité professionnelle.

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

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

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

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

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

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

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

- les centres de formation d'apprentis.

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

## **Durée. Dénonciation. Révision. Adhésion**

### Article 2

En vigueur étendu

#### 2.1. Durée-Dénonciation

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

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

#### 2.2. Révision

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

cette demande.

### 2.3. Adhésion

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

### 2.4. Avantages acquis

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

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

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

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

## **Droit syndical. Représentants du personnel**

### Article 3

En vigueur étendu

#### 3.1 Liberté d'opinion. Exercice du droit syndical

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

par l'employeur, dans les conditions fixées par la réglementation, des titres de transport utilisables par les représentants du personnel pour se rendre 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.

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

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

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

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

### 3.7 Attributions des instances de représentation du personnel

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

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

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

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

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

### 3.9 Calcul de l'effectif

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

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

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

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

## **Embauchage**

### Article 4

En vigueur étendu

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

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

## **Etablissement du contrat de travail**

### Article 5

En vigueur étendu

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

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

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

5.2. Le contrat devra obligatoirement spécifier :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Article 5

En vigueur étendu

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

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

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

5.2. Le contrat devra obligatoirement spécifier :

- la date d'entrée en fonctions ;
- la nature du contrat de travail ;

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

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

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

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

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

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

5.4.2. Recours au contrat de travail à durée déterminée

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

5.4.3. Cas particulier

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

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

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

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

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

A l'issue du CDD d'usage, le salarié percevra une indemnité dite ' d'usage ' égale à 6 % de la rémunération brute versée au salarié au titre du contrat dès lors que le contrat n'est pas poursuivi par un contrat à durée indéterminée.

5.5. Contrat de travail à durée indéterminée intermittent

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

5.6. Contrat de travail à temps partiel

5.6.1. Principes et modalités

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

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

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

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

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

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

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

#### 5.6.2. Priorité

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

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

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

#### 5.6.3. Recours aux heures complémentaires

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

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

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

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

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

#### 5.7. Information et consultation des institutions représentatives du personnel

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

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

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

## **Contrat de travail à durée indéterminée intermittent**

### Article 6

En vigueur étendu

Modifié par avenant du 11-10-1993 étendu par arrêté du 24-12-1993 JORF 7-1-1994

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

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

Les parties à la présente convention conviennent de faire un examen paritaire de la situation et de négocier l'extension

éventuelle à d'autres types de formations ou la révision des présentes dispositions dans un délai de 24 mois après l'extension de la présente convention.

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

- 100 heures de FFP ;
- 30/70 de 100 heures, soit 42,85 heures de PRAA ;
- 10 % au moment où sont pris les congés payés, soit 14,28 heures ;
- 2 % au titre des jours mobiles versé à la même époque, soit 2,84 heures.

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

Pour l'adaptation des dispositions conventionnelles relatives à l'indemnisation de la maladie des salariés du secteur professionnel aux salariés visés par le présent article, il est prévu ce qui suit : sous les mêmes conditions de carence que celles prévues pour les autres salariés, et après 1 an d'ancienneté sous contrat à durée indéterminée intermittent, la rémunération nette de base hors primes sera maintenue pendant 3 mois à hauteur de 75 % du salaire horaire de base. Pour le calcul de la durée d'indemnisation assimilable à 1 mois au sens du présent article, l'assiette à retenir sera la totalité des heures de travail (tenant compte du PRAA et des congés payés des 12 mois précédant l'arrêt de travail) divisée par 12. Les heures indemnisées au titre du présent article s'imputeront sur la garantie annuelle prévue au contrat de travail.

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

- la qualification du salarié ;
- les éléments de rémunération ;
- la durée annuelle minimale de travail du salarié ;
- les périodes pendant lesquelles celui-ci travaille ;
- la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes ;
- le rappel de la limite du quart de la garantie annuelle pouvant, au maximum, être proposée en heures complémentaires.

6.2. Pour les organismes où, en raison d'un fonctionnement spécifique, les périodes d'intervention et la répartition des heures de travail sur ces périodes ne pourraient être prévues, le contrat devra spécifier la possibilité de refuser les actions proposées. Ces refus ne pourront être envisagés comme une cause de rupture du contrat de travail que s'ils 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 1/20 de la garantie annuelle en nombre d'heures proposées.

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

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

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

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

En cas de conclusion d'un contrat à durée indéterminée 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 % de l'activité de l'année précédente. Une fois déterminé, le montant de cette garantie ne pourra évoluer que par accord écrit entre les deux parties.

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

## Période d'essai

### Article 7

En vigueur étendu

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

7.1. Pour les contrats à durée déterminée : conditions légales.

7.2. Pour les contrats à durée indéterminée : 1 mois pour les employés, 2 mois pour les techniciens, 3 mois pour les cadres F, G et H, 6 mois pour les directeurs H et I. La période d'essai peut être renouvelée une fois par accord des parties pour les cadres et les directeurs. Elle peut être prolongée de 1 mois pour les autres catégories. En cas de rupture du contrat pendant la période d'essai, l'employeur et le salarié se doivent réciproquement un préavis de 1 jour ouvrable par mois de présence complet à la date de la rupture. Le préavis est de 1 mois durant la période de renouvellement pour les directeurs H et I.

## Modification du contrat de travail pour motif économique

### Article 8

En vigueur étendu

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

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

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

## Rupture du contrat de travail à durée indéterminée

### Article 9

En vigueur étendu

#### 9.1. Préavis

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, de 2 mois pour les techniciens et de trois mois pour les cadres. Au-delà de 2 années d'ancienneté, un préavis minimum réciproque de 2 mois doit être respecté.

En cas de démission, les délais accordés peuvent être très courts si, à la suite de la demande du salarié, l'employeur estime que le départ précipité de ce dernier ne perturbe pas la bonne marche de l'entreprise. Ces délais sont à discuter au cas par cas et ne peuvent, en tout état de cause, être supérieurs à la durée des préavis fixés ci-dessus en cas de licenciement.

Les salariés en période de préavis auront le droit de s'absenter 2 heures par jour pour rechercher un emploi. En cas de licenciement, ces heures ne donneront pas lieu à réduction de salaire. Les heures d'absence seront 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 ses heures pour recherche d'emploi en fin de période de préavis si les nécessités du service le permettent.

#### 9.2. Indemnités de licenciement

Il sera alloué au salarié licencié, sauf pour faute grave ou lourde de sa part, une indemnité distincte du préavis tenant compte de son ancienneté dans l'entreprise et fixée comme suit :

9.2.1. A partir de 2 années d'ancienneté révolues, 1/5 de mois par année entière d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise.

9.2.2. Au-delà de 15 années d'ancienneté révolues, il sera ajouté au chiffre précédent 1/10 de mois par année entière d'ancienneté au-delà de 15 ans.

En tout état de cause, le montant de l'indemnité ne pourra pas excéder 6 mois de salaire.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le traitement normal le plus élevé perçu au cours des 3 derniers mois de travail. Dans ce cas toutes primes ou gratifications excédant la durée mensuelle ne seront prises en compte que pro rata temporis.

### 9.3. Départ à la retraite

Trois situations peuvent se présenter :

9.3.1. Départ en retraite à l'initiative du salarié : tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension vieillesse a droit à l'indemnité de départ en retraite prévue ci-dessous.

9.3.2. Mise à la retraite du salarié à l'initiative de l'employeur : le salarié remplit les conditions d'ouverture du droit à pension de vieillesse à taux plein : le salarié a droit au versement de l'indemnité de départ en retraite prévue ci-dessous ou, si c'est plus avantageux pour lui, au versement de l'indemnité légale de licenciement. (1)

9.3.3. Mise à la retraite du salarié à l'initiative de l'employeur : le salarié ne remplit pas les conditions d'ouverture du droit à pension de vieillesse à taux plein : dans ce cas il s'agit d'un licenciement. Les procédures légales et conventionnelles doivent être respectées et il est versé à l'intéressé l'indemnité conventionnelle de licenciement, dans les mêmes conditions que celles fixées par l'article 9.2 'Indemnités de licenciement' de la présente convention.

9.3.4. L'indemnité de départ en retraite, sur la base du dernier salaire, est fixée comme suit :

- 1 demi-mois de 1 à 5 ans d'ancienneté révolus ;
- 1 mois de 5 à 10 ans d'ancienneté révolus ;
- 1 mois et demi de 10 à 15 ans d'ancienneté révolus ;
- 2 mois de 15 à 20 ans d'ancienneté révolus ;
- 2 mois et demi de 20 à 30 ans d'ancienneté révolus ;
- 3 mois au-delà de 30 ans d'ancienneté révolus.

Le salaire à prendre en compte est le même que celui prévu pour l'indemnité de licenciement ci-dessus.

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

## Durée et travail et aménagement du travail

### Article 10

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

##### 10.1.1-Heures supplémentaires

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

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

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

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

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

#### 10.1.2-Disposition générale relative au temps choisi

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

Le temps choisi ne peut être imposé au salarié.

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

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

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

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

#### 10.1.3-Contingent d'heures supplémentaires

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

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

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

### 10.2-Spécificité de la durée du travail des formateurs

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

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

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

### 10.3-Durée du travail des formateurs D et E

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### 10.4-Durée du travail des formateurs F, G et H

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

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

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

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

Dispositions relatives aux cadres dirigeants

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### 10.6-Durées maximales du travail et temps de repos

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

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

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

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

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

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

#### 10.7-Aménagement du travail

##### 10.7.1-Mise en place des aménagements du temps de travail

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

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

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

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

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

À l'exception des cadres forfaitisés, des cadres dirigeants et des formateurs D et E, 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 :

- $365,25 - (52 \text{ jours de repos hebdomadaires ouvrables} + 30 \text{ jours de congés annuels ouvrables} + 9 \text{ jours fériés}) = 274,25 \text{ jours}$  ;
- $274,25/6 \text{ (jours ouvrables hebdomadaires)} = 45,70 \text{ semaines}$  ;
- $45,70 \times 35 \text{ heures} = 1599,50 \text{ heures}$ , soit 1600 heures de travail effectif par an.

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

#### 1-Aménagement sur la semaine

La réduction hebdomadaire peut résulter :

- soit d'une répartition de la durée du travail sur 5 jours ou 6 jours par une réduction journalière de travail ;
- soit d'une répartition de la durée du travail sur 4 jours ou 4 jours et demi.

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

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

Les heures effectuées au-delà de 39 heures, au sein d'une même semaine civile, constituent des heures supplémentaires soumises aux dispositions des articles L. 3121-20 , L. 3121-21 , L. 3121-22 , L. 3121-24 , L. 3121-11 et L. 3121-11-1 du Code du travail.

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

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

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

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

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

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

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

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

#### 3-Aménagement sur l'année par l'annualisation

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Toutefois, les heures qui excèdent une durée moyenne de 35 heures par semaine sur l'année et en tout état de cause la durée annuelle prévue à l'article 10.5 sont des heures supplémentaires soumises aux dispositions des articles L. 3121-20, L. 3121-21, L. 3121-22, L. 3121-24, L. 3121-11 et L. 3121-11-1 du Code du travail.

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

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

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

#### 4-Compte épargne-temps

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

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

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

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

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

- des repos compensateurs de remplacement des heures supplémentaires ;

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

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

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

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

Le taux horaire défini ressort de la formule suivante :

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

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

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

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

Les congés devront être pris dans un délai :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Formation professionnelle

### Article 11

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

## Congés payés

### Article 12

En vigueur étendu

#### 12.1. Durée des congés

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

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

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

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

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

#### 12.2. Période des congés

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

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

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

Dans le cas exceptionnel où un salarié en congé serait rappelé par son employeur, il lui sera accordé 3 jours ouvrables de congé supplémentaire et les frais de voyage aller et retour occasionnés par ce rappel lui seront remboursés. Ce retour est subordonné à

l'accord du salarié dont le refus ne saurait être une cause de sanction.

### 12.3. Indemnisation du congé

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

## Jours fériés et congés

### Article 13

En vigueur étendu

#### 13.1. Jours fériés

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

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

#### 13.2. Congés pour événements familiaux

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

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

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

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

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

#### 13.3. Absences pour enfants malades

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

#### 13.4. Congés sans solde

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

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

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

## Absence pour maladie et indemnisation

### Article 14

#### 14.1. Indemnisation des absences pour maladie ou accident

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### 14.2. Incidence de la maladie sur le contrat de travail

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

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

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

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

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

### **Maternité. Adoption**

#### Article 15

En vigueur étendu

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

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

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

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

## **Prévoyance complémentaire**

### Article 16

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

## **Appel à la préparation. Réserve militaire**

### Article 17

En vigueur étendu

17.1. Afin de participer à l'appel à la préparation à la défense nationale, les salariés ou apprentis 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.

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

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

## **Commissions paritaires**

### Article 18

En vigueur étendu

#### 18.1. Instances du dialogue social dans la branche

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

Sont instaurées les commissions nationales suivantes :

- la commission paritaire d'interprétation et de validation (CPIV) ;
- la commission paritaire de la prévoyance (CPP) ;
- la commission paritaire de l'emploi et de la formation (CPEF) ;
- le comité paritaire de pilotage de l'observatoire (CPPO) ;

- la commission de veille contre les discriminations (CVD).

## 18.2. Missions et attributions des commissions paritaires

- la commission paritaire nationale (CPN) est l'instance de négociation et de décision à vocation générale.

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

Elle est chargée de la réalisation du rapport de branche.

*La CPN devient commission mixte sous la présidence d'un représentant du ministère du travail. (1)*

- la commission paritaire d'interprétation et de validation a pour missions :

- l'interprétation de la présente convention et ses accords ou annexes en veillant à une mise en œuvre concertée de ceux-ci ;

- de tendre à concilier les différends collectifs et litiges.

Elle est saisie :

- par une organisation syndicale ;

- par une demande individuelle des salariés ou des employeurs via le secrétariat paritaire ou les organisations syndicales ;

- la validation des accords conclus au sein des entreprises de moins de 200 salariés dépourvus de délégués syndicaux conformément aux textes en vigueur.

Un affichage devra préciser, dans chaque organisme ou établissement d'organisme, l'existence de la commission paritaire d'interprétation et de validation (CPIV), les organisations qui en font partie et leurs coordonnées, ainsi que l'adresse du secrétariat. Le texte de cet affichage sera établi par la commission paritaire.

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

- d'assurer une veille en matière de prévoyance et de protection sociale ;

- d'assurer la gestion et le suivi de l'application du régime de prévoyance ;

- d'être force de proposition sur toute question intéressant la prévoyance.

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

Elle a notamment pour attributions générales :

- la promotion de la formation professionnelle et de la professionnalisation ;

- l'élaboration, par décision ou délibération prise dans les conditions de l'article 7 du règlement intérieur de la CPN, des commissions et des groupes de travail, de la liste des formations éligibles au compte personnel de formation ;

- la participation à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle ;

- la recherche des mesures propres à assurer les pleines utilisations et adaptations de ces moyens ;

- la formulation de toute observation ou proposition utile et le suivi de l'application des accords conclus dans le cadre de la négociation triennale de branche sur les objectifs, priorités et conditions d'évaluation des actions de formation.

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

De plus, elle est saisie par la commission paritaire nationale (CPN) pour avis sur toute question intéressant l'emploi, la formation et les classifications. Elle se tient informée de la situation de l'emploi et des projets de licenciements économiques portés à sa connaissance.

- le comité paritaire de pilotage de l'observatoire. L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications assure une veille sur l'évolution des métiers, carrières, perspectives de la profession. Il réalise des études commanditées par la CPN sur sa proposition ou celle des différentes commissions.

- la commission de veille contre les discriminations (CVD) a pour objet de lutter contre toutes les formes de discrimination. Elle a pour compétences :

- en matière d'emploi des personnes handicapées : notamment assurer la mise en place, en application de l'article 19 de la convention collective, de la commission de suivi des personnes handicapées, régie par l'article 4 de l'accord du 24 mars 2009 relatif au développement de l'emploi des personnes handicapées ;

- en matière d'emploi des seniors : notamment piloter une politique d'emploi des seniors, dans le cadre de l'accord du 6 janvier 2010 ;
- en matière d'égalité hommes-femmes : notamment piloter une politique de branche en matière d'égalité hommes-femmes ;
- et, plus généralement, toute question relevant de la lutte contre les discriminations.

### 18.3. Composition et fonctionnement des commissions paritaires

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

Il détermine leurs règles de fonctionnement et précise notamment :

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

### 18.4. Financement du paritarisme

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

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

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

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

#### 18.4.1. Financement du fonds

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

#### 18.4.2. Montant de la cotisation

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

#### 18.4.3. Collecte de la cotisation

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

(1) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 2261-20 du code du travail.  
(Arrêté du 22 juillet 2013 - art. 1)

## Politique d'emploi catégoriel

### Article 19

En vigueur étendu

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

## Classification

### Article 20

En vigueur étendu

Si la qualité des prestations est bien un objectif majeur pour l'ensemble de la profession de la formation continue, la fidélisation et la qualification professionnelle des salariés de la formation sont des enjeux essentiels pour l'améliorer. En conséquence, la politique sociale mise en œuvre par chaque organisme de formation doit reconnaître cette évolution des métiers, s'appuyer sur la reconnaissance des compétences permanentes réellement exercées à la demande de l'employeur et permettre la réalisation de parcours de progression professionnelle. Les critères facilitant le classement sont : l'autonomie, la responsabilité, la formation, l'expérience professionnelle, la polyvalence ou l'approfondissement dans une spécialité.

Compte tenu des spécificités propres au secteur privé de la formation, les parties signataires ont adopté pour caractériser la structure des emplois neuf niveaux de classification.

Pour effectuer le classement des salariés dans les différents niveaux retenus, il convient de s'attacher :

- en priorité à l'emploi occupé, apprécié en termes d'autonomie, de responsabilité, de formation, d'expérience professionnelle ou d'expertise par rapport à l'emploi, avant de prendre en compte le titre attribué au salarié ;

- aux aptitudes professionnelles du salarié, à son expérience professionnelle, à ses diplômes ou à sa qualification, notamment s'ils sont en rapport direct avec l'emploi occupé, et, d'une façon générale, à son expertise dans le domaine professionnel concerné. Toutefois, le fait de disposer de titres universitaires n'implique pas nécessairement l'appartenance à la catégorie des cadres si l'emploi occupé ne relève pas lui-même de cette catégorie ;

- à la polyvalence des compétences à assumer.

A cet effet, il est souhaitable que l'employeur rédige un profil de poste pour chaque emploi occupé dans l'entreprise ou l'établissement, notamment en termes de contenu, de polyvalence, de responsabilité, d'autonomie, de formation, d'expertise professionnelle ou d'expertise en rapport avec l'emploi concerné.

Il est essentiel que l'emploi du salarié soit précisé au regard de la mission qui lui est confiée dans l'organisme employeur.

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.

La définition des emplois correspondant à chacun des niveaux hiérarchiques (voir annexe I) est rappelée dans chacune des pages suivantes.

Après chaque définition sont proposés quelques exemples d'emploi en n'indiquant (sauf exception, notamment pour les formateurs) que le titre (ce qui n'est pas suffisamment précis, un emploi ne pouvant être vraiment défini que lorsque son contenu est décrit en faisant apparaître les exigences requises en matière de responsabilités, les difficultés de mise en œuvre des connaissances et des compétences, la part prise dans la réalisation des objectifs et le degré d'autonomie d'action et d'initiative).

Il est précisé que les fonctions de direction générale (ou celles équivalentes) de l'organisme de formation ne sont pas visées dans la grille de qualification.

Tout salarié est susceptible de passer, pour les catégories A, B, C, D et E, les échelons 1 et 2 dans la même catégorie, en fonction :

- de la qualité de son travail ;

- de la qualité de la formation dispensée ;

- de l'extension de sa qualification dans sa fonction et des responsabilités assumées.

Il n'y a pas de niveau de formateurs inférieur à la catégorie D.

En tout état de cause, l'accès à l'échelon 2 de sa catégorie sera automatique au bout de 5 ans si le salarié, au cours d'un entretien avec son employeur, peut justifier d'une actualisation de ses compétences.

## Rémunérations

### Article 21

En vigueur étendu

Modifié par accord du 11-7-1994 2. BO Conventions collectives 94-34, étendu par arrêté du 4-10-1994 JORF 15-10-1994

Les rémunérations sont déterminées dans le respect du salaire minimum dans les conditions fixées à l'annexe I de la présente convention.

Un salarié d'une catégorie donnée peut bénéficier d'une rémunération plus élevée que le niveau conventionnel de la catégorie

supérieure.

En outre, à l'issue de l'entretien annuel prévu à l'article 22, et sans nécessairement promouvoir un salarié à la catégorie supérieure, l'employeur tiendra compte, dans la rémunération de ce dernier, de son niveau d'autonomie, de responsabilité, de formation, d'expérience professionnelle, de polyvalence, de spécialisation ou de performance dans l'emploi occupé.

#### EMPLOYE SPECIALISE, NIVEAU A

Emplois ne nécessitant aucune qualification professionnelle. Il s'agit de l'exécution de tâches simples et bien définies par des consignes détaillées fixant la nature du travail et la manière de le faire.

Niveau de connaissances requis :

- emplois n'exigeant pas une formation allant au-delà de la scolarité obligatoire (niveau VI de l'éducation nationale) ou, au maximum, niveau du certificat de formation professionnelle (niveau V bis de l'éducation nationale).

A titre d'exemples, peuvent être classés dans cette catégorie les salariés suivants :

- concierge, gardien, coursier, veilleur de nuit, personnel de nettoyage, de petit entretien, agent de service, de bureau, de cuisine, de lingerie, employé de reprographie.

#### EMPLOYE QUALIFIE, NIVEAU B

Emplois comportant un ensemble d'opérations relevant de spécialités bien définies. Ces opérations sont, en fonction des résultats à atteindre, à enchaîner de façon cohérente, suivant des consignes précises et détaillées fixées par un responsable hiérarchique.

Niveau de connaissances :

- diplômés ou connaissances équivalentes acquises par une formation ou une expérience professionnelle ou autre (CAP, BEP, niveaux V et IV b de l'éducation nationale).

A titre d'exemples, peuvent être classés dans cette catégorie les salariés suivants :

- dactylo, standardiste, employé de bureau, commis de cuisine, sténo-dactylo, opérateur, aide-cuisinier, lingère, magasinier, employé de comptabilité, aide-comptable, employé administratif, employé chargé de tâches de secrétariat, employé de reprographie, opérateur de saisie, employé de bibliothèque.

#### TECHNICIEN QUALIFIE 1er DEGRE, NIVEAU C

Emplois dont le titulaire est responsable de l'application de règles relevant d'une technique bien déterminée exigeant des connaissances professionnelles qualifiées. Dans le cadre de consignes générales permanentes et selon des instructions précises sur les objectifs et le mode opératoire, l'intéressé met en oeuvre les moyens nécessaires, avec des applications pouvant être diversifiées. Placé sous le contrôle direct d'un responsable d'un niveau de qualification supérieur, il peut être appelé à prendre des initiatives pour adapter les instructions et prévoir les moyens d'exécution. Il peut avoir la responsabilité d'un groupe d'employés des niveaux A ou B, il répartit leurs tâches et contrôle leur exécution.

Niveau de connaissances :

- bac, BT (niveau IV de l'éducation nationale) ;

A titre d'exemples, peuvent être classés dans cette catégorie les salariés suivants :

- secrétaire-sténodactylo, secrétaire, secrétaire de formation, secrétaire administrative ;

- aide-documentaliste ou secrétaire documentaliste ;

- comptable 1er échelon (traduisant en comptabilité les opérations de gestion, il les compose et les assemble pour que l'on puisse en tirer les prix de revient, balance, écarts, bilan, statistiques, prévisions de trésorerie) ;

- pupitreux, programmeur.

#### TECHNICIEN QUALIFIE 2e DEGRE, NIVEAU D

Emplois exigeant des connaissances générales et techniques qualifiées ainsi qu'une expérience professionnelle permettant au titulaire de prendre des initiatives et des décisions pour adapter, dans les cas particuliers, ses interventions en fonction de l'interprétation des informations.

L'intéressé peut être appelé dans sa spécialité à conseiller d'autres personnes et exercer un contrôle. Il peut assurer l'encadrement d'un groupe composé principalement d'employés des niveaux A et B et, éventuellement, de techniciens qualifiés.

Niveau de connaissances :

- BTS, DUT, DEUG (niveau III de l'éducation nationale).

A titre d'exemples, peuvent être classés dans cette catégorie les salariés suivants :

- secrétaire de direction, secrétaire trilingue ;
- documentaliste, technicien de documentation ;
- assistant commercial, technique ou administratif ;
- comptable de gestion budgétaire (il recueille, enregistre et met en forme les documents permettant le contrôle budgétaire), assistant de gestion ;
- analyste programmeur, réalisateur appelé à réaliser des produits selon des directives précises et sous le contrôle d'un responsable de projet ;
- formateur ayant, dans le cadre tracé de sa spécialité, à adapter l'animation et l'enseignement à son auditoire selon des circonstances qui peuvent être variées.

#### TECHNICIEN HAUTEMENT QUALIFIE, NIVEAU E

Fonctions exigeant des connaissances acquises par formation spécifique ou par expérience.

Il s'agit :

- de connaissances générales dans plusieurs domaines (par exemple techniques, économiques et humaines) dans les emplois où la conduite d'un groupe important de personnel est prédominante ;
- ou de connaissances approfondies dans une des disciplines suivantes : scientifique, pédagogique, technique, administrative, économique, financière, commerciale, sociale, etc., dans les autres emplois.

La mise en oeuvre des travaux composant la fonction est laissée à l'initiative du titulaire de l'emploi qui est placé sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique, chargé notamment du contrôle des résultats. Les cadres débutants dans la profession, qui, pour l'exercice de leurs fonctions, doivent être titulaires d'un diplôme d'ingénieur (loi du 10 juillet 1934, décret du 10 octobre 1937) ou de formation de niveaux I et II de l'éducation nationale peuvent être classés dans ce niveau hiérarchique E jusqu'à l'âge de 25 ans. Après cet âge, ils sont, selon les exigences de leurs fonctions de cadre, classés en niveau F ou au-dessus.

A titre d'exemples, peuvent être classés dans cette catégorie les salariés suivants :

- assistant de direction exerçant des fonctions correspondant aux caractéristiques du niveau d'emploi ci-dessus défini ;
- comptable (ou premier adjoint au chef comptable) ;
- chargé d'études (participe à des études intéressant les programmes des stages ou à l'analyse des questions pédagogiques ou techniques auxquelles l'organisme doit ou devra répondre) ;
- formateur ayant à sa disposition des programmes et matières à enseigner.

Toutefois, dans ses interventions, l'intéressé peut être appelé, à partir des composantes qui lui sont fournies, à innover et adapter, compte tenu des contraintes constatées ainsi que des besoins exprimés par ceux à qui il apporte des services.

Il participe à l'amélioration et à l'actualisation des enseignements. Il doit prendre en compte, en application de dispositions préalablement fixées, les incidences financières de la mise en oeuvre des stages qu'il anime, notamment en veillant au respect du cadre budgétaire prévu.

Il peut être appelé également, et en plus de son activité pédagogique, à intervenir commercialement à partir de directives précisant le cadre de ses interventions (notamment : objectifs à atteindre, moyens à mettre en oeuvre, règles de gestion à suivre) :

- programmeur organique, concepteur-réalisateur de programmes, technicien appelé à concevoir des scénarios et à définir les cahiers des charges et éventuellement à réaliser des actions de formation dans leur domaine de compétence ;
- responsable de service documentation.

#### CADRE, NIVEAU F

Dans les fonctions de ce niveau, les responsabilités scientifiques, techniques, administratives, financières, commerciales, pédagogiques, ou de gestion, sont exercées par le titulaire du poste dans le cadre de missions ou de directives fixées par son supérieur hiérarchique.

Les connaissances générales et techniques nécessaires sont celles normalement reconnues par un diplôme d'ingénieur ou correspondant à une formation de niveau I ou II de l'éducation nationale.

L'intéressé a acquis ces connaissances par des études (formation initiale ou continue) ou par expérience personnelle.

A titre d'exemples, peuvent être classés dans cette catégorie les salariés suivants :

- formateur appelé à participer à des dossiers d'études et de projets concernant des problèmes posés à l'organisme, en respectant les contraintes pédagogiques, techniques et économiques dont il a à tenir compte ;
- chef de groupe (notamment chef comptable dont les responsabilités correspondent à la définition ci-dessus) ;
- formateur appelé à développer des activités globales pédagogiques et/ou commerciales dans le respect des contraintes économiques ;
- cadre qui a la charge de gérer un chantier de technologies éducatives (EAO ou autre) ;
- cadre administratif.

#### CADRE, NIVEAU G

Les responsabilités scientifiques, techniques, administratives, financières, commerciales, pédagogiques ou de gestion assumées à ce niveau exigent une autonomie de jugement et d'initiative se situant dans le cadre des attributions fixées à l'intéressé.

Les connaissances mises en oeuvre sont non seulement celles équivalentes à celles sanctionnées par un diplôme d'ingénieur de niveau I ou II de l'éducation nationale, mais encore des connaissances fondamentales et une expérience étendue dans une spécialité.

A titre d'exemples, peuvent être classés dans cette catégorie les salariés suivants :

- chef de service, de département ou de projet, formateur ou responsable d'études, ou responsable de système, disposant de l'autonomie définie ci-dessus ;
- formateur ou consultant appelé à élaborer des diagnostics et à négocier les conclusions opérationnelles des études et projets soumis à l'organisme, en assumant les responsabilités pédagogiques, techniques et économiques qui en découlent ;
- responsable d'un centre géographique régional (assure les relations avec les entreprises, les stagiaires, les institutions publiques et parapubliques) ;
- responsable, dans des domaines déterminés de l'actualisation des connaissances des formateurs relevant de l'organisme.

#### CADRE, NIVEAU H

Les fonctions du titulaire du poste impliquent des responsabilités plus importantes que celles décrites pour le niveau G.

Il assure par délégation directe du directeur ou de l'employeur la charge d'un ou de plusieurs services et dispose d'une large autonomie d'action, de jugement et d'initiative.

Ce niveau peut aussi correspondre à la reconnaissance d'un niveau d'expertise lié à une compétence professionnelle particulièrement rare.

A titre d'exemples, peuvent être classés dans cette catégorie les salariés suivants :

- responsable de secteurs techniques, administratifs, financiers, commerciaux ou pédagogiques dépendant directement du directeur d'établissement ;
- directeur d'établissement ou directeur régional disposant d'une délégation de pouvoirs étendue ;
- formateur ou consultant d'un niveau d'expertise particulièrement élevé.

#### CADRE, NIVEAU I

Les responsabilités du titulaire du poste sont de même nature que celles prévues au niveau H mais les exigences des fonctions représentent une contribution particulièrement déterminante dans la réalisation des objectifs généraux de l'organisme.

L'occupation de ce poste entraîne de très larges initiatives et responsabilités.

L'existence d'un tel poste ne se justifie que par la valeur de l'intéressé, la nature de ses fonctions, la taille de l'organisme, la nécessité d'une coordination entre plusieurs services, départements, établissements ou régions, l'importance des moyens humains et financiers mis à sa disposition et l'enjeu quantitativement ou qualitativement décisif pour lui de la responsabilité concernée.

A titre d'exemples peuvent être classés dans cette catégorie les salariés suivants :

- directeur d'établissement ou directeur régional disposant d'une délégation de pouvoirs étendue et assurant l'encadrement et la coordination de titulaires classés au niveau H ;

- directeur, responsable de secteurs techniques, administratifs, financiers, commerciaux ou pédagogiques, dépendant directement du directeur général de l'organisme ;

- directeur, responsable d'un ensemble de régions. La qualité de la gestion assurée par l'intéressé est déterminante pour les résultats généraux de l'organisme dans les domaines économiques et sociaux.

## Compétences des emplois de formateur

### Article 22

En vigueur étendu

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

#### Critères classants

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

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

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

La formation.

L'expérience professionnelle.

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

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

#### Compétences des emplois de formateur

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

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

#### Parcours professionnels des formateurs

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

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

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

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

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

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

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

Les compétences concourant directement à la pérennité de l'entreprise seront mises en oeuvre 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 oeuvre les concepts, méthodes, matériels et équipements dans le cadre d'applications pédagogiques spécifiques.

Établir des comptes rendus et bilans pédagogiques.

#### Compétences pédagogiques associées

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

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

#### Compétences institutionnelles

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

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

---

### Accord du 20 décembre 1991 relatif aux retraites complémentaires ARRCO

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

#### Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

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

## **Calendrier des cotisations**

### Article 2

En vigueur étendu

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

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

## **Répartition du taux supplémentaire**

### Article 3

En vigueur étendu

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

### Article 4

En vigueur étendu

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

## **Reconstitution de carrière**

### Article 5

En vigueur étendu

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

## **Condition d'application**

### Article 6

En vigueur étendu

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

### Article 7

En vigueur étendu

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

## **Demande d'extension**

### Article 8

En vigueur étendu

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

---

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

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

## 1. Objet

### Objet de l'accord

Article 1er

En vigueur étendu

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

## 2. Champ d'application : bénéficiaires

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

## 3. Décès

En vigueur étendu

### 3.1. Nature

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

### 3.2. Montant du capital décès

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

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

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

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

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

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

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

### 3.4. Bénéficiaires

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

- en premier lieu au(x) bénéficiaire(s) désigné(s) par le salarié ;
- en l'absence de bénéficiaire désigné, le capital est dévolu dans l'ordre suivant :
- au conjoint (notion précisée à l'article 3.6) ;
- à défaut, aux enfants par parts égales entre eux ;
- à défaut, aux parents ;
- à défaut, aux grands-parents ;
- à défaut de toute personne susnommée, le capital revient à la succession.

### 3.5. Décès accidentel

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

	<b>Personnel affilié à l'AGIRC</b>	<b>Personnel non affilié à l'AGIRC</b>
Décès du participant (toute cause), article 3.2	300 % du salaire de référence + majorations pour personnes à charge (art. 3.3)	150 % du salaire de référence + majorations pour personnes à charge (art. 3.3)
Décès du participant par accident de la circulation, article 3.5	600 % du salaire de référence + majorations pour personnes à charge (art. 3.3)	300 % du salaire de référence + majorations pour personnes à charge (art. 3.3)
Décès du conjoint non participant postérieurement à celui du participant	300 % du salaire de référence du participant + majorations pour personnes à charge (art. 3.3)	150 % du salaire de référence du participant + majorations pour personnes à charge (art. 3.3)

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

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

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

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

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

### 3.7. Versement du capital décès

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

### 3.8. Frais d'obsèques

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

Pour le décès du participant ou de son conjoint :

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

Pour le décès d'un enfant à charge :

- de la moitié de ce même plafond.

## 4. Invalidité totale et définitive

### Invalidité totale et définitive

#### Article 4

En vigueur étendu

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

- par anticipation, le capital décès défini à l'article 3.2,

- et jusqu'à perception de la pension de retraite de la sécurité sociale, une rente mensuelle telle que définie à l'article 7.

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

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

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

## 5. Rente éducation

En vigueur étendu

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

### 5.2. Montant de la rente

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

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

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

### 5.3. Paiement de la rente éducation

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

## 6. Incapacité-invalidité temporaire totale

### Incapacité - Invalidité temporaire totale

#### Article 6

En vigueur étendu

#### 6.1. Définition

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

#### 6.2. Date d'effet

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

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

Le montant est déterminé ci-après (6.3).

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

#### 6.3. Montant de la couverture brute garantie

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

#### 6.4. Revalorisation

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

ci, la revalorisation s'effectue selon les modalités de la convention de gestion.

## 6.5. Paiement

1° Cas où le contrat de travail est maintenu :

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

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

2° Cas où le contrat de travail est rompu :

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

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

## 7. Invalidité permanente totale ou partielle

### Invalidité permanente totale ou partielle

#### Article 7

En vigueur étendu

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

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

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

## 8. Situations particulières

En vigueur étendu

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

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

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

### 8.2. Maternité

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

### 8.3. Chômage

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

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

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

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

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

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

#### 8.5. Congés légaux non rémunérés ni indemnisés

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

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

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

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

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

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

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

### 9. Salaire de référence

#### Salaire de référence

##### Article 9

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

### 10. Revalorisation des prestations

En vigueur étendu

#### 10.1. Principe

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

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

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

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

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

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

#### 10.2. Calcul de la prestation revalorisée

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

#### 10.3. Revalorisation complémentaire

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

### **11. Gestion du régime de prévoyance**

#### **Gestion du régime de prévoyance**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 25-11-2002 art. 1 BOCC 2003-4 étendu par arrêté du 7-7-2003 JORF 18-7-2003.

#### 11.1. Organisme de prévoyance

La couverture des garanties définie au présent accord fera l'objet d'un contrat d'adhésion souscrit auprès d'un organisme de prévoyance unique, à but non lucratif, géré paritairement.

#### 11.2. Choix de l'organisme de gestion

Les parties signataires décident de confier la gestion du présent accord au groupement national de prévoyance - institution nationale de prévoyance collective (G.N.P. - I.N.P.C.), institution agréée par arrêté du ministère des affaires sociales et de l'emploi.

Pour ce qui concerne la rente éducation, cette garantie est assurée dans le cadre de l'O.C.I.R.P. (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance).

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

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la périodicité du réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation interviendra, au plus tard, tous les 5 ans.

A cet effet, les partenaires sociaux se réuniront dans les 6 mois et, en tout état de cause, au moins 3 mois avant la date d'échéance pour étudier le rapport spécial de l'organisme assureur, le GNP-INPC, sur les comptes de résultat de la période écoulée et sur les perspectives d'évolution du régime.

A l'issue de cet examen, le régime mis en oeuvre pourra être modifié ou complété dans l'organisation de la mutualisation qu'il instaure.

#### 11.3. Obligation d'adhérer et mesures transitoires

Les organismes de formation visés à l'article 1er de la convention collective nationale n'ayant pas souscrit de contrat de prévoyance pour l'ensemble ou partie de leur personnel à la date de signature du présent accord sont tenus d'adhérer, à compter de cette même date, à l'organisme de prévoyance désigné à l'article 11.2.

Les organismes de formation, dont l'ensemble ou une partie du personnel bénéficie déjà d'un régime de prévoyance à la date de signature du présent accord, seront tenus de mettre leurs contrats existants en conformité avec les clauses minimales définies par le présent accord sur toutes les garanties et pour tous les salariés de l'entreprise et avec la même date d'effet.

#### 11.3. bis Compensation financière

Chaque organisme de formation relevant du champ d'application de la convention collective nationale et ne bénéficiant pas de la réserve d'adhésion prévue à l'article 11.3 au 1er juillet 1993, est tenu d'adhérer au GNP-INPC dès la date d'entrée en vigueur du présent accord (1er juillet 1993) ou dès la date de sa création si celle-ci lui est postérieure.

Le GNP-INPC demandera à l'organisme qui lui demande d'adhérer, à une date postérieure à la date à laquelle il y est tenu et si un ou plusieurs salariés sont éligibles aux prestations du régime, le versement d'une indemnité, qui sera égale, pour l'incapacité-invalidité, à la provision mathématique calculée sur la base des tables légales et taux techniques en vigueur et, pour le décès, au montant des capitaux décès.

Cette indemnité n'est toutefois pas due par les organismes de formation qui rejoindront le GNP-INPC dans les 3 mois qui suivent leur création.

#### 11.4. Garanties complémentaires

Le présent accord définissant un ensemble de garanties minimales et obligatoires, les organismes de formation ont la possibilité de les améliorer dans le cadre d'un avenant complémentaire au contrat de base visé à l'article précédent, notamment en y incluant les prestations complémentaires de frais de santé.

#### 11.5. Convention de gestion

Par une convention de gestion, l'organisme de prévoyance précisera les procédures administratives et financières et les engagements à développer pour simplifier la mise en oeuvre 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.

En vigueur non étendu

#### 11.1. Organismes de prévoyance

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

#### 11.2. Choix des organismes assureurs

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

Pour les garanties décès en capital, incapacité et invalidité :

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

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

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

Pour la garantie rente éducation :

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

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

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

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

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

#### 11.3. Obligations d'adhésion

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

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

-soit un contrat d'assurance auprès d'un organisme habilité de leur choix. Dans ce dernier cas, les organismes de formation

seront tenus de vérifier que le contrat d'assurance souscrit satisfait aux dispositions du présent accord, notamment l'article 11.3 ter.

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

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

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

En présence d'un contrat de prévoyance souscrit antérieurement

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

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

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

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

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

Modalités de calcul de la cotisation

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Les partenaires sociaux décident le financement par la solidarité :

- de la prise en charge d'un service en ligne de deuxième avis médical, dans la limite de 300 euros par an et par bénéficiaire ;
- d'aides pour les salariés en situation d'aidant, selon un plafond de ressources apprécié au cas par cas par la commission paritaire de prévoyance et de santé (CPPS) ;
- d'aides aux salariés relevant de la classification 'maladies redoutées', définie par la CPPS et selon un plafond de ressources apprécié au cas par cas par la CPPS ;
- de l'intégralité de la cotisation prévoyance relative à la garantie décès et rente éducation pour les salariés en congé parental d'éducation temps plein sous réserve d'un plafond de salaire annuel brut équivalent temps plein jusqu'à 22 000 euros.

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

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

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

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

#### 11.3 quater. Effet de la résiliation

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

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

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

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

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

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

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

#### 11.4. Garanties complémentaires

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

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

#### 11.5. Convention de gestion

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

-appréciation et gestion des conditions d'ouverture des droits ;

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

## **12. Commission paritaire de prévoyance et santé**

En vigueur étendu

### **12.1. Composition**

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

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

### **12.2. Rôle**

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

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

### **12.3. Réunions**

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

## **13. Information des participants du régime**

En vigueur étendu

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

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

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

### **13.2. Sur le bilan annuel des comptes**

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

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

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

## **14. Fonds d'action sociale**

En vigueur étendu

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

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

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

## **15. Modification, résiliation, dénonciation**

### **Modification, résiliation, dénonciation**

Article 15

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **16. Date d'effet**

### **Date d'effet**

Article 16

En vigueur étendu

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

## **17. Dépôt, demande d'extension**

### **Dépôt, demande d'extension**

Article 17

En vigueur étendu

Les parties signataires s'engagent, dans le cadre des articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail, à déposer le

texte du présent accord à la direction départementale du travail et de l'emploi ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension.

## Annexe : Cotisations

En vigueur étendu

### 1. Assiette

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

### 2. Taux des cotisations prévoyance

Les taux de cotisation sont fixés à :

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

- pour le personnel non affilié à l'AGIRC : 1,32 % TA et 1,95 % TB.

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

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

### 4. Répartition

Les cotisations définies à l'article 2 de la présente annexe seront calculées sur la totalité du salaire limité à la tranche C et réparties entre employeurs et salariés selon les modalités suivantes :

(En pourcentage.)

Garantie	Personnel affilié à l'AGIRC			
	TA	TA	TB	TB
	Salarié	Employeur	Salarié	Employeur
Décès toutes causes	0	0,54	0	0,54
Décès accidentel	0	0,06	0	0,06
Double effet-ITD, frais d'obsèques	0	0,05	0	0,05
Rente éducation (OCIRP)	0	0,11	0	0,11
Total intermédiaire (1)	0	0,76	0	0,76
Incapacité de travail	0	0,21	0,25	0
Invalidité	0	0,53	0	0,75
Total intermédiaire (2)	0	0,74	0,25	0,75
Total (1) + (2)	0	1,50	0,25	1,51
Total		1,50		1,76

(En pourcentage.)

Garantie	Personnel affilié à l'AGIRC			
	TA	TA	TB	TB
	Salarié	Employeur	Salarié	Employeur
Décès toutes causes	0,12	0,12	0,12	0,12
Décès accidentel	0,010	0,010	0,010	0,010
Double effet-ITD, frais d'obsèques	0,020	0,020	0,020	0,020
Rente éducation (OCIRP)	0,050	0,050	0,050	0,050
Total intermédiaire (1)	0,200	0,200	0,200	0,200
Incapacité de travail	0,10	0,10	0,14	0,14
Invalidité	0,225	0,225	0,435	0,435
Total intermédiaire (2)	0,325	0,325	0,58	0,58
Total (1) + (2)	0,525	0,525	0,78	0,78
Total		1,05		1,55

Les organismes de formation non adhérents sont invités à appliquer les répartitions visées dans le présent article afin de satisfaire aux exigences URSSAF (art. L. 242-1-4 du code de la sécurité sociale).

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

6. Les taux des cotisations définies à l'article 4 de la présente annexe sont maintenus à compter du 1er janvier 2016 par les organismes assureurs visés à l'article 11.2 pendant 2 ans pour la couverture des risques, y compris la rente éducation.

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

## Accord du 11 juillet 1994 relatif aux carrières et aux classifications

Signataires	
Organisations patronales	FFP.
Organisations de salariés	FEP-CFDT ; SNEPAT-FO ; SNFP-CFE-CGC ; SNPEFP-CGT.

### Article 1er

En vigueur étendu

#### 1. Principes fondamentaux

Il est essentiel que l'emploi du salarié soit précisé au regard de la mission qui lui est confiée dans l'organisme employeur.

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.

Si la qualité des prestations est bien un objectif majeur pour l'ensemble de la profession de la formation continue, la fidélisation et la qualification professionnelle des salariés de la formation sont des enjeux essentiels pour l'améliorer. En conséquence, la politique sociale mise en oeuvre par chaque organisme de formation doit reconnaître cette évolution des métiers, s'appuyer sur la reconnaissance des compétences permanentes réellement exercées à la demande de l'employeur, et permettre la réalisation de parcours de progression professionnelle. Les critères facilitant le classement sont : l'autonomie, la responsabilité, la formation, l'expérience professionnelle, la polyvalence ou l'approfondissement dans une spécialité.

### Article 2

En vigueur étendu

#### 2. L'emploi du salarié

(Voir art. 5.2 modifié de la convention collective)

### Article 3

En vigueur étendu

#### 3. Les critères classants et les référentiels de compétences

(Voir nouvel art. 22 de la convention collective)

### Article 4

En vigueur étendu

#### 4. Parcours professionnels

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

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

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

Les compétences pédagogiques associées, selon l'ampleur du champ d'expertise et si celles-ci représentent la plus grande part

du contenu de l'emploi, justifieront d'un classement des emplois où elles s'exercent à partir du niveau E.

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

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

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

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

---

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

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	Fédération de la formation professionnelle.
Organisations de salariés	FEP - CFDT.

En vigueur étendu

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

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

En vigueur étendu

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

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

#### Article 10

##### Durée du travail

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### *10.1. Heures supplémentaires*

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

*Ces heures sont soumises aux dispositions du code du travail.*

#### *10.1.1. Contingent d'heures supplémentaires.*

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

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

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

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

## **TITRE II : Réduction du temps de travail pour les salariés de la branche**

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

#### **Article 2**

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

#### **Article 3**

En vigueur étendu

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

Soit, à titre d'exemple :

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

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

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

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

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

#### **Article 4**

En vigueur étendu

##### **4.1. Aménagement sur la semaine**

La réduction hebdomadaire peut résulter :

- soit d'une répartition de la durée du travail sur 5 jours ou 6 jours par une réduction journalière de travail ;
- soit d'une répartition de la durée du travail sur 4 jours ou 4 jours et demi, conformément aux dispositions de l'alinéa 3 de l'article L. 212-2 du code du travail.

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

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

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

##### 4.2.1. Durée du travail

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

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

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

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

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

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

##### 4.2.2. Rémunération.

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

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

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

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

#### 4.3. Aménagement sur l'année par l'annualisation

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

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

##### 4.3.1. Durée du travail

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

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

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

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

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

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

#### 4.3.3. Programme indicatif des variations d'horaire.

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

#### 4.3.4. Délai de prévenance.

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

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

#### 4.3.5. Rémunération.

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

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

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

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

#### 4.3.6. Heures supplémentaires.

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

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

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

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

#### 4.3.7. Chômage partiel.

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

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

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

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

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

#### **Article 1er**

En vigueur étendu

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

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

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

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

### 1.1. Alimentation du compte épargne-temps

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

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

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

### 1.2. Abondement

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

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

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

Le taux horaire défini ressort de la formule suivante :

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

### 1.4. Utilisation du compte

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

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

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

Les congés devront être pris dans un délai :

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

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

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

### 1.5. Délai de prévenance

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

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

### 1.6. Tenue du compte

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

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

### 1.7. Rémunération

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

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

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

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

#### 1.9. Transmission du compte

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

### Article 4

En vigueur étendu

#### Dispositions spécifiques relatives au temps choisi

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

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

#### Dispositions relatives aux cadres dirigeants

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

indépendamment de l'année ou de la période de référence des congés payés.

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

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

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

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

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

## **TITRE IV : Dispositions spécifiques aux formateurs D et E**

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

En vigueur étendu

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

*Les parties signataires conviennent, pour les organismes qui adaptent leurs horaires de travail effectif à la réglementation de la durée légale de travail fixée à 35 heures, d'abroger les articles 10.2 à 10.4 inclus de la convention collective nationale des organismes de formation et d'adopter les articles suivants.*

*Toutefois, à titre exceptionnel, les organismes qui se trouvent confrontés à l'impossibilité de mettre en oeuvre le dispositif retenu pour les formateurs des catégories D et E en matière de durée du travail peuvent réfléchir à la mise en oeuvre d'un accord dérogatoire soumis à la CPN.*

*Les articles suivants de la convention collective nationale des organismes de formation sont modifiées comme suit :*

#### **« 10.2. Spécificité de la durée du travail des formateurs**

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

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

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

#### **10.3. Durée du travail des formateurs D et E**

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

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

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

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

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

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

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

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

10.3.1. (1) Toutefois, à la demande de l'employeur :

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

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

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

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

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

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

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

(1) Point étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail (arrêté du 16 mai 2000, art. 1<sup>er</sup>).

(1) Point étendu sous réserve de l'application de l'article L. 223-2 du code du travail (arrêté du 16 mai 2000, art. 1<sup>er</sup>).

## **TITRE V : Dispositions relatives au CDD d'usage**

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

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent, pour les organismes qui adaptent leurs horaires de travail effectif à la réglementation de la durée légale de travail fixée à 35 heures, d'abroger les articles 5.4.1, 5.4.2, 5.4.3 et 5.4.4, relatifs aux contrats de travail, de la convention collective nationale des organismes de formation et d'adopter les articles suivants :

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

5.4.2. Toutefois, conformément aux dispositions du code du travail (art. L. 122 et suivants du code du travail), des contrats à durée déterminée peuvent être conclus.

5.4.3. En raison de la nature de l'activité des organismes de formation et de l'usage constant dans ce secteur d'activité de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée pour certains emplois ayant un caractère temporaire, il est possible de faire appel au contrat de travail à durée déterminée de l'article L. 122-1-1-3 du code du travail :

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

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

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

A l'issue du CDD d'usage, le salarié percevra une indemnité dite ' d'usage ' égale à 6 % de la rémunération brute versée au salarié au titre du contrat dès lors que le contrat n'est pas poursuivi par un contrat à durée indéterminée. Cette disposition ne s'applique qu'aux contrats conclus postérieurement à l'entrée en vigueur de l'accord.

En outre, la FFP s'engage à mettre en oeuvre une politique d'information de ses adhérents relative à l'usage des contrats à durée déterminée (art. L. 122-1-1-3 du code du travail) dont le suivi est assuré par la CPN. »

## **TITRE XII : Dispositions spécifiques aux jours fériés**

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

En vigueur étendu

Afin de maintenir les dispositions figurant dans l'article 10.3.3 ancien, l'article 13.1, alinéa 1, est complété comme suit :

(voir cet article)

## **TITRE XIII (1) : Durée de l'accord et application**

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

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par les articles L. 132-7 et L. 132-8 du code du travail.

En cas de remise en cause de l'équilibre du présent accord par les dispositions législatives ou réglementaires postérieures à sa signature, les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives se réuniront en vue de tirer toutes les conséquences de la situation ainsi créée.

En tout état de cause, la commission paritaire nationale est chargée du suivi de cet accord.

Les dispositions ci-dessus, et notamment celles relatives aux cadres, conclues en anticipation de la seconde loi relative à la réduction négociée du temps de travail, ne seront applicables que si cette loi l'autorise.

Le présent accord sera déposé en application de l'article L. 132-10 du code du travail et entrera en application à partir du jour qui suit son dépôt.

En outre, les parties signataires conviennent de demander au ministre de l'emploi et de la solidarité l'extension du présent accord afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation.

(1) Titre étendu sous réserve de l'application des articles L. 227-1, L. 212-15-3 nouveau, L. 212-2-1 du code du travail dans sa version en vigueur à la date de conclusion de l'accord conformément à l'article 8-V de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 et de l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, conformément à l'article 9-II de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 (arrêté du 25 mai 2000, art. 1er).

### **Avenant du 25 novembre 2002 portant modification à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la prévoyance**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	FFP.
Organisations de salariés	FEP-CFDT ; SNEPAT-FO ; SNEPL-CFTC ; SNFP CFE-CGC ; SNEFP-CGT.

### **Modification à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la prévoyance**

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux ont décidé de conclure le présent avenant au texte conventionnel du 3 juillet 1992 étant précisé que :

Les signataires du texte conventionnel du 3 juillet 1992 ont eu pour ambition de créer un véritable régime de prévoyance professionnel caractérisant une solidarité professionnelle établie sur la base de la mutualisation des charges et des ressources ;

L'objectif de solidarité ne peut être atteint que si tous les organismes de formation tenus par le texte conventionnel du 3 juillet 1992 en respectent les termes et notamment adhèrent à l'organisme assureur désigné et s'acquittent des cotisations ;

Tout organisme tenu par le texte conventionnel du 3 juillet 1992 qui n'adhère pas à l'organisme assureur désigné depuis qu'il y est astreint (1er juillet 1993 ou date de sa création si celle-ci est postérieure), sans pouvoir invoquer le bénéfice de la réserve d'adhésion prévue à l'article 11.3 au 1er juillet 1993, viole le caractère obligatoire dudit texte et compromet l'équilibre technique du régime.

Est ainsi créé un préjudice d'une particulière gravité à l'encontre de l'ensemble de la profession. En conséquence, il est décidé de compléter le texte conventionnel du 3 juillet 1992 des clauses suivantes :

### **Modification à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la prévoyance**

Article 1er

En vigueur étendu

Il est ajouté un article 11.3 bis ainsi rédigé :

Article 11-3 bis

Compensation financière

(voir cet article)

## Modification à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la prévoyance

### Article 2

En vigueur étendu

La date d'effet du présent avenant est fixée au lendemain du jour qui suivra la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

La FFP s'engage à déposer le texte du présent avenant à la direction départementale du travail et de l'emploi ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris et à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension.

Fait à Paris, le 25 novembre 2002.

## Accord du 3 juillet 2003 portant modifications à l'accord 'Prévoyance' du 3 juillet 1992

Signataires	
Organisations patronales	FFP.
Organisations de salariés	SNFP CFE-CGC ; SNEPL-CFTC ; FEP-CFDT ; SNEPAT-FO ; SNPEFP-CGT.

### Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux, sensibilisés par l'impact de l'application du nouvel article 7.1 de la loi Evin sur l'équilibre du régime, décident de formaliser tant l'existence renforcée du maintien des garanties décès au profit des salariés et anciens salariés bénéficiaires de prestations complémentaires incapacité ou invalidité que leur acceptation concernant la répartition sur 10 ans de la charge du provisionnement à constituer au titre des incapacités et invalidités survenues antérieurement au 1er janvier 2002.

De plus, il est décidé de formaliser l'amélioration des prestations rente éducation pour tout décès ou invalidité totale et définitive de salariés survenu postérieurement au 1er janvier 2003.

En conséquence de ce qui précède, l'article 5.2 est modifié et un article 11.3 bis et un article 11.3 ter sont créés.

### Article 1er

En vigueur étendu

L'article 5.2 du texte conventionnel conclu le 3 juillet 1992 est modifié. Celui-ci est rédigé comme suit :

### 'Article 5.2

Pour les enfants à charge bénéficiaires de rente éducation au 31 décembre 2002 (décès ou invalidité totale et définitive du salarié antérieur au 1er janvier 2003), la rente servie continuera à l'être sur la base du niveau des prestations tel qu'il est exprimé ci-dessous :

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

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

En cas de décès ou d'invalidité totale et définitive d'un salarié postérieur au 1er janvier 2003, il sera versé une rente éducation dont le montant est égal à :

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

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

### Article 2

Un article 11.3 bis est créé au sein du texte conventionnel conclu le 3 juillet 1992 et modifié en dernier lieu par avenant du 6 juillet 1999. Celui-ci est rédigé comme suit :

#### 'Article 11.3. bis

Modalité de mise en oeuvre du maintien de la garantie décès prévu par l'article 7.1 de la loi Evin

La charge résultant de la mise en oeuvre du maintien des garanties en cas de décès au titre de l'article 7.1 de la loi Evin et pour les risques incapacité invalidité survenus antérieurement au 1er janvier 2002 est répartie de manière linéaire sur une période de 10 ans.

Les taux de cotisation demeurent inchangés.

En cas de non-renouvellement de la désignation du GNP ou de résiliation de l'adhésion conforme au 2e alinéa de l'article 11.3, une indemnité de résiliation devra être versée à l'organisme assureur quitté, dès la date d'effet de la nouvelle désignation ou de la résiliation, par chaque organisme de formation adhérent ayant résilié son adhésion ou faire l'objet d'une négociation avec l'organisme assureur suivant pour la reprise des engagements.

Cette indemnité de résiliation sera égale à la différence entre le montant des provisions techniques à constituer et le montant des provisions techniques effectivement constituées au titre des incapacités et invalidités en cours au 31 décembre 2001.'

#### Article 3

En vigueur étendu

Un article 11.3 ter est inséré au sein du texte conventionnel conclu le 3 juillet 1992 et modifié en dernier lieu par avenant du 6 juillet 1999. Il est rédigé comme suit :

#### 'Article 11.3. ter

##### Effet de la résiliation

En cas de résiliation de l'adhésion conforme à l'article 11.3, 2e alinéa, ou de non-renouvellement de l'organisme assureur désigné à l'article 11.3, 1er alinéa :

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

La revalorisation du salaire de référence servant au calcul des prestations cesse à la date d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement de la désignation ;

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

Leur revalorisation devra se poursuivre au moins sur la base déterminée par le texte conventionnel à la date de la dénonciation de la désignation ou à la date de la résiliation et devra faire l'objet d'une négociation avec le ou les organismes assureurs suivants ;

- le maintien des garanties octroyées au titre des situations particulières, visées à l'article 8, n'est pas remis en cause par la résiliation de l'adhésion ou le non-renouvellement de l'organisme assureur désigné.

La prise en charge des prestations attachées à ce maintien particulier est assumée par l'organisme assureur faisant l'objet d'une résiliation ou non renouvelée pour les risques survenus avant l'effet de la résiliation (arrêt de travail, classement en invalidité, décès) tandis que la prise en charge des prestations attachées à ce maintien est assumée par les organismes assureurs suivants pour les risques survenus après l'effet de la résiliation (arrêt de travail, classement en invalidité, décès).'

#### Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de demander au ministre de l'emploi et de la solidarité, l'extension du présent avenant, afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation, et ce en application des articles L. 133-1 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 3 juillet 2003.

## Avenant du 13 septembre 2005 à l'accord prévoyance du 3 juillet 1992 relatif au réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation du régime et choix des organismes assureurs

Signataires	
Organisations patronales	FFP.
Organisations de salariés	FEP-CFDT ; SNEPAT-FO ; SNEPL-CFTC ; F et D CFE-CGC ; SNPEFP-CGT.

### Avenant à l'accord prévoyance du 3 juillet 1992 relatif au réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation du régime et choix des organismes assureurs

En vigueur étendu

En application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux se sont réunis le 13 septembre 2005 en commission paritaire nationale de prévoyance pour examiner les conditions de mutualisation du régime mis en place par l'accord du 3 juillet 1992 et ce conformément aux articles 11.2 et 11.2 bis de l'accord susvisé.

Cet examen a porté sur les comptes de résultat de la période écoulée.

A l'issue de cet examen, les partenaires sociaux décident :

-d'une part de reconduire la désignation du GNP en tant qu'organisme assureur des garanties incapacité de travail, invalidité et décès pour une période allant jusqu'au 31 décembre 2008 ;

-et d'autre part de reconduire l'OCIRP en tant qu'organisme assureur de la garantie rente éducation pour une période allant jusqu'au 31 décembre 2008.

Les parties signataires conviennent de procéder à une nouvelle étude des modalités d'organisation de la mutualisation des risques et du choix de l'organisme gestionnaire dans les 6 mois précédant la nouvelle échéance.

Le présent avenant prend effet au 1er septembre 2005.

Fait à Paris, le 13 septembre 2005.

### Accord du 21 avril 2006 relatif à la création et à la mise en oeuvre des CQP

Signataires	
Organisations patronales	La FFP,
Organisations de salariés	La FEP CFDT ; Le SNEPL CFTC ; La FD CFE-CGC ; Le SNEPAT FO ; Le SNPEFP CGT,

En vigueur étendu

Depuis la signature de la convention collective en 1988, les transformations technologiques et organisationnelles ainsi que l'évolution des pratiques pédagogiques et des attentes des demandeurs de formation font que les emplois dans les organismes de formation et les qualités requises pour les exercer se trouvent aujourd'hui profondément modifiés.

Conscients des enjeux de la qualification professionnelle au sein des organismes, les partenaires sociaux de la branche affirment leur volonté de développer - sous l'égide de la CPNEF - une politique de certification et de reconnaissance des compétences acquises, à travers notamment la création et la mise en oeuvre de certificats de qualification professionnelle (CQP).

Chaque CQP créé par la branche sera positionné dans la grille des classifications définie à l'annexe I de la convention collective nationale des organismes de formation. Le premier CQP mis à l'étude par la branche est celui de « Formateur consultant » positionné au niveau F de la convention collective. Il est prévu d'examiner la création d'autres CQP et, prioritairement, ceux de « Secrétaire de formation » et de « Formateur ».

#### 1. Rôle de la CPNE dans la politique de qualification

Le soin d'examiner périodiquement l'évolution des emplois et des qualifications dans le champ de la formation est assuré par la CPNEF. Pour ce faire, la CPNEF pourra s'appuyer sur les travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications qu'elle est habilitée à mettre en place.

La CPNEF définit les priorités en matière de création, de validation et de délivrance des CQP au sein de la branche.

La CPNEF a une mission d'information et de communication des CQP. A ce titre, les référentiels feront l'objet d'une diffusion dans la branche.

## 2. Modalités de création et de mise en œuvre des CQP

Toute décision de création d'un CQP doit s'appuyer obligatoirement sur un cahier des charges répondant aux conditions suivantes :

- dénomination de la certification projetée. Intérêt et opportunité de cette création ;
- positionnement du CQP à créer dans la grille de classification de la convention collective ; modalité d'accès au niveau hiérarchique retenu ;
- articulation avec les certifications existantes ;
- élaboration du référentiel professionnel définissant les activités visées par le cœur de métier et les compétences qu'elles mettent en œuvre ;
- élaboration du référentiel de certification précisant les contenus et modalités de validation ;
- liste des éléments du dossier de recevabilité et de présentation du parcours professionnel et extraprofessionnel établi par le candidat ;
- les conditions et les modalités d'accès au CQP par la VAE et/ ou par la formation ;
- l'exposé de l'organisation logistique du dispositif (qui fait quoi ?) ;
- dans le cas d'un accès au CQP par la VAE, les modalités d'accompagnement des candidats avant et après jury seront définies par la CPNE, ainsi que les actions de formation mises en place pour les candidats qui ne bénéficieraient que d'une validation partielle du CQP par le jury ;
- dans le cas où le CQP est accessible par la formation, l'organisme de formation amené à préparer les salariés au CQP devra respecter un cahier des charges défini par la CPNEF précisant, notamment, les conditions d'accès, de suivi et les modalités de contrôle ;
- le montant des engagements financiers nécessaires à la mise en œuvre du CQP concerné et l'identification des financeurs (branche, pouvoirs publics, plan de formation, OPCA, candidat, etc.) ;
- inscription du CQP au répertoire national des certifications professionnelles.

D'une manière générale, la rédaction du cahier des charges a pour objet de définir, aussi bien aux yeux des promoteurs que des bénéficiaires du dispositif, les conditions administratives, pédagogiques, logistiques, financières et institutionnelles qui accompagnent la création et la mise en œuvre de chaque CQP.

La décision de créer un CQP est prise par la CPNEF et fait l'objet d'un accord explicitant et validant l'ensemble des modalités à mettre en œuvre visées dans ce paragraphe.

## 3. Délivrance d'un CQP et composition du jury de certification

Tout CQP créé par la branche formation ne peut être délivré qu'aux candidats ayant satisfait devant le jury de certification aux épreuves d'évaluation finale, dans les conditions prévues au cahier des charges. La description des modalités de l'évaluation certificative doit être clairement définie et faire mention des éléments suivants : contexte général du déroulement des épreuves, conditions matérielles de passation, outils éventuellement mis à la disposition du candidat, critères d'évaluation retenus.

Le jury de délivrance d'un CQP est mis en place par la CPNEF et présidé par la personne ayant reçu à cet effet délégation de la CPNEF, dans le respect de l'alternance du paritarisme.

La certification est acquise par le candidat ayant au moins obtenu la majorité des voix. En cas d'égalité, la voix du président est prépondérante.

Le jury doit comprendre au moins trois membres ainsi répartis :

- 1 à 2 représentants du collège employeurs de la CPNEF ;
- 1 à 2 représentants du collège salariés de la CPNEF ;
- 1 à 2 professionnels externes à la CPNEF ;
- si le CQP est préparé par la formation, un représentant de l'organisme de formation concerné peut être convié avec voix consultative.

Le nombre de représentants des collèges employeurs et salariés de la CPNEF doit obligatoirement être égal. Le professionnel appelé à constituer un des membres du jury devra avoir un minimum de 5 ans d'expérience dans l'activité concernée par le CQP.

Le jury, missionné par la CPNEF, est garant de l'application des références professionnelles définies dans le référentiel de certification du CQP. Il délibère souverainement, au vu des réalisations et références du candidat, pour décider s'il possède ou

non les compétences nécessaires à la tenue de l'activité ou de l'emploi visé par le CQP. La décision du jury est actée dans un procès-verbal, communiqué aussitôt à la CPNE, en vue de sa notification au candidat.

La diversité des candidatures implique de ne pas situer les postulants autrement que par rapport aux critères et seuils clairement définis par le référentiel de certification. L'objet de l'évaluation est le savoir-faire du candidat, quel que soit son mode d'acquisition : il s'agit d'évaluer sa capacité à agir avec compétence pour conduire à bonne fin les activités professionnelles correspondant à l'objet de la certification visée. Un guide d'usage pourra être établi par la CPNEF pour permettre aux membres des jurys, appelés à valider les compétences professionnelles des candidats aux CQP, de mener à bien leur mission.

En cas de validation partielle, le candidat doit obtenir l'ensemble du certificat dans les 5 ans à compter de la notification du jury et pourra bénéficier d'un accompagnement à la charge de son employeur.

#### 4. Suivi et reconduction des CQP

Chaque CQP est créé pour une durée de 3 ans renouvelable. La décision de reconduction s'appuie sur l'examen des éléments d'un bilan présenté en fin de période par le bureau de la CPNEF et examiné en séance plénière.

En outre, un CQP peut être à tout moment suspendu ou interrompu par la CPNEF, sur demande motivée d'au moins une organisation siégeant à la CPNEF.

#### 5. Extension et application

Le présent protocole fera l'objet d'une procédure d'extension. Les signataires conviennent de fixer son entrée en vigueur à la date d'extension de l'accord.

En outre, ce protocole d'accord pourra être révisé selon les conditions établies par l'article 2 de la convention collective nationale des organismes de formation.

### Accord du 21 avril 2006 relatif à la création du CQP « Formateur consultant »

Signataires	
Organisations patronales	La FFP,
Organisations de salariés	Le SNEPL CFTC ; La FEP CFDT ; La FD CFE-CGC ; La CGT-FO ; Le SNPEFP CGT,

En vigueur étendu

#### 1. Dénomination du CQP visé : CQP « Formateur consultant »

#### 2. Intérêt et opportunité de cette création, perspectives de professionnalisation

L'intérêt et l'opportunité de mettre en œuvre le CQP « Formateur consultant » sont explicités dans le document « Positionnement du certificat de formateur consultant défini par la branche des organismes privés de formation ». Ce dossier, validé par la CPNEF, est joint au présent accord.

Sont également annexés au présent accord les documents suivants validés par la CPNEF :

- le référentiel métiers, définissant les activités visées par le cœur de métier et les compétences mises en œuvre dans l'emploi de formateur consultant ;
- le référentiel de certification, précisant les contenus et les modalités de validation du CQP « Formateur consultant » ;
- les éléments du dossier de recevabilité et de présentation du parcours professionnel et extraprofessionnel établi par le candidat.

#### 3. Positionnement du CQP dans la grille de classification

Le CQP « Formateur consultant » est positionné au niveau F de la catégorie cadre dans la grille de la convention collective nationale des organismes de formation.

#### 4. Modalités d'accès au niveau hiérarchique retenu

a) Lors d'un recrutement pour un poste de formateur consultant, les candidats ayant le CQP « Formateur consultant » sont situés, au moins, au niveau F de la grille de classification.

b) Si la préparation du CQP s'est réalisée avec l'accord de l'employeur :

- le titulaire du CQP « Formateur consultant », qui occupe de fait un emploi de formateur consultant, sera placé au moins au

niveau F de la grille de cette classification ;

- dans le cas où le titulaire du CQP n'occupe pas un emploi de formateur consultant, il bénéficiera d'une priorité lors de l'examen des candidatures à un poste de formateur consultant ;

- si l'entreprise ne dispose pas de poste de formateurs, le titulaire du CQP et son employeur examineront ensemble, lors d'un entretien, la classification et les perspectives de carrière de l'intéressé au sein de l'organisme.

c) Si la préparation du CQP « Formateur consultant » s'est faite sans l'accord de l'employeur, celui-ci n'a pas l'obligation de modifier le niveau hiérarchique du titulaire du CQP, sauf si ce dernier occupe déjà dans l'entreprise un emploi dont les compétences sont comparables à celles définies dans le référentiel métier du CQP : en ce cas, il sera placé au niveau F de la grille de classification.

#### 5. Conditions et modalités d'accès au CQP

Le titre ne pourra être acquis que par la VAE durant la phase d'expérimentation d'une durée maximale de 2 ans.

#### 6. Modalités d'accompagnement

Les candidats peuvent bénéficier de dispositifs d'accompagnement, tant pour préparer leur dossier d'habilitation (accompagnement amont), que pour le compléter dans le cas d'une habilitation partielle (accompagnement aval), les compétences manquantes pouvant être acquises par la formation.

Cet accompagnement peut donner lieu à financement de la part du FONGECIF, d'un OPCA, ou de l'employeur (plan de formation).

Cependant, et pour l'accompagnement aval exclusivement, si un candidat ne pouvait obtenir un tel appui financier, la CPNEF pourrait intervenir selon des modalités à définir. Ces modalités devront être arrêtées dans les 9 mois suivant la date de signature du présent accord.

#### 7. Organisation logistique du dispositif de préparation et de validation du CQP

Le candidat devra demander le dossier de demande de recevabilité à la CPNEF.

Le dossier de présentation des acquis de l'expérience est à adresser à la CPNEF, qui le communiquera au jury.

#### 8. Engagement financier nécessaire au fonctionnement du dispositif

Après les actions de lancement, qui ont fait l'objet d'une affectation au budget 2006 de la CPN, le dispositif doit s'autofinancer grâce à la contribution des candidats aux frais de jury, fixée à 800 € pour l'exercice 2006. Les candidats ont la faculté de demander le remboursement de tout ou partie de cette contribution (plan de formation de l'employeur, FONGECIF, OPCA...).

#### 9. Inscription du CQP au répertoire national des certifications professionnelles

Les parties signataires décident que l'inscription du CQP « Formateur consultant » au RNCP sera formellement demandée auprès de la CNCPC (commission nationale de la certification professionnelle).

## Annexes

En vigueur étendu

### Annexe I

Positionnement du certificat de formateur consultant défini par la branche des organismes privés de formation

La conception du CQP « Formateur consultant » a fait l'objet d'un projet qui a débuté en 1999, et qui a donné lieu à plusieurs productions comme :

- le référentiel métier du formateur consultant ;
- le ciblage du CQP sur « la plage de l'emploi » ;
- et le référentiel de certification du CQP « Formateur consultant ».

Chacun de ces documents est issu de travaux de groupe, d'examen puis d'approbation en CPNE.

Avant d'aborder la mise en œuvre du CQP, il est important de rappeler sa place dans la branche et de s'interroger sur sa position dans le marché des formations diplômantes de formateurs.

Dans la branche organismes privés de formation, le CQP initie simultanément, d'une part, la certification des compétences acquises par l'expérience et, d'autre part, la mise en place d'une validation en adéquation avec les compétences requises par le métier de formateur consultant.

1.1. A ce titre, le CQP entre dans le champ des préconisations du contrat d'études prospectives de la branche.

Le CQP a été impulsé par le diagnostic du contrat d'études prospectives (CEP) des organismes privés de formation professionnelle, édité en 1998. En effet, le CEP incluait dans ces préconisations :

- d'une part, la mise en place d'une politique de validation et de certification des compétences acquises par les salariés ;
- et, d'autre part, l'engagement d'une négociation avec les organismes offreurs de formations de formateurs diplômantes, en vue d'une meilleure adéquation des contenus de formation aux référentiels métiers de la branche.

En réponse à ces préconisations, le CQP « Formateur consultant », qui est le premier certificat défini par la branche, institue d'entrée une politique de certification des compétences acquises par l'expérience puisque, dans une phase d'expérimentation maximale de 2 ans, ce titre ne pourra être acquis que par la validation des acquis de l'expérience.

Ce n'est qu'après cette phase d'expérimentation que la branche mettra en place les modalités complémentaires de formation dans le cadre d'une validation partielle.

L'adéquation aux référentiels métiers : sa définition fait suite à une enquête métier et à un travail de ciblage qui ont situé le CQP sur le noyau dur de l'emploi de formateur consultant et au niveau F (catégorie cadre) de la grille des classifications définies par la convention collective. Ces travaux ont permis de centrer la conception du CQP autour de trois blocs de compétences : celui de l'ingénierie de formation, celui des compétences commerciales et de communication dont l'importance s'avère croissante et celui des compétences associées à la gestion des ressources.

La « plage de l'emploi (1) » et le tableau ci-dessous situent respectivement :

- le contour des compétences visées par le CQP dans l'ensemble des compétences du métier de formateur consultant ;
- le contenu de chaque bloc de compétences qui se trouve détaillé dans le référentiel de certification.

Tableau des compétences visées par le CQP

Domaine d'activité	Bloc de compétences	Pondération
Commercial et communication	Approche d'une problématique client	Validation de 2 des 3 blocs de compétences
	Entretien et développement du réseau de clientèle	
	Proposition commerciale et négociation	
Ingénierie de formation	Construction d'un projet de formation	Validation des 3 blocs de compétences
	Animation d'une action de formation	
	Evaluation d'une action de formation	
Gestion des ressources	Gestion des hommes	Validation de 2 des 3 blocs de compétences
	Gestion des ressources matérielles et financières	
	Gestion des ressources intellectuelles	

Il est important de souligner l'exhaustivité des compétences exigées dans le domaine de l'ingénierie de formation.

1.2. Les prérequis attachés au CQP permettront d'initier progressivement la branche professionnelle à cette nouvelle pratique de certification.

Les prérequis retenus par la branche sont les suivants :

Pour les salariés de la branche et les formateurs issus d'autres branches professionnelles ou les demandeurs d'emploi : pour présenter une candidature recevable il faudra « avoir travaillé 3 ans dans la formation dont 2 ans d'animation de séquences pédagogiques ».

Sur le marché de la formation professionnelle, le CQP se situe à un niveau de l'offre déjà fortement représenté.

Le marché de la formation de formateurs est dense et récent ; l'ouvrage « La formation des formateurs adultes » (2) stipulait en 2001 « une profusion de diplômes ».

Déjà, le CEP édité en 1998 signalait sur la base d'une étude du centre INFFO (3) 245 diplômes en 1995, « une forte augmentation de l'offre entre 1993 et 1995 et une concentration en région Ile-de-France ». En 1995, La répartition régionale s'élevait pour les régions dominantes à 25 % en Ile-de-France, 8,4 % en Rhône-Alpes, 7,2 % en Pays de la Loire et 6 % dans le Nord - Pas-de-Calais.

En 2000-2001, d'après une enquête annuelle du centre INFFO, 66 établissements proposaient 257 diplômes et titres homologués préparant aux métiers de la formation et de l'éducation, soit un accroissement de 5 % en 5 ans, et un net ralentissement de la croissance qui selon le CEP fut de 40 % entre 1993 et 1995.

La majorité de ces diplômes sont délivrés par les universités. Interviennent également le réseau CNAM, des CAFOC (dont deux

co-organisent un diplôme avec le CNAM), l'AFPA et d'autres organismes de statuts divers.

Parmi ces diplômes de formation initiale et continue, on dénombreait en 2002 :

- 2 DEUG ;
- 72 licences et maîtrises qui relèvent du domaine des sciences de l'éducation ;
- 95 diplômes de troisième cycle et 7 doctorats ;
- 65 DU et titres homologués ;
- 14 DUFA (4).

En termes de niveau, le CQP « Formateur consultant » se situe au niveau II comme le groupe des 72 licences et maîtrises universitaires et à un niveau plus élevé que le diplôme de formateur d'adultes de l'AFPA qui est au niveau III. C'est donc par rapport à ces formations que va porter l'approche qualitative qui suit. Nous nous intéresserons plus particulièrement aux diplômes créés depuis le CEP.

Sur le plan qualitatif, le CQP « Formateur consultant » de la branche organismes de formation se détache nettement des diplômes et titres offerts par le marché.

3.1. Les diplômes et titres créés depuis l'analyse du CEP se situent, à l'image des précédents, dans le registre de formations à dominante pédagogique et généraliste.

Le tableau ci-dessous situe qualitativement quatre licences professionnelles de formateur créées depuis le contrat d'études et prospectives. Il s'agit de :

A : licence des métiers de l'éducation et de la formation de l'université de Pau et de l'Adour.

B : licence des nouveaux métiers de la formation, nouvelles compétences du formateur de l'université de Bourgogne.

C : licence de formateur : conception pédagogique et ressources multimédias de l'université de Marseille.

D : licence d'intervention sociale de l'université Rennes-II.

Tableau comparatif des enseignements dans quatre formations de formateurs créées depuis le contrat d'études et prospectives

(En pourcentage.)

Pôle	A Pau	B Bourgogne et ENESAD	C Marseille	C Rennes-II
Généraliste	40	20	5	0
Savoirs généraux des fonctions RH	0	5	0	5
Pôle pédagogique	25	50	25	55
Pôle NTIC	0	5	20	0
Pôle gestion	5	0		0
Situationnel (1)	30	25	50	40

(1) Le pôle « situationnel » désigne les stages pratiques.

Le tableau met en évidence :

- l'absence de pôle de compétences commerciales ;

- la présence de cinq pôles ou domaines de compétences : « généraliste, savoirs généraux de la fonction RH, pôle pédagogique, pôle gestion de la formation, pôle situationnel (qui porte sur l'analyse des pratiques ou la mise en situation professionnelle) ».

Ce constat s'inscrit dans le prolongement des caractéristiques qualitatives rapportées par le CEP. En effet, une des nouveautés de certaines licences professionnelles porte sur l'introduction des nouvelles technologies, alors que le CQP de la branche organismes privés de formation alloue aux compétences commerciales une dimension incontournable.

3.2. Le titre professionnel de formateur(trice) professionnelle d'adultes du ministère chargé de l'emploi correspond également à un profil de formation très différent du profil visé par le CQP.

Le titre professionnel situe le cœur de métier de la formation dans le domaine de l'ingénierie de formation, alors que le CQP lui

associe des compétences en gestion et en commercial comme l'induit le référentiel métier des formateurs de la branche organismes privés de formation.

## Conclusion

Bien que les formations de formateurs soient très nombreuses, elles se situent pour la majorité dans le champ des sciences de l'éducation et l'offre intervenue depuis le CEP ne modifie pas le positionnement du CQP « Formateur consultant ».

Cette évolution de l'offre confirme au contraire que ce CQP est le seul à prendre en compte des dimensions gestionnaires et des compétences commerciales.

Son accès par la validation des acquis de l'expérience, dans sa phase d'expérimentation, renforce sa singularité sur le marché de l'offre de certification des formateurs.

(1) Cf. étude ETED menée par J. Barrauld et A. Marie Charraud. Voir LB pour introduction du document.

(2) Ouvrage collectif coordonné par Denis Fablet, édité en 2001 aux éditions de l'Harmattan.

(3) « Les diplômes des métiers de la formation, recensement 1993-1994 », Centre INFFO 1994 et « Les métiers de la formation, guide technique », Centre INFFO, 1995. Extrait de la formation des formateurs adultes coordonnés par Denis Fablet.

(4) Extrait de la formation des formateurs adultes coordonnés par Denis Fablet.

En vigueur étendu

## Annexe II

### Compétences associées à l'emploi type

#### Commercial

Pour développer de nouveaux marchés, réaliser le chiffre d'affaires qui peut lui incomber et fidéliser les clients, le formateur consultant doit :

- savoir mener des démarches commerciales ;
- savoir élargir et entretenir un réseau de clients ;
- savoir entretenir un réseau de relations avec les institutions et partenaires externes ;
- savoir susciter l'émergence des besoins ;
- savoir écouter et faire exprimer une demande ;
- savoir proposer, convaincre, argumenter ;
- savoir concevoir une proposition commerciale ;
- savoir négocier prix et contenu auprès des organisations clientes ;
- savoir évaluer la qualité d'un dispositif de formation ou de conseil avec le commanditaire ;
- savoir faire une veille prospective concurrentielle, économique, sociale et synthétiser les informations obtenues ;
- savoir formaliser ou aider à la formalisation de nouveaux produits ou projets.

Connaissances ou disciplines de base correspondantes :

- communication externe ;
- technique de vente et négociation commerciale ;
- méthodologie de l'enquête ;
- techniques d'entretien d'élucidation ;
- fonctionnement d'une entreprise et ses méthodes d'organisation et de gestion ;
- expression orale (reformulation, argumentation, synthèse) ;
- communication écrite (rédaction et présentation d'une offre) ;
- cahier des charges et appel d'offres ;

- normes de qualité en formation ;
- évaluation d'une formation, d'une action de conseil ;
- méthodologie de résolution de problème ;
- ingénierie de la formation ;
- méthodologie de conduite de projet ;
- méthodologie de la veille ;
- journaux et parutions spécialisées de son domaine.

Capacités liées à la pratique professionnelle. Connaissances correspondantes :

Connaître :

- les concurrents (offre, prix) ;
- le tissu économique et les entreprises locales ;
- le réseau de clients de l'organisme ;
- les personnes clés pour le recueil des besoins de conseil et/ou de formation dans les entreprises ;
- les produits et conseils que peut offrir l'organisme ;
- les possibilités budgétaires et tarifs de son organisme ;
- le canevas d'une offre commerciale en vigueur dans l'organisme (procédures internes) ;
- le canevas d'un cahier des charges en vigueur dans l'organisme (procédures internes) ;
- le canevas de l'évaluation d'un dispositif de formation et/ou de conseil (procédures internes) ;
- les politiques des prescripteurs et financeurs locaux et régionaux... ;
- la presse, colloques, lieux ressources, manifestations, groupes de réflexion existants régionalement ou localement.

### **Construction et animation des divers dispositifs de formation et conseils**

Pour assurer (en partenariat interne et externe) une prestation de formation ou une intervention (conseil) qui tiennent compte du contexte et des enjeux dans l'entreprise et qui soient les mieux adaptées aux besoins et intérêts des personnes, des salariés et/ou de l'entreprise cliente, le formateur consultant doit :

- savoir se rapprocher des commanditaires et salariés concernés pour mesurer les enjeux et leurs implications dans l'action ;
- savoir construire un projet d'intervention (conseil) avec objectifs, démarches, étapes, préconisations, outils à construire (ex. : 35 heures) ;
- savoir construire une action de formation avec les objectifs, démarches, méthodes, supports, contenus et outils appropriés à mettre en œuvre (pédagogie) ;
- savoir déterminer et choisir les formateurs, vacataires et consultants nécessaires ;
- savoir entretenir les connaissances et pratiques à transmettre ou celles utilisées dans le conseil ;
- savoir transmettre les connaissances et faire acquérir des savoir faire et qualités utilisables en situation de travail ;
- savoir s'adapter aux personnes et aux groupes ;
- savoir susciter et repérer les besoins et motivations individuels, les questions, les problèmes du groupe ;
- savoir réagir face à un problème ou un conflit et proposer une solution ;
- savoir évaluer les apprentissages et les formations avec les stagiaires ;
- savoir évaluer les outils construits ou les préconisations (conseil) avec les utilisateurs ;
- savoir analyser un besoin individuel de formation ;
- savoir positionner par une évaluation une personne et l'orienter vers un dispositif approprié ;

- savoir organiser sa progression individuelle et choisir une méthode et des contenus adaptés ;
- savoir concevoir et installer des espaces ressources d'autoformation ;
- savoir réaliser des bilans de compétences ;
- savoir faire une veille prospective pédagogique et théorique sur les thèmes concernant son expertise et synthétiser les informations obtenues ;
- savoir faire progresser les démarches de formation et de conseil et le fonctionnement de son service et de l'organisme.

Connaissances et disciplines de bases correspondantes :

- psychosociologie des organisations (conflits, pouvoir, autorité, rôle statut, communication formelle, informelle) ;
- sociologie du travail (l'organisation du travail et la structuration des tâches) ;
- histoire des syndicats et des relations sociales ;
- ingénierie des compétences ;
- ingénierie de la formation ;
- ingénierie pédagogique ;
- dispositif de la formation continue et interactions entre les intervenants du système ;
- législation et réglementation en matière de formation ;
- méthodologie de conduite de projet ;
- animation pédagogique (groupe, individuelle) ;
- psycho-pédagogie (apprentissage, développement cognitif) ;
- expression, communication orale et écrite ;
- technique d'entretien d'élucidation, d'évaluation ;
- méthode et recherche documentaires sur les métiers et l'offre de formation ;
- méthodologie de la veille ;
- système d'information, informatique, télécommunication.

Capacités liées à la pratique professionnelle. Connaissances correspondantes :

Connaître :

- les grilles d'observation des situations de travail en vigueur dans l'organisme ;
- les enjeux actuels de différents secteurs économiques, régionaux et locaux ;
- le fonds de ressources en méthodes, outils et supports et matériels pédagogiques existants dans l'organisme (ex. : ARL, résolution de problème, démarche, bilan de compétences, outils d'évaluation, NTI développées ou en développement...) ;
- le tissu économique local, les entreprises qui recrutent et leurs métiers, les lieux et supports ressources ;
- les supports d'information quotidien, parutions spécialisées, sites internet, liés aux métiers de l'organisme.

### **Organisation, mise en œuvre matérielle et gestion budgétaire et administrative des formations et intervention**

Pour assurer le bon déroulement matériel des actions de formation et des interventions, être en conformité juridique et financière avec les contrats et conventions passés et satisfaire aux obligations légales, le formateur consultant doit :

- savoir établir un planning prévisionnel des actions ;
- savoir gérer et approvisionner en matériels, méthodes, ouvrages et fournitures nécessaires aux actions de formation (ou déléguer) ;
- savoir planifier l'utilisation des équipements de l'organisme (salle, matériel informatique, audiovisuel...) (ou déléguer) ;
- savoir établir et transmettre à temps les conventions et calendriers aux services utilisateurs (secrétariat, comptabilité...) ;

- savoir gérer les entrées, sorties, absences de stagiaires entre l'organisme et l'entreprise et les organismes financeurs ;
- savoir faire vivre les tableaux de bord utiles au suivi des activités.

Connaissances et disciplines de bases correspondantes :

- gestion du temps ;
- législation spécifique aux dossiers ;
- bureautique (traitement de texte, tableurs, base de données) ;
- internet ;
- gestion budgétaire.

Capacités liées à la pratique professionnelle. Connaissances correspondantes :

Connaître :

- les partenaires administratifs et leur rôle ;
- les procédures administratives propres à l'organisme et documents associés ;
- les échéances spécifiques aux actions de formation et interventions ;
- les personnes clés à joindre en interne ou en externe en cas de problème (absence...) ;
- les ratios de suivi budgétaire spécifiques.

#### **Encadrement de service ou d'équipe pédagogique**

Pour assurer une ouverture pédagogique de chaque action de formation et intervention, professionnaliser les formateurs en CDI et fidéliser les formateurs vacataires, intermittents, CDD et consultants, le formateur consultant doit :

- savoir organiser le travail, planifier le temps de travail de l'équipe, répartir les tâches et déléguer ;
- savoir superviser et contrôler les activités de chacun ;
- savoir développer les compétences de son service ;
- savoir conseiller et participer à la réalisation de dossiers complexes ;
- savoir soutenir les formateurs en cas de problèmes ;
- savoir former les formateurs à de nouvelles méthodes ou techniques de l'organisme ou organiser leur formation ;
- savoir sensibiliser l'équipe à l'impact budgétaire des décisions opérationnelles.

Connaissances et disciplines de bases correspondantes :

- organisation du travail ;
- planning ;
- bureautique ;
- analyse du travail et des compétences ;
- management d'équipe ;
- préparer et conduire une réunion.

Capacités liées à la pratique professionnelle. Connaissances correspondantes :

Connaître :

- les activités et compétences interne et externe de son service ;
- les procédures de suivi et de contrôle usitées et leurs faiblesses ;
- les procédures d'évaluation du personnel ;

- la culture et la psychologie de son équipe.

En vigueur étendu

### Annexe III

## Référentiel de certification CQP « Formateur consultant » en formation

### Notice de présentation

#### 1. Quel référentiel ?

Chaque référentiel vise un usage spécifique pour lequel il est construit. Le type, la nature et le degré de finesse des rubriques de la description sont directement liés à cet usage.

Le référentiel présenté ici a été construit pour fournir aux candidats au CQP par la VAE et aux membres des jurys une grille de présentation et d'évaluation de l'expérience qui correspond au « noyau dur » des compétences communes aux situations professionnelles rencontrées par les formateurs consultants en formation.

Par définition, un référentiel donne une image éclatée et recomposée d'un métier. Ainsi le travail du formateur consultant en formation n'est pas réductible à ce qu'en dira le référentiel : il ne vise pas à épuiser toutes les situations de travail rencontrées par le formateur consultant en formation ; en revanche, le référentiel doit rendre compte de ce qui fait la spécificité du métier et lui donne tout son sens.

#### 2. Démarche de construction du référentiel

Pour réaliser ce projet, la branche a désigné un groupe de travail constitué de membres de la CPNE et sollicité le concours du CEREQ, pleinement associé au lancement et aux premières phases du projet.

La première phase du projet a consisté en :

- la réalisation du référentiel métier de formateur(trice) consultant(e) selon la méthode d'analyse des emplois types étudiés dans leur dynamique (ETED) ;
- le ciblage des compétences couvertes par les formateurs(trices) consultant(e)s en formation niveau F qui correspond au CQP.

Dans la seconde phase du projet, il s'agissait :

- d'abord, de :
  - présenter le référentiel métier en grands « domaines d'activité » puis chaque domaine en compétences ou « bloc de compétences » avec une maille assez large pour permettre une approche globale et une appropriation rapide de l'outil par les différents acteurs de la VAE ;
  - relier chaque compétence à une situation professionnelle qui permet au candidat d'évoquer le contexte dans lequel il a opéré ses choix, ses démarches ;
  - préciser les savoir-faire et les savoirs de référence associés à chaque compétence contextualisée ;
- ensuite, de :
  - pondérer le poids de chaque domaine de compétences en précisant les règles d'obtention du CQP « Formateur consultant » en formation ;
  - préciser pour chaque « bloc de compétences » : les éléments constitutifs du dossier (descriptif, d'expérience, éléments de preuves...), les critères et indicateurs d'évaluation qui lui sont associés.

#### 3. Structure du référentiel

Le référentiel de certification du CQP « Formateur consultant » en formation présente successivement :

- le cadre d'intervention et la mission des formateurs consultants en formation ;
- les règles d'obtention du CQP « Formateur consultant » en formation ;
- leurs trois grands domaines d'activité des formateurs consultants en formation :
  - commercial ;
  - ingénierie de la formation ;
  - gestion des ressources.

Chaque domaine d'activité regroupe trois compétences caractéristiques, ce qui représente neuf compétences au total.

Chaque compétence est décrite par un tryptique « type de situation », « savoir-faire », « savoir de référence » dont les trois composantes constituent un tout indissociable.

Pour chaque compétence sont présentées les modalités de montage et de l'évaluation du dossier présenté par le candidat au CQP par la VAE ainsi que la référence de tests interactifs à la disposition du jury, pour contribuer à compléter l'entretien de VAE par des « mises en situation professionnelles ».

#### 4. Définitions

##### Types de situation

Les types de situation :

- identifient des contextes finalisés ou cadres d'intervention dans lesquels les savoirs sont mobilisés et dont le repérage permet d'identifier des proximités entre différents métiers ;

- caractérisent le système des contraintes relevant de registres différents (organisation, situation professionnelle des stagiaires, délai...) auxquels est confronté un formateur.

Bien que la rédaction en soit très synthétique, la lecture des types de situation annonce l'interaction entre la personne et son environnement.

##### Savoir-faire

Les savoir-faire correspondent à des habiletés professionnelles produisant un résultat observable.

##### Savoirs de référence

Les savoirs de référence sont des connaissances techniques ou méthodologiques confortant la mise en œuvre des savoir-faire.

Il ne s'agit pas de lister dans le détail un corpus de connaissances académiques qui éloignerait de la finalité et de l'opérationnalité de l'action. La distinction savoir-faire, savoir de référence ne cherche pas à opérer une séparation trop forte entre savoirs pratiques et savoirs théoriques parce que, dans l'action, les deux sont imbriqués.

##### Critères et indicateurs d'évaluation

Pour évaluer, on a besoin de se référer à un système de critères qui permettront d'émettre une estimation et *in fine* un jugement.

Mais ces références se doivent d'être les moins équivoques possible, de façon à assurer l'équité de traitement des candidats et la comparabilité des résultats ; d'où la nécessité de compléter ces critères par des indicateurs mesurables destinés à recueillir des données factuelles et fournir des repères.

##### Éléments constitutifs de la preuve

Le dossier produit par le candidat en accompagnement de sa demande de validation des acquis de l'expérience, conformément aux textes réglementaires, est essentiellement déclaratif. C'est pourquoi il sera nécessaire de demander au candidat de fournir des éléments de preuves dont la diversité plus que le nombre viendra conforter ses dires.

Il devra joindre à son dossier des documents issus directement de son activité tels que : des dossiers pédagogiques, des outils d'évaluation, des notes rédigées en vue de la rédaction d'un cahier des charges... réunis spécialement à l'occasion de la VAE tels que : des attestations ou des témoignages...

Le jury pourra, en outre, compléter ces informations par des « mises en situation professionnelles ».

### **Insertion dans l'emploi et mission des formateurs consultants en formation**

#### Insertion dans l'emploi

L'exercice du métier de formateur(trice) consultant(e) en formation se fait dans un organisme de formation.

#### Finalité globale de l'emploi

Le formateur(trice) consultant(e) en formation a pour mission de concevoir, participer à la négociation, réaliser et/ou piloter des actions de formation et/ou de conseil en formation, répondant aux besoins et aux intérêts des clients et contribuer ainsi au développement des marchés et à la pérennisation de l'organisme.

### **Règles de recevabilité du dossier et d'obtention du certificat de qualification professionnelle de formateur consultant en formation**

Pour postuler au CQP, le formateur consultant en formation doit justifier de 3 ans d'expérience dans l'activité d'ingénierie de formation et présenter des preuves diversifiées d'action en commercial et en gestion des ressources. Le CQP s'adresse à des

formateurs consultants en formation salariés ou demandeurs d'emploi.

Pour obtenir le CQP, le formateur consultant en formation doit valider sept compétences au total :

- les trois compétences du domaine de l'ingénierie de formation ;
- deux des trois compétences du domaine de l'activité commerciale ;
- deux des trois compétences du domaine de la gestion des ressources.

Le dossier du candidat devra néanmoins être documenté sur les neuf compétences du présent référentiel.

### **Présentation du référentiel de certification par domaine d'activité**

Premier domaine d'activité : commercial et communication

Compétences commerciales et communication bloc C 1 : approche d'une problématique client

Situation type : approche d'une problématique client : appropriation, recherches et analyse d'informations concernant un marché potentiel ou une demande de formation.

Savoir-faire : le formateur fait l'analyse de la demande (appel d'offres, commande, message), il se renseigne sur le secteur d'activité concerné, l'entreprise, et le public à former. Il se rapproche des acteurs concernés pour identifier les enjeux de la formation, cerner les besoins en pratiquant des observations, entretiens, ou enquêtes... Il aide à la formalisation des besoins, des buts et objectifs, il cible et synthétise une première réponse formation en accord avec son partenaire. En concertation, il situe et structure le projet par rapport à la politique commerciale de son organisme, et la charge de travail de son équipe de consultants.

Savoirs de référence : il travaille sur la base d'informations juridiques et financières sur la formation professionnelle et maîtrise les techniques d'entretien d'élucidation, les techniques d'enquête et les méthodes d'analyse de résolution de problèmes. Il connaît l'organisation des entreprises et le tissu économique des entreprises locales. Il actualise et anticipe la situation de son organisme sur le marché de la concurrence.

Compte rendu d'expérience effectué par le candidat

Le formateur présente certains des organismes dans lesquels il a été salarié, leur politique, leur positionnement et leur fonctionnement commercial.

Il décrit deux expériences significatives d'offre de formation : une porteuse de succès et une « moins réussie ». Il analyse les causes de son succès, et de son échec ou semi-échec.

Il montre quelles démarches il a mises en œuvre (ou omis de mettre en œuvre) pour prendre connaissance ou anticiper les besoins réels de formation, les « susciter », se documenter, analyser une situation et, si nécessaire, accompagner les demandeurs dans la formulation précise de leurs buts et de leurs besoins.

Il précise, le cas échéant, l'état « brut, initial » d'une demande et sa formulation élaborée après ses investigations.

En cas de contribution à un travail collectif dans ce domaine, le formateur cerne précisément sa propre contribution.

Critères et indicateurs d'évaluation

Exemples de critères :

- la capacité du formateur à poser ou détecter un problème, à cerner les éléments de réponse qui relèvent de la formation et ceux qui n'en relèvent pas ;
- la capacité du candidat à agir en cohérence avec le positionnement commercial de son organisme ;
- le recul du candidat pour analyser la qualité de son expérience ;
- sa capacité d'écoute.

Exemples d'indicateurs et niveaux requis pour le CQP :

- la clarté de présentation des expériences ;
- l'identification des décideurs et de leurs critères d'achat ;
- la formulation de repères permettant de vérifier la pertinence de l'approche de la problématique client ;
- la qualité d'écoute manifestée par le candidat à l'égard du jury ;
- la réponse à des questions du jury permettant de situer l'écoute du candidat (de façon directe ou indirecte).

Exemples d'éléments constitutifs de la preuve :

- comportement du formateur face au jury ;
- guide d'entretien ou grille d'analyse des besoins utilisée en clientèle ;
- questionnaires mis au point pour analyser des besoins particuliers de formation ;
- courrier transmis au client ;
- courrier interne complémentaire à un appel d'offres pour permettre à des formateurs de concevoir leur proposition ;
- compte rendu de réunion ou d'entretien ;
- dossier particulier d'analyse d'une demande ou d'un besoin de formation ;
- le récit d'une situation problème et de sa résolution ;
- attestation de stage suivi par le formateur ;
- attestation d'employeur.

Exemples de preuves recherchées par le jury en complément du dossier avant (ou après) la soutenance :

- résultat du test de positionnement édité par S@voirs Interactifs : « Responsable de formation. - Conception. - Analyser la demande et élaborer un cahier des charges ».

Compétences commerciales et communication bloc C 2 : réseau de clientèle

Situation type : entretien et développement du réseau de clientèle et de partenaires.

Savoir-faire : à l'extérieur, le formateur communique sur son organisme. Il suit régulièrement une partie de la clientèle, fait émerger les besoins de formation, identifie les tendances, les changements de structures et d'organigramme. Il sait susciter l'échange avec le réseau des partenaires administratifs financiers, sociaux et professionnels et s'informe voire modifie le réseau selon les évolutions. En interne, il synthétise et communique sur la base des informations obtenues, signale un partenaire potentiel et participe à des groupes de travail sur des produits nouveaux ou des actions nouvelles.

Savoirs de référence : le formateur s'appuie sur sa connaissance du tissu des entreprises locales et de leur circuit de décision et de leurs « clubs » ou manifestations. Il actualise sa représentation de la concurrence et des circuits financiers de la formation.

Compte rendu d'expérience effectué par le candidat

Le formateur décrit :

- le contexte et l'organisation de son (ou de ses) organisme(s) de formation en matière de suivi de clientèle, veille concurrentielle et détection de besoins nouveaux ;
- les modalités de communication internes à l'organisme (réunions courrier ou agenda, séminaires...) et sa participation effective à cette communication interne ;
- sa part de clientèle dans les différents organismes où il a exercé son activité de formateur consultant. Pour chaque segment, il précise s'il réalise (ou réalisait) des actions de suivi et quelles en étaient les modalités (domaines spécifiques couverts, lectures, coordination avec ses collègues).

NB. - Si le formateur a exercé des fonctions commerciales dans un secteur autre que celui de la formation, il peut faire état de cette expérience.

Critères et indicateurs d'évaluation

Exemples de critères :

- le jury vérifie que le formateur suit « sa clientèle ». Qu'il est acteur de la veille commerciale et qu'il participe au renouvellement de l'offre de son organisme ;
- la perspicacité du formateur quant au marché potentiel représenté par ses clients ;
- sa volonté de partager sa connaissance des clients et des partenaires avec ses collègues.

Exemples d'indicateurs et niveaux requis pour le CQP :

- présentation d'une méthode attachée à cette activité ;
- présence de fichiers clients définis à cette fin ;

- temps alloué à cette activité ;
- nombre de clients fidélisés ;
- nombre de prospects.

Exemples d'éléments constitutifs de la preuve :

- comptes rendus de réunions ;
- structure d'une base d'information (fichier, dossiers) clientèle ;
- dossier de presse réalisé sur un sujet ;
- attestations de stages... ;
- attestations d'employeurs ;
- résultats commerciaux stipulés dans l'entretien d'appréciation.

Exemples de preuves recherchées par le jury en complément du dossier avant (ou après) la soutenance :

- résultats du test de positionnement édité par S@voirs Interactifs : « Responsable de formation. - Développer-assurer le développement commercial et/ou développer une offre de formation ».

Compétences commerciales et communication bloc C 3 : proposition commerciale

Situation type : élaboration d'une proposition commerciale et contribution à sa commercialisation ou à sa négociation.

Savoir-faire : le formateur consulte ses collègues et sa hiérarchie pour cadrer les paramètres importants de l'offre commerciale (prix, durée, profils des formateurs, phases...). Il rédige et structure l'offre en vue de sa négociation directe ou progressive. Il argumente, négocie la proposition et la fait évoluer en fonction des réactions du client, des nouvelles élucidations et de sa marge de manœuvre.

Savoirs de référence : le formateur connaît les techniques de rédaction et de négociation pratiquées par son organisme. Il prend en compte les normes de qualité et se réfère à sa connaissance des paramètres économiques et des circuits de financement de la formation professionnelle.

Compte rendu d'expérience effectué par le candidat

Le formateur présente :

- des propositions commerciales qu'il a lui-même rédigées. Il explique ses choix commerciaux et précise l'aspect novateur de la proposition et sa différenciation sur le marché ;
- une bonne expérience de négociation et une manquée. Il analyse les causes de sa réussite et de son échec ;
- son apprentissage pratique de la négociation commerciale (même en dehors du secteur et son activité de salarié).

Le cas échéant, il peut présenter un exemple de stage intra-entreprise.

Critères et indicateurs d'évaluation

Exemples de critères :

- aptitude à répondre et formuler des offres commerciales dans un délai compatible avec les exigences du marché ;
- clarté et cohérence des rédactions commerciales ;
- bonne présentation des rédactions commerciales.

Indicateurs et niveaux requis pour le CQP :

- présence des principales rubriques définies dans les normes qualité de présentation d'une offre de formation ;
- qualités d'ouverture de certaines rédactions commerciales (ex. : choix entre des options croisant différentes possibilités de démarche, durée, délai, coût...) ;
- nombre de prospects transformés en clients.

Exemples d'éléments constitutifs de la preuve :

- attestations de stages ;

- textes d'offres commerciales rédigées par le formateur, voire versions successives d'une même offre ;
- attestations d'employeurs.

Exemples de preuves recherchées par le jury en complément du dossier :

- résultats du test de positionnement édité par S@voirs Interactifs : « Responsable de formation. - Manager. - Organiser le travail de l'équipe ».

Deuxième domaine d'activité : ingénierie de formation

Ingénierie de formation bloc I 1 : construction d'un projet de formation

Situation type : construction d'un projet de formation à partir d'une analyse élaborée de la demande, des besoins de formation et, le cas échéant, d'un accord du commanditaire.

Savoir-faire : il complète par des entretiens sa connaissance du contexte des besoins et des connaissances précises à transmettre et des comportements ou savoir-faire à faire acquérir. Il formalise le but et les objectifs terminaux de formation, sélectionne les intervenants et détermine avec eux : les objectifs secondaires, les prérequis, les contenus, les durées. Il construit avec les intervenants la progression pédagogique globale : imagine diverses situations de formation (applications pratiques, recherches, enseignements...) et crée ou adapte les centres de ressources et les outils de suivi. Il intègre les contraintes apportées par la législation de la formation et les systèmes de financement. Il rédige le projet ou la présentation du produit.

Savoirs de référence : il maîtrise la gestion de projet, l'ingénierie de formation, d'apprentissage et les modalités d'application des normes de qualité pratiquées dans son organisme. Il tient compte de l'évolution des nouvelles techniques de communication et s'appuie sur une connaissance actualisée des disciplines concernées.

Il se réfère aux enjeux de la formation, aux référentiels de compétences professionnels et aux changements organisationnels des futurs stagiaires ou apprenants. A cet effet, il s'appuie sur des connaissances en sociologie du travail (organisation du travail et structuration des tâches, organisation qualifiante).

Compte rendu d'expérience effectué par le candidat

Le formateur présente :

- plusieurs dossiers de formation qu'il a élaborés en indiquant ses propres contributions. Ces dossiers doivent refléter une variété sur le plan de l'ingénierie de formation ;
- pour au moins trois projets de types différents, il explicite :
  - les buts de l'action ;
  - les objectifs pédagogiques terminaux ;
  - les objectifs pédagogiques secondaires ;
  - la progression pédagogique et son organisation ;
  - le programme ;
  - la composition de l'équipe d'intervenants et leur coordination ;
  - l'équilibre budgétaire du projet (repris en compétence « G 2 ») ;
  - le profil des stagiaires et s'il s'agit : de formation en situation collective, de formation en situation individualisée, de formation en situation de travail ou la combinaison de différentes modalités de formation.

Critères et indicateurs d'évaluation

Exemples de critères :

- prise en compte du (ou des) référentiel(s) métier concerné(s) par la formation ;
- précision et technicité des dossiers de conception de formation et du dossier monté pour la VAE du CQP de formateur ;
- structuration des dossiers en respectant les normes de qualité ;
- anticipation des difficultés et amorce de solutions.

Indicateurs et niveaux requis pour le CQP :

- utilisation de verbes correspondant à des comportements observables dans la formulation des objectifs pédagogiques ;

- présence de conditions de réalisation et de critères de réussite dans la formulation d'objectifs pédagogiques ;
- rédaction du profil des intervenants préalablement à un recrutement pour une vacance ;
- fréquence et complexité des montages réalisés.

Exemples d'éléments constitutifs de la preuve :

- attestations de formation ;
- attestations d'employeurs ;
- exemples de dossiers de conception de formation (vivement souhaités avec, si possible, attestations des employeurs).

Exemples de preuves recherchées par le jury en complément du dossier :

- résultats du test de positionnement du QCM édité par S@voirs Interactifs : « Cible formateur. - Ingénierie, conception. - Concevoir une action de formation et organiser les ressources ».

Compétences techniques bloc I 2 : animation d'une action de formation

Situation type : situation de préparation et d'animation d'une action de formation à partir de l'offre commerciale, du référentiel métier et des objectifs terminaux de formation.

Savoir-faire : le formateur sait définir des objectifs pédagogiques secondaires à partir des objectifs terminaux et y associer des indicateurs d'évaluation (cf. bloc 3 I) en coopération avec ses partenaires. Seul ou en équipe, il conçoit la progression pédagogique, en détermine les méthodes, il sélectionne ou crée les outils pédagogiques (cahier de suivi en alternance, fiches pédagogiques d'intervention, support de cours... moyens de e-learning) ; il négocie des conditions de mise en œuvre de la formation comme l'évolution des mises en situations de travail...

Le formateur anime et conduit un groupe en formation, il assure le « face-à-face » pédagogique, repère les besoins particuliers, les motivations et problèmes des individus et du groupe. Il est à même de réagir et de proposer des solutions face à un conflit ou problème. Il adapte son projet, ses contenus et méthodes en fonction des évaluations (cf. bloc 3 I) et des évolutions envisagées en concertation avec les partenaires et les stagiaires.

Savoirs de référence : il se réfère à sa connaissance de l'ingénierie de la formation, ses lectures et observations sur l'ingénierie de l'apprentissage. Il est entraîné à l'utilisation d'une grande variété de méthodes et outils d'enseignement et d'apprentissage. Il sait utiliser le fond de ressources en méthodes, outils, support et matériels pédagogiques existant dans l'organisme (ARL, résolution de problème, outils de positionnement, grilles d'observation des situations de travail, TIC développées ou en développement...).

Par ailleurs, il s'appuie sur des connaissances en sociologie du travail et en psychosociologie des organisations ; il sait analyser le travail et les structures apprenantes.

Compte rendu d'expérience effectué par le candidat

Le formateur relate :

- différentes animations, illustrant différentes modalités de formation. Il précise sa progression pédagogique :
- en quoi elle est adaptée au projet en cours ;
- le choix des méthodes et outils pédagogiques mis en œuvre ;
- plusieurs situations problèmes et rappelle la façon dont il a résolu chacune d'entre elles :
- une situation liée à un conflit ;
- une situation liée à la démotivation des participants ;
- une situation liée à des difficultés de transmission ou de compréhension de la part des participants... ;
- le formateur décrit comment il choisit et alterne les outils pédagogiques pour maintenir la participation active des stagiaires.

Critères et indicateurs d'évaluation

Exemples de critères :

- aptitude à favoriser le questionnement et la dynamique d'apprentissage des stagiaires ;
- préparation et adaptation de la formation selon le contexte et l'activité des stagiaires ;
- respect de l'enchaînement pédagogique et du programme ;

- régulation en fonction des évaluations des stagiaires et des commanditaires.

Indicateurs et niveaux d'exigence éventuellement associés :

- le niveau d'implication du candidat ;
- la variété des situations d'animation rapportées ;
- la variété des outils et méthodes pédagogiques cités ;
- l'introduction des TIC ;
- l'implication des stagiaires et de la hiérarchie dans les apprentissages ;
- l'articulation de la formation avec l'évolution des postes de travail de l'entreprise.

Exemples d'éléments constitutifs de la preuve :

- dossiers d'animation ;
- réalisation faisant intervenir les TIC ou dossier pédagogique remis pour programmation ;
- résultats d'évaluations de formation ;
- taux de réussite à un examen ;
- publication d'articles parus dans des revues ;
- création de méthodes ou d'exercices.

Exemples de preuves recherchées par le jury en complément du dossier :

- résultats de positionnement du QCM édité par S@voirs Interactifs : « Cible formateur. - Relation pédagogique. - Former en situation collective. - Former en situation individualisée. - Former en situation de travail ».

Compétences en ingénierie de formation bloc I 3 : évaluation de formation

Situation type : évaluation de la formation de son animation et de ses résultats.

Savoir-faire : le formateur cible l'essentiel de ce qui est à évaluer et conçoit un système d'évaluation. Il sélectionne ou conçoit ses outils en fonction du moment auquel intervient l'évaluation et du but recherché : connaître la satisfaction des stagiaires, le développement de leurs connaissances, mesurer des transferts en situation de travail, identifier les effets de la formation...

Pour évaluer le développement des compétences, le formateur associe des critères et indicateurs aux objectifs de formation, il fait des observations ou conçoit des tests, exercices ou enquêtes pour en mesurer l'atteinte.

Il sait analyser les facteurs de réussite d'une formation : qualité pédagogique, cohérence du système d'évaluation par rapport aux objectifs... et implication du management dans la valorisation des personnes et la mise en application des nouvelles connaissances. Il s'auto-évalue.

Savoirs de référence : il s'appuie sur les outils et ressources de son organisme : tests de positionnement, questionnaires de satisfaction... Il applique ses connaissances disciplinaires et ses connaissances en ingénierie de la formation et de l'apprentissage. Le formateur s'appuie sur des connaissances en psychosociologie des organisations et des techniques d'enquête et d'entretien, il maîtrise une partie des calculs statistiques.

Compte rendu d'expérience effectué par le candidat

Le formateur présente :

- sa stratégie d'évaluation ;
- sa communication sur l'évaluation auprès des stagiaires et son mode de restitution des résultats ;
- sa propre méthode d'auto-évaluation.

Il peut en outre faire part de :

- la manière dont il évalue les effets directs et indirects de son action pédagogique ;
- sa coordination avec des professionnels ou des enseignants en matière d'évaluation ;
- des outils qu'il a conçus ou qu'il utilise et de son mode d'utilisation ;

- du bilan de ses actions de formation et l'évolution des évaluations en fonction des actions correctives apportées par le formateur ;
- sa contribution à l'élaboration de sujets d'examen, de référentiels de certification ou d'évaluation ;
- sa participation aux jurys d'examen ou de VAE ;
- du cas d'une évaluation problématique.

Critères et indicateurs d'évaluation

Exemples de critères :

- la qualité des outils d'évaluation ;
- la valorisation pédagogique de l'évaluation des acquis ;
- la transparence du formateur sur son mode d'évaluation ;
- la créativité du formateur pour monter une « évaluation critériée » ;
- l'éthique et l'équité manifestées par le formateur.

Les conditions de mise en œuvre d'une évaluation.

Indicateurs et niveau requis :

- la présence d'une palette variée d'outils d'évaluation ;
- l'adaptation des outils d'évaluation choisis en fonction du public, des objectifs pédagogiques et de la durée des formations... ;
- la présence d'un temps alloué à la communication des résultats ;
- l'apport des outils d'évaluation dans l'apprentissage des apprenants.

Exemples d'éléments constitutifs de la preuve :

- outils d'évaluation sommative ;
- outils d'évaluation formative ;
- un exemple de mise en œuvre d'un dispositif de suivi et d'évaluation mis en œuvre pour une formation ;
- taux de réussite à un examen ;
- sujet d'examen créé ;
- référentiels de certification ou de positionnement ;
- convocation à des jurys ;
- attestations de présidents de jurys ou d'inspecteurs ;
- résultats d'évaluations de formation : présentation, analyse des résultats et rétroaction.

Exemples de preuves recherchées par le jury en complément du dossier :

- résultats de positionnement du QCM édité par S@voirs Interactifs : « Cible formateur. - Relation pédagogique. - Evaluer une action de formation ».

Troisième domaine d'activité : gestion des ressources d'un projet de formation

Compétences de gestion bloc G 1 : gestion des hommes, suivi d'actions complexes

Situation type : suivi d'actions complexes nécessitant l'intervention de plusieurs formateurs et éventuellement de tuteurs ou formateurs occasionnels d'entreprise.

Savoir-faire : le formateur planifie, coordonne et organise les interventions de plusieurs formateurs. Il supervise les activités de chacun et soutient les formateurs en cas de problème. Il réunit régulièrement l'équipe et sensibilise ses membres à l'impact budgétaire des décisions opérationnelles. Il sait gérer un réseau interne ou externe de formateurs.

Savoirs de référence : il exerce ses connaissances de la bureautique et des outils de gestion et de planification. Il se réfère à l'organisation du travail, à l'analyse des compétences et au management d'équipes. Il maîtrise la culture et la psychologie de son

équipe. Il a connaissance des procédures d'évaluation du personnel en vigueur dans son organisme.

Compte rendu d'expérience effectué par le candidat

Le formateur présente :

- le pourcentage de son temps alloué à la supervision des hommes ;
- des dossiers de planification et de coordination pédagogiques ;
- les dysfonctionnements les plus fréquents à anticiper et sa démarche pour y remédier ;
- l'analyse des causes d'un cas difficile et son intervention pour apporter une solution.

Il peut en outre préciser :

- la composition des équipes de formateurs ;
- ses actions auprès des personnes impliquées dans le projet pour assurer la cohérence du projet de formation autour des idées fortes et du but recherché.

Critères et indicateurs d'évaluation

Exemples de critères :

- méthode et régularité de cette supervision ;
- sa complexité (variété des disciplines coordonnées, alternance...) ;
- pertinence des outils de gestion de projet sélectionnés ;
- efficacité des dispositifs de communication (avec les individus, avec le collectif) ;
- l'efficacité avec laquelle le formateur intègre les NTIC pour entrer en relation avec les formateurs.

Exemples d'indicateurs et de niveaux requis :

- fréquence de réalisation de cette activité ;
- variété des moyens de communication et d'animation ;
- arbitrages réalisés entre pédagogie, coût et politique de l'organisme ;
- richesse d'analyse du cas difficile.

Exemples d'éléments constitutifs de la preuve :

- dossiers administratifs, plannings et logistique ;
- comptes rendus de réunions de groupe de pilotage, de conseil de perfectionnement...

Exemple de preuves recherchées par le jury en complément du dossier :

- résultats de positionnement du QCM édité par S@voirs Interactifs : « Cible formateur. - Communication. - Manager une action de formation ».

Compétences de gestion bloc G 2 : gestion des ressources matérielles et financières

Situation type : gestion des ressources matérielles et financières organisation logistique et administrative des interventions.

Savoir-faire : le formateur détermine les équipements pédagogiques (salles, laboratoires, matériel informatique...). Il planifie et approvisionne les ressources matérielles. Il transmet à temps les conventions et calendriers aux services utilisateurs (secrétariats, comptabilité...). Il organise la gestion des entrées sorties et des présences des stagiaires entre : l'organisme de formation, l'entreprise, les organismes financeurs. Il définit des tableaux de bord et des indicateurs utiles au suivi et à la régulation financière des activités.

Savoirs de référence : il s'appuie sur ses connaissances en bureautique et l'utilisation des réseaux de télécommunication. Il connaît la législation de la formation et situe chacun de ses partenaires administratifs et leur rôle. Il maîtrise les procédures administratives et fiscales, et les documents associés. Il a « le sens des procédures qualité » et sait comment veiller à leur prise en compte administrative. Il sait identifier rapidement les personnes clés (internes et externes) en cas de problème. Il se réfère à la gestion budgétaire et aux ratios spécifiques à son organisme. Il a une bonne maîtrise de la gestion du temps.

Compte rendu d'expérience effectué par le candidat

Le formateur explique :

- sa démarche pour renseigner l'annexe budgétaire d'une action de formation ;
- ses démarches pour exercer un contrôle budgétaire et respecter la marge à réaliser ;
- plusieurs expériences permettant d'illustrer la maîtrise des règles administratives et fiscales de la formation.

Le cas échéant, il précise :

- dans quel autre cas et en quoi il intervient dans la gestion des ressources matérielles et financières ;
- les financeurs et les contraintes administratives et budgétaires se rapportant à chacun des publics en formation.

Critères et indicateurs d'évaluation

Exemples de critères :

- implication du candidat dans la gestion logistique et administrative ;
- la précision des informations rapportées et le recul du candidat pour situer son organisme dans le cadre général du financement de la formation ;
- le recul du candidat pour situer ses interventions et ses marges bénéficiaires dans la gestion de son organisme de formation ;
- le pourcentage de marge bénéficiaire réalisée ;
- l'actualisation des connaissances en termes de ressources logistiques.

Exemples d'indicateurs et de niveaux requis :

- présence de tableau de bord ;
- aisance du candidat pour s'exprimer sur les questions administratives et financières ;
- facilité à rechercher des alternatives en termes de dispositifs d'accès à la formation et de financement ;
- taux de marge habituellement réalisé en relation avec le secteur du marché ;
- le retour sur investissement dans le cas d'un investissement.

Exemples d'éléments constitutifs de la preuve :

- rapports de gestion rédigés à l'attention d'organismes financeurs ;
- tableaux de bord mis en place ou utilisés ;
- comptes rendus de réunions de gestion ;
- attestations d'employeurs relatives à des performances et à des résultats obtenus en termes de productivité.

Exemples de preuves recherchées par le jury en complément du dossier :

- résultats de positionnement du QCM édité par S@voirs Interactifs : « Responsable formation. - Manager. - Gérer la production ».

Compétences de gestion bloc 3 G : gestion des ressources intellectuelles

Situation type : gestion des ressources intellectuelles : anticipation des évolutions et actualisation de ses connaissances.

Savoir-faire : le formateur assure une veille pédagogique et théorique sur les thèmes concernant son expertise et synthétise les informations obtenues.

Savoirs de référence : il connaît des lieux ressources (relations, réseau, vie associative, centre de documentation...). Il utilise les techniques documentaires et sait gérer pour son compte un projet d'autoformation.

Compte rendu d'expérience effectué par le candidat

Le formateur expose par quels moyens il se tient au courant des évolutions des domaines :

- du secteur de la formation professionnelle ;
- de la vie des entreprises de son secteur ;

- de l'ingénierie d'apprentissage et de l'ingénierie de formation ;
- des disciplines qu'il « enseigne » ou va enseigner.
- de l'évolution des métiers et des compétences concernées par sa spécialité.

Critères et indicateurs d'évaluation

Exemples de critères. Le jury sera attentif au fait :

- qu'il est en liaison avec des collègues pour échanger et s'informer des changements prévus ou intervenus dans sa profession ;
- qu'il garde une valeur de référent dans sa spécialité ;
- qu'il maintient l'ouverture de son réseau de relations.

Indicateurs et niveaux d'exigence requis :

- participation à la mise à jour de référentiels métiers ;
- renouvellement des contenus d'enseignement et intégration de connaissances théoriques ou méthodologiques récentes correspondant à des tendances ou de nouveaux besoins de formation ;
- connaissance des principaux changements réglementaires.

Exemples d'éléments constitutifs de la preuve :

- attestations de formation ;
- appartenance et/ou prise de responsabilités dans des « groupes de réflexion » ou comités ;
- publications ;
- implication dans des expérimentations ou projets pilotes ;
- participation à des forums.

Exemples de preuves recherchées par le jury en complément du dossier :

- résultats de positionnement du QCM édité par S@voirs Interactifs : « Responsable de formation. Développer. Assurer la veille ».

En vigueur étendu

## **Annexe IV**

Dossier de demande de recevabilité

Cadre réservé à l'administration :

Date de réception du dossier :

N° de dossier :

Nom :

Prénom :

Fiche 1

Identité du candidat

M., Mme, Mlle

Nom marital

Prénom

(Nom de jeune fille pour les femmes mariées)

Date de naissance :

Nationalité :

Sexe :

Adresse personnelle :

.....

Code postal :

Ville :

Pays :

N° tél :

N° mobile :

e-mail :

Adresse professionnelle (si vous pouvez être joint sur votre lieu de travail) :

.....

Code postal :

Ville :

Pays :

N° tél :

N° mobile :

e-mail :

Situation actuelle (rayez les mentions inutiles)

Salarié(e)

Demandeur d'emploi

Autre (précisez)

## Fiche 2

### Récapitulatif de vos activités professionnelles

N°	Du	Au	Qualification et statut	Durée de l'activité en mois	Equivalent temps plein en mois	Nombre de jours de face-à-face pédagogique	Nom et adresse de la structure dans laquelle vous avez exercé
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
Total							

## Récapitulatif de vos activités extraprofessionnelles et bénévoles

N°	Du	Au	Qualification et statut	Durée de l'activité en mois	Fréquence (ex : 2 jours/semaine)	Nombre de jours de face-à-face pédagogique	Nom et adresse de la structure dans laquelle vous avez exercé
1B							
2B							
3B							
4B							
5B							
6B							
7B							
Total							

Attestation sur l'honneur

Je soussigné :

Déclare sur l'honneur que :

Les informations fournies sont exactes.

La présente demande de validation des acquis pour le certificat de qualification professionnelle de formateur consultant constitue l'unique demande pour ce certificat pour la même année civile.

Avoir une demande de validation des acquis de l'expérience en cours auprès de :

Nom de l'organisme :

Pour quel diplôme ou certification :

Fait à

le

Signature

En vigueur étendu

### Annexe V

#### Dossier de présentation des acquis de l'expérience

N° de dossier :

Nom :

Prénom :

Cadre réservé à l'administration

Date de la décision de recevabilité :

Date de réception du dossier des acquis de l'expérience :

Préambule

A rédiger par la CPNE.

#### Guide de rédaction

La constitution du dossier de candidature au certificat de qualification professionnelle de formateur consultant s'appuie sur :

Le référentiel de certification du certificat de qualification professionnelle défini par la branche professionnelle qui est remis au candidat, aux membres du jury et à l'accompagnateur VAE.

Les quatre dossiers d'information qui font l'objet de la présente rédaction :

- dossier 1 : une présentation du candidat et de son parcours ;
- dossier 2 : un descriptif des principales entreprises ou organismes et des principaux projets auxquels il se réfère dans les rapports d'expériences ;
- dossier 3 : des rapports d'expériences structurés selon le référentiel de certification du CQP ;
- dossier 4 : un récapitulatif des annexes constitutives du dossier.

#### Dossier 1

Présentation et engagement du candidat au CQP

Il s'agit d'une trame descriptive de l'histoire du candidat et d'une présentation de son engagement dans la démarche de validation des acquis de l'expérience en vue du CQP « Formateur consultant ».

Les pièces constitutives du curriculum vitae regroupent :

- la fiche 1 : identité du candidat ;
- la fiche 2 : récapitulatif du parcours professionnel ;
- la fiche 3 : récapitulatif du parcours extraprofessionnel ;
- la fiche 4 : récapitulatif du parcours de formation.

Les pièces relevant de l'engagement du candidat dans la démarche de VAE en vue du CQP sont :

- la fiche 5 : votre motivation ;
- la fiche 6 : votre engagement sur l'honneur.

#### Dossier 2

Présentations des entreprises (ou organismes de formation) et descriptifs des projets.

Le dossier 2 permet de décrire sur des fiches à part des entreprises et/ou des projets significatifs auxquels le candidat a choisi de se référer de façon itérative dans plusieurs rapports d'expériences qui figurent au dossier 3.

Ainsi, le dossier 2 doit aider le candidat à décrire les situations de travail et à éviter d'éventuelles redondances d'un rapport d'expérience à l'autre. Ce dossier comporte :

- la fiche 7 : fiche de présentation d'organismes ou d'associations ;
- la fiche 8 : fiche descriptive de projet.

La documentation des fiches 7 et 8 ne s'impose donc pas systématiquement. Trois cas de figure peuvent se présenter ou se cumuler :

1. En CDD ou CDI, vous avez toujours travaillé (ou exercé des activités bénévoles) sur de courtes interventions pour des employeurs ou commanditaires différents : dans ce cas allez directement en fiche 9 sans documenter les fiches du registre 2.
2. Il vous est arrivé de travailler longtemps en CDI (ou d'exercer des activités bénévoles) pour le même employeur : dans ce cas, allez en fiche 7 (fiche organisme ou association) afin de définir chacun des organismes ou associations chez qui vous avez exercé une activité prolongée ou et/ou chez qui vous avez mis en œuvre des compétences que vous jugez pertinentes de rapporter dans votre démarche de validation des acquis.
3. Quel que soit votre statut, vous avez travaillé sur de longues périodes sur de gros projets de formation : dans ce cas, allez en fiche 8 (fiche descriptive d'action ou de projet) afin de définir ce ou ces projets indépendamment de vos interventions que vous explicitez ensuite sur les fiches 9 à 17.

#### Dossier 3

Rapports d'expériences :

Le dossier 3 constitue le « cœur du dossier ». Il est le support de présentation des expériences du candidat au CQP par la VAE. Il réunit les rapports d'expériences professionnelles et extraprofessionnelles qui sont demandés dans le référentiel de certification.

Sa structure suit compétence par compétence la structure du référentiel de certification. Les fiches proposées dans ce registre sont :

Domaine d'activité commerciale et de communication : le candidat doit valider deux compétences pour obtenir le CQP.

- fiche 9 : approche de la problématique client ;
- fiche 10 : entretien et développement du réseau de clientèle ;
- fiche 11 : proposition commerciale et négociation.

Domaine d'activité de l'ingénierie de formation : le candidat doit valider la totalité des compétences.

- fiche 12 : construction d'une action de formation ;
- fiche 13 : animation d'une action de formation ;
- fiche 14 : évaluation d'une action de formation.

Domaine d'activité de gestion des ressources : en vue du CQP, le candidat doit valider deux compétences parmi trois.

- fiche 15 : gestion des hommes ;
- fiche 16 : gestion des ressources administratives et financières ;
- fiche 17 : gestion des ressources intellectuelles.

#### Dossier 4

Récapitulatif des compétences et des pièces complémentaires constitutives du dossier.

Le dossier 4 réunit des pièces récapitulatives qui servent à contrôler et à organiser le dossier. Il constitue en outre le support de preuves de ce qui est décrit dans la partie précédente.

Une fiche est retenue dans ce dossier : la fiche 18, fiche récapitulative de toutes les pièces complémentaires du dossier. Ces pièces sont toutes numérotées et situées en annexe du dossier. Elles sont de natures différentes :

- soit administratives, comme des attestations de formation ;
- soit descriptives, comme des organigrammes ;
- soit des documents de travail apportés au dossier à titre de preuve. Pour des raisons de protection de propriété intellectuelle, certaines pièces de cette nature peuvent être annoncées dans le dossier et présentées lors du jury sans rester au dossier.

#### Fiche 1

##### Identité du candidat

M., Mme, Mlle

Nom marital

Prénom

(Nom de jeune fille pour les femmes mariées)

Date de naissance :

Nationalité :

Sexe :

Adresse personnelle :

.....

Code postal :

Ville :

Pays :

N° tél. :

N° mobile :

e-mail :

Adresse professionnelle (si vous pouvez être joint sur votre lieu de travail) :

.....

Code postal :

Ville :

Pays :

N° tél. :

N° mobile :

e-mail :

Situation actuelle (rayer les mentions inutiles)

Salarié(e)

Demandeur d'emploi

Autre (précisez)

### Fiche 2

Récapitulatif de vos activités professionnelles : insérez une copie du parcours rédigé pour votre dossier de recevabilité.

Vous avez pris connaissance qu'il faut 3 ans d'activité dans l'ingénierie de formation, nous vous remercions d'en faire la preuve.

N°	du	au	Qualification et statut	Durée de l'activité en mois	équivalent temps plein en mois	Nombre de jours de face-à-face pédagogique	Nom et adresse de la structure dans laquelle vous avez exercé Soulignez les noms des entreprises pour lesquelles vous établissez une fiche 7
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
Total							

### Fiche 3

Récapitulatif de vos activités extraprofessionnelles, bénévoles : insérez une copie du parcours rédigé pour votre dossier de recevabilité.

N°	Du	Au	Qualification et statut	Durée de l'activité en mois	Fréquence (ex : 2 jours par semaine)	Nombre de jours de face-à-face pédagogique	Nom et adresse de la structure dans laquelle vous avez exercé Soulignez les noms des entreprises pour lesquelles vous établissez une fiche 7
1B							
2B							
3B							
4B							
5B							
6B							
7B							
Total							

Fiche 4

Votre parcours de formation

Etudes conduisant à une certification : titre, diplôme, certificat de qualification professionnelle...

Niveau	Etablissement	Spécialité	Années de suivi de formation	Diplôme préparé	Date d'obtention du diplôme

Principaux stages de formation conduisant à une attestation :

Dates de suivi	Durée en heures	Intitulé, spécialité	Ville

Principaux stages de formation (suite) :

Dates de suivi	Durée en heures	Intitulé, spécialité	Organisme	Validation

Principaux domaines d'autoformation :

Fiche 5

Vos motivations et projet

Présentez le projet dans lequel s'inscrit votre démarche de validation et expliquez les raisons qui justifient votre choix du certificat de qualification professionnelle de formateur consultant.

Fiche 6

Attestation sur l'honneur

Je soussigné :

Déclare sur l'honneur l'exactitude des informations fournies dans le présent dossier.

Fait à

le

Signature

Fiche 7

Présentation d'entreprise ou d'association

Réf. fiche 2 ou 3 N° activité : Nom de l'employeur n° :

Renseignez la fiche en suivant les indications de la colonne de gauche et joignez des pièces complémentaires en annexe.

Indications	N° pièce
Groupe d'appartenance	
Renseignements sur l'organisation, dénomination, statut	
Renseignements sur l'organisation, activité produits marchés	
Taille - Effectifs	
Implantation géographique	
Votre place dans l'organigramme de l'entreprise et du service	
Votre classification en référence aux classifications en vigueur dans la profession	
Vos fonctions	

Fiche 8

Présentation de projet n°

Intitulé :

Expliquez le contenu de chaque projet en suivant les indications de la colonne de gauche.

<b>Date début et fin :</b> <b>Durée du projet :</b> <b>Employeur réf. fiche 2 (et éventuellement 7)</b> <b>Organisme à l'initiative de l'action et/ou commanditaire(s)</b> <b>Lieu de réalisation</b>	
Type d'action ou de projet Avec quels partenaires et quels rôles respectifs pour chacun Pour quels publics Avec quels objectifs Avec quelles contraintes Avec quels outils ou informations, méthodes ou démarches Seul ou en équipe Avec quel niveau de responsabilité Quels contacts ont été nécessaires (en interne, en externe) Quelles difficultés résolues Quelles solutions apportées	

Fiche 9

Vos compétences commerciales et de communication :

**- approche d'une problématique client ;**

- entretien et développement du réseau de clientèle et partenaires ;
- élaboration d'une proposition commerciale.

Vos compétences en ingénierie de formation.

Vos compétences de gestion des ressources intellectuelles financières et logistiques.

Vous avez pris connaissance du fait que le formateur consultant doit valider deux des trois compétences commerciales pour obtenir le CQP.

Vous rédigez un rapport d'expérience en vous référant au référentiel de certification du CQP (1). Pour chaque situation professionnelle relatée, vous rappellerez votre statut et vous indiquerez son numéro de référence sur la fiche 2 de descriptif du parcours professionnel.

Mettez en avant votre implication personnelle, pour cela aidez-vous d'une rédaction à la première personne du singulier. Ne soyez pas trop long, allez à l'essentiel en vous aidant des exemples de critères et indicateurs mentionnés sur le référentiel.

Vous pourrez étayer votre compte rendu d'éléments de preuves ou d'illustrations que vous jugerez significatifs en précisant chaque fois votre propre contribution. Chacun sera référencé, numéroté et recensé en fiche 18 du présent dossier.

Rapport d'expérience	N° élément preuve
Approche d'une problématique client	

Fiche 10

Vos compétences commerciales :

- approche d'une problématique client ;
- entretien et développement du réseau de clientèle et partenaires ;**
- élaboration d'une proposition commerciale.

Vos compétences en ingénierie de formation ingénierie de formation.

Vos compétences de gestion des ressources intellectuelles financières et logistiques.

Vous avez pris connaissance du fait que le formateur consultant doit valider deux des trois compétences commerciales pour obtenir le CQP.

Vous rédigez un rapport d'expérience en vous référant au référentiel de certification du CQP (1). Pour chaque situation professionnelle relatée, vous rappellerez votre statut et vous indiquerez son numéro de référence sur la fiche 2 de descriptif du parcours professionnel.

Mettez en avant votre implication personnelle, pour cela aidez-vous d'une rédaction à la première personne du singulier. Ne soyez pas trop long, allez à l'essentiel en vous aidant des exemples de critères et indicateurs mentionnés sur le référentiel.

Vous pourrez étayer votre compte rendu d'éléments de preuves ou d'illustrations que vous jugerez significatifs en précisant chaque fois votre propre contribution. Chacun sera référencé, numéroté et recensé en fiche 18 du présent dossier.

Rapport d'expérience	N° élément preuve
Entretien et développement du réseau de clientèle et partenaires	

Fiche 11

Vos compétences commerciales :

- approche d'une problématique client ;
- entretien et développement du réseau de clientèle et partenaires ;
- **élaboration d'une proposition commerciale.**

Vos compétences en ingénierie de formation ingénierie de formation.

Vos compétences de gestion des ressources intellectuelles financières et logistiques.

Vous avez pris connaissance du fait que le formateur consultant doit valider deux des trois compétences commerciales pour obtenir le CQP.

Vous rédigez un rapport d'expérience en vous référant au référentiel de certification du CQP (1). Pour chaque situation professionnelle relatée, vous rappellerez votre statut et vous indiquerez son numéro de référence sur la fiche 2 de descriptif du parcours professionnel.

Mettez en avant votre implication personnelle, pour cela aidez-vous d'une rédaction à la première personne du singulier. Ne soyez pas trop long, allez à l'essentiel en vous aidant des exemples de critères et indicateurs mentionnés sur le référentiel.

Vous pourrez étayer votre compte rendu d'éléments de preuves ou d'illustrations que vous jugerez significatifs en précisant chaque fois votre propre contribution. Chacun sera référencé, numéroté et recensé en fiche 18 du présent dossier.

Rapport d'expérience	N° élément preuve
Elaboration d'une proposition commerciale	

Fiche 12

Vos compétences commerciales et de communication.

Vos compétences en ingénierie de formation ingénierie de formation :

- **construction d'un projet de formation ;**
- animation d'une action de formation ;
- évaluation d'une action de formation.

Vos compétences de gestion des ressources intellectuelles financières et logistiques.

Vous avez pris connaissance du fait que le formateur consultant doit valider les trois compétences du domaine de l'ingénierie de formation pour obtenir le CQP.

Vous rédigez un rapport d'expérience en vous référant au référentiel de certification du CQP (1). Pour chaque situation professionnelle relatée, vous rappellerez votre statut et vous indiquerez son numéro de référence sur la fiche 2 de descriptif du parcours professionnel.

Mettez en avant votre implication personnelle, pour cela aidez-vous d'une rédaction à la première personne du singulier. Ne soyez pas trop long, allez à l'essentiel en vous aidant des exemples de critères et indicateurs mentionnés sur le référentiel.

Vous pourrez étayer votre compte rendu d'éléments de preuves ou d'illustrations que vous jugerez significatifs en précisant chaque fois votre propre contribution. Chacun sera référencé, numéroté et recensé en fiche 18 du présent dossier.

Rapport d'expérience	N° élément preuve
Construction d'un projet de formation	

Fiche 13

Vos compétences commerciales.

Vos compétences en ingénierie de formation ingénierie de formation :

- construction d'un projet de formation ;
- **animation d'une action de formation ;**
- évaluation d'une action de formation.

Vos compétences de gestion des ressources intellectuelles financières et logistiques.

Vous avez pris connaissance du fait que le formateur consultant doit valider les trois compétences du domaine de l'ingénierie de formation pour obtenir le CQP.

Vous rédigez un rapport d'expérience en vous référant au référentiel de certification du CQP (1). Pour chaque situation professionnelle relatée, vous rappellerez votre statut et vous indiquerez son numéro de référence sur la fiche 2 de descriptif du parcours professionnel.

Mettez en avant votre implication personnelle, pour cela aidez-vous d'une rédaction à la première personne du singulier. Ne soyez pas trop long, allez à l'essentiel en vous aidant des exemples de critères et indicateurs mentionnés sur le référentiel.

Vous pourrez étayer votre compte rendu d'éléments de preuves ou d'illustrations que vous jugerez significatifs en précisant chaque fois votre propre contribution. Chacun sera référencé, numéroté et recensé en fiche 18 du présent dossier.

Rapport d'expérience	N° élément preuve
Animation d'une action de formation	

Fiche 14

Vos compétences commerciales.

Vos compétences en ingénierie de formation ingénierie de formation :

- construction d'un projet de formation ;
- animation d'une action de formation ;
- **évaluation d'une action de formation.**

Vos compétences de gestion des ressources.

Vous avez pris connaissance du fait que le formateur consultant doit valider les trois compétences du domaine de l'ingénierie de formation pour obtenir le CQP.

Vous rédigez un rapport d'expérience en vous référant au référentiel de certification du CQP (1). Pour chaque situation

professionnelle relatée, vous rappellerez votre statut et vous indiquerez son numéro de référence sur la fiche 2 de descriptif du parcours professionnel.

Mettez en avant votre implication personnelle, pour cela aidez-vous d'une rédaction à la première personne du singulier. Ne soyez pas trop long, allez à l'essentiel en vous aidant des exemples de critères et indicateurs mentionnés sur le référentiel.

Vous pourrez étayer votre compte rendu d'éléments de preuves ou d'illustrations que vous jugerez significatifs en précisant chaque fois votre propre contribution. Chacun sera référencé, numéroté et recensé en fiche 18 du présent dossier.

Rapport d'expérience	N° élément preuve
Evaluation d'une action de formation	

Fiche 15

Vos compétences commerciales.

Vos compétences en ingénierie de formation ingénierie de formation.

Vos compétences de gestion des ressources :

**- gestion des hommes ;**

- gestion des ressources matérielles et financières ;

- gestion des ressources intellectuelles.

Vous avez pris connaissance du fait que le formateur consultant doit valider deux des trois compétences du domaine de la gestion des ressources pour obtenir le CQP.

Vous rédigez un rapport d'expérience en vous référant au référentiel de certification du CQP (1). Pour chaque situation professionnelle relatée, vous rappellerez votre statut et vous indiquerez son numéro de référence sur la fiche 2 de descriptif du parcours professionnel.

Mettez en avant votre implication personnelle, pour cela aidez-vous d'une rédaction à la première personne du singulier. Ne soyez pas trop long, allez à l'essentiel en vous aidant des exemples de critères et indicateurs mentionnés sur le référentiel.

Vous pourrez étayer votre compte rendu d'éléments de preuves ou d'illustrations que vous jugerez significatifs en précisant chaque fois votre propre contribution. Chacun sera référencé, numéroté et recensé en fiche 18 du présent dossier.

Rapport d'expérience	N° élément preuve
Gestion des hommes	

Fiche 16

Vos compétences commerciales et de communication.

Vos compétences en ingénierie de formation ingénierie de formation.

Vos compétences de gestion des ressources :

- gestion des hommes ;

**- gestion des ressources matérielles et financières ;**

- gestion des ressources intellectuelles.

Vous avez pris connaissance du fait que le formateur consultant doit valider deux des trois compétences du domaine de la gestion des ressources pour obtenir le CQP.

Vous rédigez un rapport d'expérience en vous référant au référentiel de certification du CQP (1). Pour chaque situation professionnelle relatée, vous rappellerez votre statut et vous indiquerez son numéro de référence sur la fiche 2 de descriptif du parcours professionnel.

Mettez en avant votre implication personnelle, pour cela aidez-vous d'une rédaction à la première personne du singulier. Ne soyez pas trop long, allez à l'essentiel en vous aidant des exemples de critères et indicateurs mentionnés sur le référentiel.

Vous pourrez étayer votre compte rendu d'éléments de preuves ou d'illustrations que vous jugerez significatifs en précisant chaque fois votre propre contribution. Chacun sera référencé, numéroté et recensé en fiche 18 du présent dossier.

Rapport d'expérience	N° élément preuve
Gestion des ressources matérielles et financières	

Fiche 17

Vos compétences commerciales et de communication.

Vos compétences en ingénierie de formation ingénierie de formation.

Vos compétences de gestion des ressources :

- gestion des hommes ;

- gestion des ressources matérielles et financières ;

**- gestion des ressources intellectuelles.**

Vous avez pris connaissance du fait que le formateur consultant doit valider deux des trois compétences du domaine de la gestion des ressources pour obtenir le CQP.

Vous rédigez un rapport d'expérience en vous référant au référentiel de certification du CQP (1). Pour chaque situation professionnelle relatée, vous rappellerez votre statut et vous indiquerez son numéro de référence sur la fiche 2 de descriptif du parcours professionnel.

Mettez en avant votre implication personnelle, pour cela aidez-vous d'une rédaction à la première personne du singulier. Ne soyez pas trop long, allez à l'essentiel en vous aidant des exemples de critères et indicateurs mentionnés sur le référentiel.

Vous pourrez étayer votre compte rendu d'éléments de preuves ou d'illustrations que vous jugerez significatifs en précisant chaque fois votre propre contribution. Chacun sera référencé, numéroté et recensé en fiche 18 du présent dossier.

Rapport d'expérience	N° élément preuve
Gestion des ressources intellectuelles	

Fiche 18

Fiche récapitulative de toutes les preuves, documents probants et illustrations classées, et présentées en fin de dossier. Si une pièce illustre plusieurs domaines de compétences nous vous remercions d'indiquer une croix dans chaque colonne concernée.

N°	Nature du document	Commercial	Ingénierie	Gestion

(1) Voir annexe III.

## Accord du 30 mars 2007 relatif à l'amélioration de l'accès des travailleurs handicapés

Signataires	
Organisations patronales	La FFP,
Organisations de salariés	La FEP-CFDT ; La CGT-FO ; Le SNEPL-CFTC ; La CFE-CGC Formation et développement ; Le SNPEFP-CGT,

### Préambule

En vigueur non étendu

Vu la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987, modifiée par la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, et notamment l'article L. 132-12 du code du travail relatif à la négociation triennale de la branche ;

Vu les principes généraux de l'égalité de traitement entre hommes et femmes et de non-discrimination (art. L. 122-45 du code du travail),

En vigueur non étendu

#### 1. Une volonté commune d'améliorer l'emploi des travailleurs handicapés dans la branche

Les partenaires sociaux de la branche des organismes de formation souhaitent s'engager dans une politique volontariste de développement de l'emploi des travailleurs handicapés.

Au regard de la structuration de la branche, qui comporte un nombre sensible d'établissements non visés par l'obligation d'emploi, cet effort se veut général mais proportionnel aux moyens et à la taille des organismes de formation.

Les partenaires sociaux conviennent que la concrétisation de cette volonté d'amélioration de l'emploi des travailleurs handicapés ne pourra devenir effective qu'après avoir capitalisé au préalable les expériences et pratiques propres à la branche sur ce thème.

Ils souhaitent donc :

- améliorer la prise de conscience des organismes quant à l'obligation renforcée d'emploi des travailleurs handicapés par une démarche pédagogique et pragmatique ;
- sensibiliser les établissements aux modalités de mise en oeuvre de l'obligation d'emploi et aux intérêts économiques et sociaux qui en découlent ;
- encourager toutes les initiatives permettant l'emploi, direct ou indirect, le maintien en poste des personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
- mobiliser aux niveaux national et régional les acteurs et réseaux afin d'atteindre ces objectifs.

#### 2. Un préalable nécessaire : un diagnostic

Suite aux propositions patronales, aux échanges de points de vue entre les négociateurs de la branche ;

Suite à l'éclairage apporté à deux reprises par les représentants de l'AGEFIPH,

les partenaires sociaux conviennent de formaliser leur accord pour que durant l'année 2007, en lien avec l'AGEFIPH, par l'intermédiaire d'un cabinet conseil, un travail de diagnostic-état des lieux de l'emploi des personnes handicapées et du maintien dans un emploi des salariés devenus handicapés soit réalisé sur l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation (CCNOF) et de la réglementation de la loi du 10 juillet 1987, modifiée par la loi du 11 février 2005.

#### 3. Des outils

Mise en place d'une démarche de pilotage paritaire de branche

Les partenaires sociaux décident de réfléchir aux outils susceptibles d'accompagner les employeurs et les salariés de la

profession en vue d'améliorer l'emploi des travailleurs handicapés, et ce en lien avec les résultats du diagnostic-état qui aura été préalablement élaboré.

Dans cette perspective, et durant l'année 2007, les partenaires sociaux se réuniront pour déterminer notamment les objectifs de ce diagnostic, choisir paritairement le cabinet conseil en charge du diagnostic. Ils veilleront en outre au bon déroulement de celui-ci ainsi qu'à l'application des engagements pris par la branche et par l'AGEFIPH et conduits par le cabinet conseil.

#### Convention entre la branche et l'AGEFIPH

En conséquence, les partenaires décident de contacter l'AGEFIPH pour passer convention permettant la réalisation et la prise en charge du diagnostic.

#### 4. Perspectives : la négociation d'un accord de branche

A l'issue de cette première étape préalable, la construction d'un accord de branche sera envisagée sur l'accès, le maintien dans l'emploi, la formation des travailleurs handicapés ainsi que sur leur retour à l'emploi au sein des entreprises de la branche.

### Accord du 24 mai 2007 relatif au temps de travail des formateurs D et E

	Signataires
Organisations patronales	FFP.
Organisations de salariés	FEP-CFDT ; CGT-FO ; SNEPL CFTC ; CFE-CGC Formation et développement ; SNPEFP CGT.

En vigueur non étendu

Vu l'article 6 de la convention collective des organismes de formation (CCNOF) du 10 juin 1988, étendue le 16 mars 1989, relatif au contrat de travail à durée indéterminée intermittent ;

Vu les articles 10.3 de la CCNOF et de l'accord collectif du 6 décembre 1999 relatif à la mise en place de la réduction du temps de travail portant sur la durée du travail des formateurs D et E ;

Vu l'article 11 de la CCNOF relatif à la formation professionnelle ;

Vu le protocole d'accord du 8 décembre 2006 sur la création de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, en particulier les articles 2, 2.1, 2.2 et 2.3 ;

Vu l'article 2 de l'avenant du 12 mai 2007 au protocole d'accord sur la création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans la branche des organismes de formation du 8 décembre 2006,

les partenaires sociaux conviennent de ce qui suit :

#### 1. Volonté commune de prendre en compte les évaluations récentes et prévisibles des métiers des formateurs D et E

De 2005 à 2006, un groupe de travail mené par les partenaires sociaux de la branche des organismes de formation s'est réuni pour étudier le temps de travail des formateurs D et E.

Les partenaires sociaux de la branche de la formation professionnelle s'accordent à considérer que les missions des formateurs D et E ont aujourd'hui considérablement évolué. Il s'agit aujourd'hui d'identifier les facteurs sociaux, économiques et technologiques qui ont fait évoluer le métier de formateur. De ce fait, et afin de mieux mesurer l'impact de ces changements, il apparaît souhaitable que les partenaires sociaux examinent de manière qualitative et quantitative les modalités de travail des formateurs D et E.

Forts de ce constat, ils décident de confier à l'observatoire de branche une étude-diagnostic sur l'emploi et les conséquences des évolutions actuelles et prévisibles de l'environnement des formateurs de catégories D et E. Cette étude devra dresser l'état des lieux des différents temps de travail, y compris les temps de déplacement de ces formateurs. Elle permettra aussi d'apprécier les éléments constitutifs d'une négociation collective répercutant ces évolutions sur l'organisation du travail des formateurs D et E et de leur classification.

#### 2. Mise en oeuvre d'une étude qualitative et quantitative sur les évolutions des métiers des formateurs D et E et leur impact sur l'organisation de leur temps de travail

Suite aux propositions paritaires de la commission mixte du 30 mars 2007, il est décidé qu'une étude qualitative et quantitative de l'impact des évolutions des métiers des formateurs D et E sur l'organisation de leur travail sera réalisée. Cette étude sera conduite auprès d'un certain nombre d'entreprises et de salariés relevant ou non du champ d'application de la CCNOF. La conduite de cette étude sera confiée pour action prioritaire à l'observatoire par la CPNEF.

### 3. Elaboration paritaire du cahier des charges

Les partenaires sociaux se réuniront dans le cadre de la CPNEF pour déterminer en commun les objectifs de cette étude qualitative et quantitative, et préparer le cahier des charges. Celui-ci permettra à l'observatoire de sélectionner le cabinet-conseil en charge de cette analyse et de définir la méthodologie la plus pertinente à employer. Par ailleurs, il appartiendra à l'observatoire de veiller au bon déroulement de ces travaux et à leur restitution pour examen final en commission mixte dans le courant du premier trimestre 2008.

## **Accord du 14 février 2008 relatif à la modernisation des conditions d'emploi des salariés de la branche formation**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	FFP.
Organisations de salariés	FEP-CFDT ; SNEPL-CFTC ; CFE-CGC formation et développement.

### **Compétitivité du secteur professionnel**

#### Article 6

En vigueur étendu

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

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

### **Organisation du temps partiel**

#### Article 6.1

En vigueur étendu

Les parties conviennent de modifier les articles 5.5 de la CCNOF par les dispositions suivantes :

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

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

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

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

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

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

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

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

Le refus d'effectuer des heures complémentaires par le salarié qui n'aurait pas été informé selon les dispositions

conventionnelles du présent paragraphe n'est pas constitutif d'une faute.

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

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

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

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

### **Organisation du temps plein et du temps choisi**

#### Article 6.2

En vigueur étendu

#### Article 6.2.1

Les parties conviennent de remplacer l'article 10.1 de la CCNOF, relatif aux heures supplémentaires, et de lui substituer la rédaction suivante :

#### « 10.1. Heures supplémentaires et temps choisi

##### 10.1.1. Heures supplémentaires.

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

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

La rémunération des heures effectuées sur la semaine ou sur le mois à *la demande expresse de l'employeur* (1), sauf en ce qui concerne les reports d'heures autorisés en cas d'horaire individualisé ou toute autre circonstance prévue par le code du travail, est majorée selon les textes légaux en vigueur.

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

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

##### 10.1.2. Disposition générale relative au temps choisi.

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

Le temps choisi ne peut être imposé au salarié.

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

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

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

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

#### Article 6.2.2

L'article 10.1 de l'accord du 6 décembre 1999 est également modifié comme suit :

## « 10.1. Heures supplémentaires

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

Ces heures sont soumises aux dispositions du code du travail.

### 10.1.1. Le contingent d'heures supplémentaires.

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

### 10.1.2. La conversion des heures supplémentaires par un repos compensateur de remplacement.

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

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

## Article 6.2.3

Les dispositions de l'article 4 du titre III de l'accord du 6 décembre 1999 sont modifiées comme suit :

### « Article 4

#### Dispositions spécifiques relatives au temps choisi

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

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

#### Dispositions relatives aux cadres dirigeants

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(1) Termes exclus de l'extension, comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 3121-22 du code du travail telles qu'interprétées par la Cour de cassation qui prévoient que si les heures supplémentaires ne peuvent être effectuées qu'à la demande de l'employeur, cette demande peut être implicite (notamment Cass. soc., 20 mars 1980, arrêt n° 808 et Cass. soc., 31 mars 1998, arrêt n° 1803) (arrêté du 13 octobre 2008, art. 1er).

## Annexe

En vigueur étendu

Grille des qualifications et des rémunérations minimales annuelles des salariés à temps plein

Base : durée légale du travail

3 % du 1er avril 2008 au 31 mars 2009

Point annuel : 97,425 €

(En euros.)

CATÉGORIE de personnel	NIVEAU hiérarchique	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM professionnel
Employés : - spécialisés	A1	100	9 742,50 + 5 617,50 = 15 360,00
	A2	110	10 716,75 + 4 646,43 = 15 363,18
- qualifiés	B1	120	11 691,00 + 3 700,58 = 15 391,58
	B2	145	14 126,63 + 1 586,21 = 15 712,84
Techniciens : - qualifiés 1er degré	C1	171	16 659,68
	C2	186	18 121,05
- qualifiés 2e degré	D1	200	19 485,00
	D2	220	21 433,50
- hautement qualifiés	E1	240	23 382,00
	E2	270	26 304,75
Cadres	F	310	30 201,75
	G	350	34 098,75
	H	450	43 841,25
	I	600	58 455,00

### Accord du 13 octobre 2008 relatif à la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	FFP.

Signataires	
Organisations de salariés	SNEPL-CFTC ; FEP-CFDT ; CFE-CGC formation et développement ; SNEPAT-FO ; SNPEFP-CGT.

En vigueur étendu

En application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux se sont réunis le 13 octobre 2008 en commission paritaire nationale de prévoyance pour examiner les conditions de la mutualisation du régime mis en place par l'accord du 3 juillet 1992.

Cet examen a porté sur les comptes de résultat de la période écoulée.

A l'issue de cet examen, les partenaires sociaux décident :

- d'une part, de reconduire la désignation du GNP en tant qu'organisme assureur des garanties incapacité de travail, invalidité et décès pour une durée de 1 an ;

- d'autre part, de reconduire l'OCIRP en tant qu'organisme assureur de la garantie rente éducation pour une durée de 1 an.

Les parties signataires conviennent de procéder à une nouvelle étude des modalités d'organisation de la mutualisation des risques et du choix de l'organisme gestionnaire dans les 6 mois précédant la nouvelle échéance annuelle.

Le présent avenant prend effet au 1er janvier 2009.

### Accord du 16 septembre 2008 portant modification de l'accord prévoyance du 3 juillet 1992

Signataires	
Organisations patronales	FFP.
Organisations de salariés	FEP CFDT ; SNEPAT FO ; FD CFE-CGC ; SNPEFP CGT.

En vigueur étendu

Compte tenu de l'ancienneté de l'accord de prévoyance de la branche professionnelle des organismes de formation, les partenaires sociaux ont souhaité modifier le régime afin de tenir compte de l'évolution des modes de vie de la population assurée. Pour ce faire, il est apparu nécessaire de préciser certaines notions de l'accord du 3 juillet 1992. Les partenaires sociaux instaurent par le présent avenant une nouvelle garantie dénommée « frais d'obsèques » et renforcent la mutualisation du régime.

Ainsi, l'accord du 3 juillet 1992 est modifié comme suit.

#### Article 1er

En vigueur étendu

L'article 3.3 est désormais rédigé comme suit :

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

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

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

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

#### Article 2

En vigueur étendu

L'article 3.4 intitulé « Bénéficiaires » est modifié comme suit :

- « Le capital décès (majorations pour personnes à charge exclue) est versé :
- en premier lieu au(x) bénéficiaire(s) désigné(s) par le salarié ;
  - en l'absence de bénéficiaire désigné, le capital est dévolu dans l'ordre suivant :
  - au conjoint (notion précisée à l'article 3.6) ;
  - à défaut, aux enfants par parts égales entre eux ;
  - à défaut, aux parents ;
  - à défaut, aux grands-parents ;
  - à défaut de toute personne susnommée, le capital revient à la succession. »

### Article 3

En vigueur étendu

A la fin de l'article 3.5 « Décès accidentel », il est ajouté la phrase suivante :

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

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

### Article 4

En vigueur étendu

L' article 3.6 intitulé « Double effet en cas de décès du conjoint non participant » est modifié comme suit :

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

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

Décès simultané du participant et de son conjoint non participant du régime (hors accident de la circulation tel que prévu à l'article 3.5) :

En cas de décès simultané des deux conjoints ayant une ou plusieurs personnes à charge, le capital visé aux articles 3.2 et 3.3 est multiplié par 2 et versé aux personnes à charge par parts égales entre elles.

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

En cas de décès simultané des deux conjoints par accident de la circulation visé à l'article 3.5 et ayant une ou plusieurs personnes à charge, le capital visé aux articles 3.2 et 3.3 est multiplié par 3 et versé aux personnes à charge par parts égales entre elles.

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

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

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

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

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

	<b>CADRE PARTICIPANT</b>	<b>NON-CADRE PARTICIPANT</b>
Décès du participant (toute cause) article 3.2	300 % du salaire de référence + majorations pour personnes à charge (art. 3.3)	150 % du salaire de référence + majorations pour personnes à charge (art. 3.3)

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

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

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

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

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

#### Article 5

En vigueur étendu

A la suite de l'article 3.7 « Versement du capital décès », il est créé un nouvel article 3.8 intitulé « Frais d'obsèques » rédigé comme suit :

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

Pour le décès du participant ou de son conjoint :

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

Pour le décès d'un enfant à charge :

- de la moitié de ce même plafond. »

#### Article 6

En vigueur étendu

Le premier paragraphe de l'article 4.3 est modifié comme suit :

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

#### Article 7

En vigueur étendu

L'article 11.2 « Choix de l'organisme assureur » est modifié comme suit :

« Les partenaires sociaux confient la gestion du régime de prévoyance conventionnel au GNP (33, avenue de la République, 75011 Paris) et à l'OCIRP (10, rue Cambacérès, 75008 Paris), unions d'institutions de prévoyance agréées, régies par les dispositions du livre IX du code de la sécurité sociale.

Le GNP est l'organisme assureur désigné pour couvrir les risques d'incapacité de travail, d'invalidité et de décès.

L'OCIRP est l'organisme assureur désigné pour le service des prestations liées à la garantie rente éducation. »

#### Article 8

En vigueur étendu

Toute référence au GNP-INPC aux articles 11.2 bis et 11.3 bis est supprimée et remplacée par GNP.

#### Article 9

En vigueur étendu

L'article 11.3 intitulé « Obligation d'adhérer et mesures transitoires » est modifié comme suit :

Le titre de l'article 11.3 « Obligations d'adhérer et mesures transitoires » est remplacé par « Obligation d'adhésion ».

Les dispositions de l'article 11.3 sont modifiées comme suit :

« Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les organismes de formation visés à l'article 1er de la convention collective nationale n'ayant pas souscrit de contrat de prévoyance pour l'ensemble ou partie de leur personnel à la date de signature du présent accord sont tenus d'adhérer, à compter de cette même date, à l'organisme de prévoyance désigné à l'article 11.2.

Les organismes de formation, bénéficiant d'un régime de prévoyance à la date de signature du présent accord, assuré auprès d'un organisme différent de celui désigné à l'article 11.2, doivent, conformément aux dispositions du second alinéa de l'article précité, mettre ce contrat en conformité avec les dispositions conventionnelles et ne peuvent conserver leur contrat auprès de cet organisme, que sous réserve que les garanties du contrat soient supérieures risques par risques à celles du régime conventionnel et que ces garanties concernent l'ensemble du personnel. En cas de résiliation du contrat d'assurance, l'organisme de formation a l'obligation de rejoindre l'organisme assureur désigné à l'article 11.2.

#### Article 10

En vigueur étendu

Il est ajouté à la suite du troisième paragraphe de l'article 11.3 bis « Compensation financière » la phrase suivante :

« Les organismes de formation ayant bénéficié de la réserve d'adhésion prévue au deuxième paragraphe de l'article 11.3 au moment de la mise en place du régime de prévoyance conventionnel, qui rejoindraient les organismes assureurs désignés à l'article 11.2, et dont un ou plusieurs salariés sont éligibles aux prestations du régime, pourront se voir réclamer une compensation financière tenant compte du risque qu'ils représentent pour l'équilibre du régime mutualisé. »

#### Date d'effet

#### Article 11

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé aux services du ministère en vue de son extension. Il prendra effet à la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel de la République, y compris pour les organismes membres d'une organisation signataire.

### Accord du 24 mars 2009 relatif à la politique de développement de l'emploi des personnes handicapées

Signataires	
Organisations patronales	FFP.
Organisations de salariés	SNEPL CFTC ; FEP CFDT ; CFE-CGC formation et développement ; SNEPAT FO ; SNPEFP CGT.

#### Article unique

En vigueur étendu

#### Préambule

La branche des organismes de formation a conclu le 30 mars 2007 un accord de méthode sur l'amélioration de l'accès des travailleurs handicapés à l'emploi et à la formation dans le but d'impulser et de servir de cadre à la négociation en application de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits, des chances, la participation et la citoyenneté des personnes

handicapées. En conséquence, le présent accord ne traite que de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés pour les employeurs de la branche et non de la réglementation spécifique applicable aux organismes de formation en matière d'accueil des stagiaires handicapés de leurs clients.

Au préalable, et en partenariat avec l'AGEFIPH, il est apparu opportun de réaliser un diagnostic en vue d'obtenir un état des lieux pour évaluer le niveau d'information et l'implication des entreprises du secteur, mais aussi pour définir les leviers d'action et les outils susceptibles d'accompagner les employeurs et les salariés dans le développement de l'emploi des personnes handicapées.

Le diagnostic a mis en valeur plusieurs analyses, parmi lesquelles :

- une marge de progression du taux d'emploi dans les entreprises soumises à l'obligation compte tenu, d'une part, de la méconnaissance ou la sous-utilisation des aides et réseaux adéquats et, d'autre part, de la difficulté majeure à concrétiser une embauche de personne handicapée, faute de candidat ;
- un effort certain des entreprises de très petite taille en ce domaine ;
- une attitude face à l'emploi des travailleurs handicapés qui peut être améliorée : il faut lever les appréhensions quant à la possibilité de concilier handicap et métier de formateur, notamment ;
- la nécessité, pour la branche, d'impulser et d'étendre les politiques dédiées au développement de l'embauche des personnes handicapées et au maintien dans l'emploi par des politiques actives.

Le présent accord traduit la prise de conscience, par la branche, du rôle qui lui incombe en matière de promotion et de développement de l'emploi des salariés handicapés et prend en compte :

- les caractéristiques de la branche, qui comporte une grande majorité d'entreprises non soumises à l'obligation d'emploi ;
- la multiplicité des acteurs intervenant sur la question du handicap ;
- la perfectibilité du marché de l'emploi des travailleurs handicapés ;
- les passerelles sous-jacentes entre l'accompagnement humain et professionnel des stagiaires de la formation professionnelle et celui des personnes handicapées.

Cet accord fixe le cadre d'actions de la branche et identifie plusieurs thèmes prioritaires pour faciliter et développer l'accès et le maintien de salariés handicapés au sein des entreprises de la branche. Ces thèmes tiennent compte des différents acteurs que sont les entreprises, la collectivité des salariés-dont les institutions représentatives du personnel-, les personnes handicapées, avec l'appui des structures compétentes.

### 1. Champ d'application

Cet accord s'applique à l'ensemble des entreprises soumises à la convention collective nationale des organismes de formation sans confusion possible avec les dispositions d'accueil et de facilitation de la formation des salariés handicapés de leurs clients.

Les entreprises assujetties à l'obligation d'emploi visée aux articles L. 5212-2 et suivants sont directement concernées par les termes du présent accord et les actions engagées ou préconisées par la branche.

Toutefois, les entreprises qui ne sont pas soumises à l'obligation d'emploi telle que définie ci-dessus contribuent à la mise en oeuvre des dispositions conventionnelles dans le respect d'une proportion aux moyens dont elles disposent.

### 2. Notion de handicap

Est considérée comme travailleur handicapé « toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par la suite de l'altération d'une ou de plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales ou psychiques » (cf. annexe I sur l'identification des travailleurs handicapés).

### 3. Objet de l'accord

Les signataires veulent développer l'insertion, l'embauche, l'intégration, le maintien dans l'emploi et la formation des salariés handicapés dans le secteur professionnel.

Pour atteindre ces objectifs, les partenaires sociaux conviennent d'un plan global comportant des mesures échelonnées dans le temps dans le cadre de la négociation triennale de la branche sur ce thème.

Cet accord ne dispense pas l'organisme de ses obligations légales en matière d'emploi des travailleurs handicapés visées à l'article L. 5212-9 du code du travail.

### 4. Commission de suivi

Afin de créer une dynamique progressive et efficace, la branche fixe des objectifs, conçoit et organise des moyens pour les atteindre.

Pour ce faire, il est décidé de mettre en place une commission de suivi composée des signataires de l'accord du 24 mars 2009

pour :

- assurer le suivi et évaluer la mise en oeuvre de l'accord de branche ;
- informer les instances paritaires ;
- préparer la négociation triennale de la branche sur l'emploi des travailleurs handicapés visée par l'article L. 2241-5 du code du travail.

La commission de suivi fait également des propositions :

- pour aménager le bilan social de la branche afin de suivre annuellement le taux d'emploi des travailleurs handicapés ;
- pour financer les actions nécessaires à la réalisation de l'objet de l'accord.

Il lui appartient de veiller à l'évolution de la situation de la branche sur l'emploi des personnes handicapées et de proposer de nouveaux objectifs tels que :

- la progression du taux d'emploi au sein du secteur ou du nombre d'entreprises atteignant un niveau déterminé d'emploi des personnes handicapées ;
- les conditions de mise en place et les impacts d'un accord de branche exonérateur mutualisant les contributions AGEFIPH de la profession et détaillant les plans d'embauche et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Dans ce contexte, l'observatoire des métiers, qui constitue l'outil adéquat pour mener les études quantitatives et qualitatives préalables nécessaires à l'approfondissement des bonnes pratiques, mesures et actions menées au sein de la branche, peut être sollicité.

Par ailleurs, les accords d'entreprise, qui ont fait l'objet d'un agrément par le préfet compétent et après avis de la direction départementale du travail et de l'emploi permettant l'exonération des contributions AGEFIPH, doivent être transmis à la commission de suivi.

#### 5. Informer et sensibiliser les acteurs

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent permettre une information fiable et accessible tant sur la démarche de branche que sur les moyens permettant de développer l'emploi des travailleurs handicapés (cf. guide/ fiches pratiques...).

A cet effet, les outils doivent être mis à la disposition des entreprises de la branche dans les 12 mois qui suivent la signature du présent accord.

Ils assureront notamment :

D'une part :

- une information en direction des entreprises : direction, salariés, institutions représentatives du personnel... ;
- une information en direction des OPCA, des institutions et réseaux en charge de l'emploi des personnes handicapées (AGEFIPH, Cap emploi, réseau national Ohé Prométhée...)

Et d'autre part :

- une sensibilisation en direction des salariés, handicapés ou pas, et des institutions représentatives du personnel pour permettre l'intégration de la personne handicapée ;
- une sensibilisation aux modalités et aux conséquences de la reconnaissance du handicap (cf. reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé), étant entendu que cette démarche reste personnelle et volontaire de la part de l'intéressé.

#### 6. Faciliter l'insertion et l'embauche des salariés handicapés

La branche estime que le développement de l'emploi des personnes handicapées nécessite la mise en place de « parcours coordonnés », d'actions, de relais humains et techniques d'insertion, ainsi que des aides à l'embauche.

Cette démarche, qui doit débuter au plus tard dans les 12 mois suivant la signature du présent accord, implique successivement :

- la description des métiers, le repérage des besoins habituels de la branche en termes d'emploi, d'embauche et des particularités de la profession à l'occasion des bilans et études de la branche et leur transmission aux réseaux et organismes spécialisés grâce à un partenariat branche/ réseaux ;
- la mise en place de formations, pour les futurs collaborateurs, aux spécificités des professions du service dans l'environnement des ressources humaines, avec le soutien des réseaux spécialisés (cf. réseau national Cap emploi) pour donner à ces candidatures une approche concrète ;
- la sensibilisation et/ ou la formation des personnes participant au processus de recrutement (cf. AGEFIPH) ;

-la formation des salariés, notamment les élus du CHSCT, en vue de faciliter l'intégration des travailleurs handicapés.

#### 7. Développer le maintien dans l'emploi des salariés handicapés

Les partenaires sociaux entendent favoriser le maintien dans l'emploi des salariés dont le handicap survient ou s'aggrave alors qu'ils sont déjà en poste.

Le maintien dans l'emploi suppose une réactivité préparée de tous les acteurs de l'entreprise au moment de l'apparition ou de l'aggravation du handicap. Cette solution de pérennisation de la relation contractuelle suppose une bonne connaissance des procédures, acteurs intervenants et législations environnantes.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux souhaitent, outre l'information et la formation, développer la création d'une prestation de « diagnostic-conseil » ou « d'appui-conseil » spécifique au secteur.

Ces mesures complètent l'aide à la reconnaissance du handicap et doivent permettre de privilégier, par un reclassement interne ou externe, le maintien dans l'emploi.

#### 8. Prévoir l'évolution de l'emploi des salariés handicapés

Le salarié handicapé dispose des mêmes droits et devoirs que tout salarié valide ; cela concerne le déroulement de carrière, le bilan de compétences, la formation, la mobilité interne à l'entreprise, l'évolution des rémunérations.

En conséquence, en aucun cas le fait du handicap ne doit être un frein à une progression dans l'entreprise ; et, à l'inverse, les salariés handicapés ne sont nullement prioritaires du fait de leur handicap par rapport aux salariés valides de l'entreprise.

Les salariés handicapés nouvellement embauchés ou en poste seront incités à suivre des formations leur donnant les compétences nécessaires pour assumer les missions qui leur sont confiées.

Dans le cadre de la GPEC, les entreprises et la branche, en liaison avec leurs OPCA, s'efforceront de prioriser à travers notamment l'utilisation du DIF et des plans de formation des entreprises des actions de formation en cohérence avec les possibilités d'emploi.

#### 9. Intégrer les salariés handicapés dans la vie quotidienne de l'entreprise

L'entreprise et ses institutions représentatives du personnel (comité d'entreprise, CHSCT...) doivent permettre l'intégration des salariés handicapés à la vie quotidienne de l'entreprise et faciliter leur participation aux événements de l'entreprise et aux activités sociales et culturelles.

#### 10. Portée de l'accord

Aucun accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peut déroger aux dispositions du présent accord dans un sens moins favorable aux salariés.

Toutefois, un accord d'entreprise, préalablement visé par les instances paritaires de la branche, *signé majoritairement par les partenaires sociaux de l'entreprise* (1), peut autoriser l'entreprise concernée à moduler les obligations prévues dans le présent accord.

(1) *Termes exclus de l'extension, comme étant contraires aux dispositions des articles L. 2232-12 et L. 2232-13 du code du travail (arrêté du 23 décembre 2009, art. 1er).*

### Annexe I

En vigueur étendu

Bénéficiaires de l'obligation d'emploi

(« catégorisation des bénéficiaires »)

Article L. 5212-13 du code du travail

(Modifié par la loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008, article 3,

et abrogé par la loi n° 2008-492 du 26 mai 2008, article 5)

« Bénéficiaire de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 5212-2 :

1° Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles.

2° Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de la sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire.

3° Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de la sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des 2/3 leur capacité de travail ou de gain.

4° Les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre.

5° Les conjoints survivants non remariés titulaires d'une pension au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre, dont le conjoint militaire ou assimilé est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension militaire d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 %.

6° Les orphelins de guerre âgés de moins de 21 ans et les conjoints survivants non remariés ou les parents célibataires, dont respectivement la mère, le père ou l'enfant, militaire ou assimilé, est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 %.

7° Les conjoints survivants remariés ayant au moins un enfant à charge issu du mariage avec le militaire ou assimilé décédé, lorsque ces conjoints ont obtenu ou auraient été en droit d'obtenir, avant leur remariage, une pension dans les conditions prévues au 5°.

8° Les conjoints d'invalides internés pour aliénation mentale imputable à un service de guerre, s'ils bénéficient de l'article L. 124 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre.

9° Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service.

10° Les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles.

11° Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés. »

*Nota. - Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007, article 14 : les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du code du travail et au plus tard le 1er mars 2008.*

*Anciens textes : code du travail, article L. 323-3 (ab.).*

## Avenant du 20 octobre 2009 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	FFP.
Organisations de salariés	CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC.

En vigueur étendu

Le présent avenant modifie certaines dispositions de l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance ; il est conclu selon les modalités prévues par son article 15.

### Article 1er

En vigueur étendu

L'article 11.1 devient :

« Organismes de prévoyance

La couverture des garanties définie au présent accord fera l'objet d'une convention de gestion et de contrats d'assurance conclus avec un ou plusieurs organismes de prévoyance, à but non lucratif, gérés paritairem.

### Article 2

En vigueur étendu

L'article 11.2 devient :

« Désignation des organismes de prévoyance

Les parties signataires décident de confier la gestion du régime par une co-désignation de deux organismes :

- le groupement national de prévoyance, institution nationale de prévoyance collective (GNP-INPC) en tant qu'union d'institutions

de prévoyance ;

- Malakoff-Médéric, en tant qu'institution de prévoyance,

dans le cadre d'une convention de gestion.

Cette convention établira les modalités selon lesquelles les entreprises adhérentes relèvent d'un des centres de gestion que celle-ci aura désignés.

La couverture des garanties sera conclue dans le cadre d'une co-assurance par parts égales entre ces deux organismes, à l'exception de la rente éducation assurée par l'OCIRP (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance). »

#### Article 3

En vigueur étendu

L'article 11.2 bis devient :

« Réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la périodicité du réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation interviendra, au plus tard, tous les 5 ans.

A cet effet, les partenaires sociaux se réuniront dans les 6 mois qui suivent l'envoi du rapport et, en tout état de cause, au moins 3 mois avant la date d'échéance maximale ci-dessus, pour étudier le rapport spécial des organismes assureur désignés, sur les comptes de résultats de la période écoulée et sur les perspectives d'évolution de la couverture et de la gestion du régime.

A l'issue de cet examen, le régime mis en oeuvre pourra être modifié ou complété dans l'organisation de la mutualisation qu'il instaure. »

#### Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives, puis, à l'expiration du délai d'opposition, il fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension à direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Il entre en vigueur au lendemain du jour de son dépôt.

### Avenant du 14 décembre 2009 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	FFP.
Organisations de salariés	CGT ; CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC.

En vigueur étendu

Le présent avenant modifie certaines dispositions de l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la mise en place du régime de prévoyance. Il est conclu selon les modalités prévues par l'article 15 de cet accord.

#### Article 1er

En vigueur étendu

L'article 2.3 de l'accord du 3 juillet 1992 devient :

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

#### Article 2

En vigueur étendu

L'article 3.1 de l'accord du 3 juillet 1992 devient :

### « 3.1. Nature

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

#### Article 3

En vigueur étendu

L'article 5.3 de l'accord du 3 juillet 1992 devient :

### « 5.3. Paiement de la rente éducation

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

#### Article 4

En vigueur étendu

L'article 6.4 de l'accord du 3 juillet 1992 devient :

### « 6.4. Revalorisation

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

#### Article 5

En vigueur étendu

Dans l'article 6.5 de l'accord du 3 juillet 1992, alinéas 1 et 4, les mots « l'organisme de prévoyance » sont remplacés par « les organismes de prévoyance ».

#### Article 6

En vigueur étendu

L'alinéa 3 de l'article 8.1 de l'accord du 3 juillet 1992 est supprimé.

#### Article 7

En vigueur étendu

L'article 8.2 de l'accord du 3 juillet 1992 devient :

### « 8.2. Maternité

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

#### Article 8

En vigueur étendu

L'article 8.3 de l'accord du 3 juillet 1992 devient :

### « 8.3. Chômage

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

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

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

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

#### Article 9

En vigueur étendu

L'article 8.4 de l'accord du 3 juillet 1992 devient :

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

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

Article 10

En vigueur étendu

L'article 8.5 de l'accord du 3 juillet 1992 devient :

« 8.5. Congés légaux non rémunérés ni indemnisés

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

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

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

Article 11

En vigueur étendu

L'article 9.4 de l'accord du 3 juillet 1992 « Pour les salariés bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée » est supprimé.

Article 12

En vigueur étendu

L'article 10.1 de l'accord du 3 juillet 1992 devient :

« 10.1. Principe

Toutes les prestations du régime sont revalorisées. La base de la revalorisation des prestations autres que la rente éducation est l'évolution du point conventionnel plafonné au différentiel entre le taux de placement et 60 % du TME, et avec les mêmes dates d'effet tant que la convention de gestion est en vigueur. Après résiliation de celle-ci, la revalorisation s'effectue selon les modalités de la convention de gestion. »

Article 13

En vigueur étendu

L'article 10.2 de l'accord du 3 juillet 1992 devient :

« 10.2. Calcul de la prestation revalorisée

Le salaire de référence défini à l'article 9 et/ou le niveau de rémunération garanti visé à l'article 6. 3 sont revalorisés par application d'un coefficient K défini ci-après :

$$K = P / M$$

P : valeur du point conventionnel en vigueur à la date du versement ;

M : valeur moyenne pondérée du point conventionnel plafonné au différentiel entre le taux de placement et 60 % du TME, pendant la période retenue pour la définition du salaire de référence ou du niveau de rémunération annuelle garanti.

La référence au point conventionnel est effective tant que la convention de gestion est en vigueur. Après résiliation de celle-ci, la revalorisation s'effectue selon les modalités de la convention de gestion. »

Article 14

En vigueur étendu

L'article 11.1 de l'accord du 3 juillet 1992 devient :

« 11.1. Organisme de prévoyance

La couverture des garanties définie au présent accord fera l'objet d'une convention de gestion conclue avec un ou plusieurs

organismes de prévoyance, à but non lucratif, gérés paritairement. »

#### Article 15

En vigueur étendu

L'article 11.2 de l'accord du 3 juillet 1992 devient :

##### « 11.2. Choix des organismes assureurs

Les parties signataires décident de confier la gestion du régime de prévoyance conventionnel, dans le cadre d'une convention de gestion, à deux organismes codésignés :

- le GNP, union d'institutions de prévoyance ;
- l'URRPIMMEC, institution de prévoyance du groupe Malakoff-Médéric.

Cette convention établit, notamment, les modalités selon lesquelles les entreprises adhérentes relèvent d'un des centres de gestion de ces organismes. Celle-ci indique également comment s'organise l'attribution du rôle d'apériteur entre l'un et l'autre des organismes de prévoyance.

La couverture des garanties est assurée par celui de ces deux organismes auquel l'entreprise adhère, à l'exclusion de la rente éducation assurée par l'OCIRP (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance), organisme désigné pour la couverture de ce risque. Le GNP et l'URRPIMMEC reçoivent une délégation de la part de l'OCIRP pour effectuer les appels de cotisations et le règlement des prestations. »

#### Article 16

En vigueur étendu

L'article 11.2 bis de l'accord du 3 juillet 1992 devient :

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

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la périodicité du réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation interviendra, au plus tard, tous les 5 ans.

Les partenaires sociaux se réuniront pour étudier le rapport spécial visé ci-après, dans les 3 mois qui suivent sa réception.

Le rapport spécial, établi par l'apériteur, détaille et regroupe les comptes de résultats des organismes désignés ainsi que les mécanismes de la mutualisation sur la période écoulée et les perspectives d'évolution du régime.

A l'issue de cet examen, le régime mis en oeuvre pourra être modifié ou complété dans l'organisation de la mutualisation qu'il instaure. »

#### Article 17

En vigueur étendu

L'article 11.3, alinéa 1, de l'accord du 3 juillet 1992 devient :

##### « 11.3. Obligations d'adhésion

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les organismes de formation visés à l'article 1er de la convention collective nationale n'ayant pas souscrit de contrat de prévoyance pour l'ensemble, ou partie, de leur personnel, à la date de signature du présent accord, ayant initialement instauré le présent régime sont tenus d'adhérer, à compter de cette même date, à l'un des organismes de prévoyance désigné à l'article 11.2. »

L'alinéa 2 est inchangé.

#### Article 18

En vigueur étendu

L'article 11.3 bis de l'accord du 3 juillet 1992 devient :

##### « 11.3 bis. Compensation financière

Chaque organisme de formation, relevant du champ d'application de la convention collective nationale et ne bénéficiant pas de la réserve d'adhésion prévue à l'article 11.3 au 1er juillet 1993, est tenu d'adhérer à l'un des organismes désignés, dès la date d'entrée en vigueur du présent accord (1er juillet 1993) ou dès la date de sa création si celle-ci lui est postérieure.

L'organisme assureur désigné demandera à l'organisme de formation qui lui demande d'adhérer à une date postérieure à la date à laquelle il y est tenu, et si un ou plusieurs salariés sont éligibles aux prestations du régime, le versement d'une indemnité qui

sera égale, pour l'incapacité-invalidité, à la provision mathématique calculée sur la base des tables légales et des taux techniques en vigueur et, pour le décès, au montant des capitaux décès.

Cette indemnité n'est toutefois pas due par les organismes de formation qui rejoindront l'un des organismes désignés dans les 3 mois qui suivent leur création.

Les organismes de formation ayant bénéficié de la réserve d'adhésion prévue au deuxième paragraphe de l'article 11.3 au moment de la mise en place du régime de prévoyance conventionnel, qui rejoindraient les organismes assureurs désignés à l'article 11.2, et dont un ou plusieurs salariés sont éligibles aux prestations du régime, pourront se voir réclamer une compensation financière tenant compte du risque qu'ils représentent pour l'équilibre du régime mutualisé.

Néanmoins, à titre exceptionnel, ces mêmes organismes de formation pourront rejoindre le présent régime, et donc la mutualisation, en exonération totale de la compensation financière ci-dessus. Pour bénéficier de cette exonération, leur adhésion doit intervenir dans les 18 mois qui suivent la publication de l'extension et, en cas d'impossibilité juridique dûment justifiée, au plus tard au 1er janvier de la 2e année qui suit celle au cours de laquelle l'extension de l'avenant du 14 décembre 2009 aura été publiée. »

#### Article 19

En vigueur étendu

L'article 11.3 ter de l'accord du 3 juillet 1992 « Modalité de mise en oeuvre du maintien de la garantie décès prévu par l'article 7.1 de la loi Evin » est modifié comme suit :

- l'alinéa 3 devient : « En cas de non-renouvellement de la désignation des organismes désignés ou de résiliation de l'adhésion conforme au 2e alinéa de l'article 11.3, une éventuelle indemnité de résiliation devra être versée à l'organisme assureur quitté, dès la date d'effet de la nouvelle désignation ou de la résiliation, par chaque organisme de formation adhérent ayant résilié son adhésion ou faire l'objet d'une négociation avec le ou les organismes assureurs désignés par la branche pour la reprise des engagements. »

#### Article 20

En vigueur étendu

L'article 11.3 quater de l'accord du 3 juillet 1992 « Effet de la résiliation » est modifié comme suit :

- l'alinéa 1 devient : « En cas de résiliation de l'adhésion conforme à l'article 11.3, 2e alinéa, ou de non-renouvellement de la convention de gestion avec les organismes assureurs désignés à l'article 11.2 » ;

- l'alinéa 3 devient : « La revalorisation du salaire de référence se poursuit au moins sur la base déterminée par le texte conventionnel à la date de la dénonciation de la désignation ou à la date de la résiliation et devra, si le contrat ne prévoit pas la poursuite de la revalorisation après résiliation de celui-ci, faire l'objet d'une négociation avec le ou les organismes assureurs désignés par la branche. » ;

- l'alinéa 5 devient : « Leur revalorisation se poursuit au moins sur la base déterminée par le texte conventionnel à la date de la dénonciation de la désignation ou à la date de la résiliation et devra, si le contrat ne prévoit pas la poursuite de la revalorisation après résiliation de celui-ci, faire l'objet d'une négociation avec le ou les organismes assureurs désignés par la branche. »

#### Article 21

En vigueur étendu

Dans l'article 11.5 de l'accord du 3 juillet 1992 « Convention de gestion », les mots « organisme de prévoyance précisera » sont remplacés par « les organismes de prévoyance préciseront ».

#### Article 22

En vigueur étendu

Dans l'article 13.1 de l'accord du 3 juillet 1992 « Information sur l'accord et les garanties du régime de prévoyance », alinéa 1, les mots « l'organisme de prévoyance réalisera » sont remplacés par « les organismes de prévoyance réaliseront »

#### Article 23

En vigueur étendu

Dans l'article 13.2 de l'accord du 3 juillet 1992 « Information sur le bilan annuel des comptes » :

- l'alinéa 1, les mots « l'organisme de prévoyance fournira » sont remplacés par « les organismes de prévoyance fourniront » ;

- l'alinéa 3, les mots « l'organisme de prévoyance communiquera » sont remplacés par « les organismes de prévoyance communiqueront »

#### Article 24

En vigueur étendu

L'article 14 de l'accord du 3 juillet 1992 devient :

#### « 14. Fonds d'action sociale

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

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

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

#### Article 25

En vigueur étendu

L'article 15 de l'accord du 3 juillet 1992 « Modification, résiliation, dénonciation » est modifié comme suit :

- à l'alinéa 8 : « En cas de dénonciation de la désignation ou en cas de résiliation, les prestations incapacité, invalidité et rente éducation en cours continueront à être servies par les organismes résiliés, au niveau de la dernière prestation due ou payée avant la résiliation ou le non-renouvellement, puis ensuite régulièrement revalorisées par ceux-ci selon les modalités prévues dans la convention de gestion. » ;
- l'alinéa 9, les mots « l'organisme de prévoyance compétent » sont remplacés par « l'un des organismes de prévoyance compétents ».

#### Article 26

En vigueur étendu

L'annexe à l'accord du 3 juillet 1992 « Cotisations » est modifiée comme suit :

L'article 2 « Taux des cotisations prévoyance » devient :

« 2.1. Employés et techniciens, salariés ne relevant que de l'ARRCO :

- sur tranche A : 1,24 % ;
- sur tranche B : 1,87 %.

2.2. Cadres, salariés relevant de l'AGIRC :

- sur tranche A : 1,50 % ;
- sur tranches B et C : 2,13 %.

L'article 3 devient :

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

L'article 4 « Répartition » devient :

« Les cotisations définies aux articles 2 et 3 seront calculées sur la totalité du salaire limité à la tranche C et réparties entre employeurs et salariés à raison de :

- 50 % à la charge de l'employeur ;
- 50 % à la charge du salarié. »

L'article 6 devient :

« Les taux des cotisations définies au paragraphe 2 de la présente annexe sont maintenus à compter du 1er janvier 2010 par les organismes de prévoyance, pendant 3 ans pour la couverture des risques autres que la rente éducation, et pendant 5 ans pour la couverture de la rente éducation.

Ils seront ensuite renouvelables chaque année par tacite reconduction, sauf dénonciation par l'une ou l'autre des parties, par pli recommandé, les organismes assureurs désignés devront respecter un préavis de 6 mois. »

#### Article 27

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives, puis, à l'expiration du délai d'opposition, il fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

Il entre en vigueur au lendemain du jour de son dépôt.

## Avenant n° 11 du 11 décembre 2009 relatif au paritarisme et aux commissions paritaires

Signataires	
Organisations patronales	FFP.
Organisations de salariés	CGT ; CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC.

### Article 1er

En vigueur étendu

L'article 18 est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

### « Article 18

#### Commissions paritaires nationales des organismes de formation

Plusieurs commissions paritaires nationales relèvent de la convention collective nationale de la branche des organismes de formation (CCNOF) : la commission mixte paritaire (CMP), la commission paritaire nationale de la prévoyance (CPNP), la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEF) et la commission paritaire nationale (CPN).

#### 18.1. Fonds du paritarisme

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

- les remboursements de frais (déplacement ...) et indemnisation des pertes des salaires des représentants composant les délégations des salariés et des employeurs appelées à participer aux travaux et réunions des commissions paritaires de la branche fixées à l'article 18 ainsi qu'aux groupes de travail décidés par chacune de ces commissions ;
- le remboursement aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs de la branche des frais engagés pour la préparation des réunions, le suivi des travaux et la mise en 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 paritaires, notamment la CPN et la CPNEF.

Pour assurer la gestion de ce fonds, les organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés ont créé une association de gestion (association pour la collecte et la gestion des fonds de la branche formation). Ses statuts définissent les modalités de prise en compte des dépenses et fixent les modalités de gestion des fonds collectés notamment en son article 3.

#### 18.1.1. Financement du fonds

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

#### 18.1.2. Montant de la cotisation

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

#### 18.1.3. Collecte de la cotisation

La commission paritaire nationale de la branche (CPN), au travers de son association de gestion, collectera la cotisation ou désignera la ou les institutions paritaires ou associatives en charge de la collecte de la cotisation définie à l'article 18.1.2 et conventionnera avec celles-ci.

### 18.2. Commission paritaire nationale des organismes de formation (CPN)

#### 18.2.1. Composition de la commission paritaire nationale (CPN)

La commission paritaire nationale instituée par la présente convention est ainsi composée :

- deux représentants pour chacune des organisations syndicales signataires ;
- un nombre de représentants des employeurs égal au nombre total des représentants des organisations syndicales.

La commission se réunira au moins une fois par quadrimestre. Une ou plusieurs réunions extraordinaires pourront avoir lieu à la demande d'une des parties signataires, dans des conditions d'urgence définies par le règlement intérieur de la commission.

Les organisations patronales signataires assureront le secrétariat.

La présidence de la commission sera assurée à tour de rôle par un représentant des employeurs et un représentant des organisations syndicales de salariés désigné par chaque collège tous les deux ans. Simultanément, un vice-président sera désigné dans les mêmes conditions.

#### 18.2.2. Missions de la commission paritaire nationale (CPN)

La commission aura pour mission :

- d'assurer la mise en œuvre harmonieuse de la convention collective.

La commission paritaire sera compétente dans le cas où, à titre exceptionnel, des organismes qui se trouveraient confrontés à l'impossibilité de mettre en œuvre le dispositif retenu pour les formateurs des catégories D et E en matière de durée du travail, demanderaient une dérogation leur permettant d'adapter à leur situation le dispositif existant.

Elle est également compétente pour traiter tout litige né de l'application de l'article 6 de la convention collective nationale des organismes de formation.

La demande sera faite auprès de la commission nationale paritaire par un document explicitant les raisons argumentées conduisant à la demande et l'avis des représentants du personnel de l'organisme s'il y a lieu.

La commission paritaire nationale se réunira en urgence dans un délai maximum de 3 semaines après la saisine. Si elle ne peut statuer lors de sa réunion, elle pourra désigner un ou deux rapporteurs. Elle statuera au vu des éléments contenus dans le rapport dans un délai maximum d'un mois après sa première réunion.

La décision sera prise à la majorité des membres présents ou représentés de la commission nationale paritaire ;

- d'interpréter la présente convention ;

- de concilier les différends collectifs et les litiges ;

Les différends collectifs de travail qui n'auront pu être réglés au sein de l'organisme seront soumis par la partie la plus diligente à la commission paritaire nationale.

Elle pourra être saisie également des conflits individuels par la partie la plus diligente. Le président de la commission ne convoquera pas cette dernière si l'autre partie a signifié son refus de la procédure.

La commission pourra notamment être saisie des litiges susceptibles de naître du fait de l'utilisation de contrats à durée déterminée conclus en application de l'article 5.4 de la présente convention.

#### Article 18.3

##### Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEF)

#### Article 18.3.1

Composition et fonctionnement de la CPNEF

La CPNEF est composée de la façon suivante :

- 2 représentants pour chacune des organisations syndicales représentatives ;

- un nombre égal de représentants des employeurs.

Ces représentants sont désignés par les organisations représentatives de la branche, qui disposent à tout moment des mandats ainsi confiés.

La présidence et la vice-présidence de la CPNEF changent de collège tous les 2 ans.

La CPNEF se réunira au moins une fois par quadrimestre sur convocation écrite de son Président.

Les décisions de la CPNEF sont prises en séance plénière à la majorité des membres présents ou représentés.

Les parties signataires laissent à leurs représentants au sein de cette commission le soin de déterminer les modalités de son fonctionnement, éventuellement définies dans un règlement intérieur, et notamment la constitution de son bureau.

Dans le cadre de ses missions telles que définies par les textes en matière d'emploi, de formation ou de qualification professionnelle, les décisions de la CPNEF sont souveraines.

Toutefois, dès lors qu'une décision de la CPNEF implique une modification des dispositions conventionnelles en vigueur dans la branche, elle est soumise à l'approbation de la commission mixte.

#### Article 18.3.2

##### Missions de la CPNEF

###### En matière d'emploi

La CPNEF aura notamment pour mission :

- de permettre l'information réciproque des organisations représentatives sur la situation de l'emploi et de son évolution dans la profession ;
- d'examiner la situation de l'emploi : son évolution, sa stabilité et sa pérennité en termes quantitatifs et qualitatifs en lien avec l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche ;
- de mettre en place les dispositifs particuliers en faveur des salariés en deuxième partie de carrière (plus de 45 ans ou 20 ans d'ancienneté) et en faveur des publics en situation de précarité.

###### En matière de formation professionnelle

La CPNEF a pour mission de définir et de promouvoir la politique de formation professionnelle de la branche en favorisant un meilleur accès aux diverses actions de formation professionnelle.

La CPNEF détermine les procédures et processus d'accès à la VAE dans la branche.

La CPNEF organise paritairement les rapports de la branche avec les OPCA.

Elle établit les principes et les règles visant à l'égalité homme-femme dans l'accès à la formation professionnelle.

Elle est associée à la mise en œuvre et au suivi d'engagement de développement de la formation (EDEC), conclu entre les Pouvoirs Publics et la profession.

La CPNEF peut prendre l'initiative d'engager toute étude relative à la formation ou la qualification professionnelle, en partenariat ou non avec la puissance publique.

La CPNEF définit les priorités et les orientations en matière de formation professionnelle, notamment dans le cadre du droit individuel à la formation, du contrat ou de la période de professionnalisation et de l'intégration des salariés en situation de précarité, de la formation des tuteurs et des salariés en deuxième partie de carrière (plus de 45 ans ou 20 ans d'ancienneté).

Les partenaires sociaux de la CPNEF décident de mettre en place un observatoire prospectif des métiers et des qualifications. Un comité paritaire issu de la CPNEF ou la CPNEF elle-même assurera le pilotage de l'observatoire.

La CPNEF crée, valide et délivre les certificats de qualification professionnelle de branche (CQP) et a une mission d'information et de communication à leur sujet. A ce titre, les référentiels feront l'objet d'une diffusion dans la branche.

En matière de professionnalisation :

###### Concernant le contrat de professionnalisation

La CPNEF pourra définir la nature des qualifications et les publics spécifiques pour lesquels la durée du contrat de professionnalisation peut être portée à 24 mois.

Concernant les périodes de professionnalisation :

La CPNEF détermine les objectifs de l'action de formation mise en œuvre pour les publics bénéficiaires d'une période de professionnalisation.

Elle détermine la liste des publics bénéficiaires prioritaires compte tenu des qualifications professionnelles accessibles au titre de la période de professionnalisation. Elle peut également définir les modalités de mise en œuvre des actions de formation effectuées lors de la période de professionnalisation.

###### En matière d'analyse prospective des emplois et de gestion des qualifications professionnelles et des compétences

La CPNEF pilote la mise en place de contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications au niveau de la profession, en lien avec l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

En fonction de ces évolutions, la CPNEF pourra faire toutes propositions utiles relatives à l'adaptation ou la révision de la grille des qualifications, en accord avec la commission mixte de la branche.

#### Article 18.3.3

La CPNEF aura également pour mission de :

Prendre connaissance de tous projets ou décisions de licenciement collectif pour raisons économiques de plus de 9 salariés sur une période de 30 jours, ou de licenciements touchant cinquante pour cent de l'effectif d'une entreprise, dès lors que le nombre de salariés licenciés n'est pas inférieur à 5 sur une même période de 30 jours.

Dans les organismes ayant des instances de représentation du personnel, les licenciements économiques s'inscriront dans les procédures prévues par la loi et l'accord national interprofessionnel sur la sécurité de l'emploi. La commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle interviendra donc dans ce contexte.

Dans les organismes n'ayant pas de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle sera saisie des projets de licenciements susvisés (plus de 9 salariés ou 50 % de l'effectif, avec un minimum de cinq salariés sur une même période de 30 jours).

Sa saisine obligatoire sera préalable, la commission paritaire pour l'emploi et la formation professionnelle devant se réunir dans un délai de 8 jours pour procéder à un examen de la situation de l'emploi et, le cas échéant, faire des propositions.

L'organisme concerné ne pourra entamer sa procédure qu'à la suite de cette réunion, sauf dans les situations consécutives à une décision de redressement judiciaire ou de liquidation judiciaire.

#### Article 18.4

##### Affichage

Un affichage devra préciser, dans chaque organisme ou établissement d'organisme, l'existence de la commission paritaire nationale (CPN), les organisations qui en font partie et leurs coordonnées, ainsi que l'adresse du secrétariat. Le texte de cet affichage sera établi par la commission paritaire. »

#### **Date d'effet de l'accord**

##### Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur à la date de signature.

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension à direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

---

### **Adhésion par lettre du 17 janvier 2011 du SNPF CGT à la convention**

En vigueur non étendu

Paris, le 17 janvier 2011.

Le syndicat national des personnels de la formation CGT (SNPF CGT), 24, rue de Paris, 93100 Montreuil, à la direction des relations du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

En vigueur non étendu

En application de l'article L. 2261-3, nous vous notifions que le syndicat national des personnels de la formation (SNPF), organisation syndicale représentative de salariés dans le champ d'application de la convention, adhère à la convention collective nationale des organismes de formation, idcc 1516, ainsi qu'à l'ensemble de ses avenants. Le numéro d'enregistrement de notre syndicat est : 93B 048 2010/183.

Nous vous remercions d'en prendre note.

Notre adhésion sera notifiée aux signataires de la convention.

Nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, à l'assurance de nos sentiments les meilleurs.

Le secrétaire général.

---

## Accord du 27 mars 2012 relatif à la recodification de la convention

Signataires	
Organisations patronales	FFP.
Organisations de salariés	FEP CFDT ; SNEPL CFTC ; FD CFE-CGC ; SNEPAT FO ; SNPEFP CGT.

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche ont construit le cadre conventionnel de la profession en 1988, convention collective nationale des organismes de formation (CCNOF) n° 3249, idcc 1516.

Depuis, plusieurs réformes sont intervenues modifiant concrètement le paysage de la profession, tant externes (réforme de la formation professionnelle de 2004 et de 2009) qu'internes par la conclusion de dizaines d'accord de branche portant notamment sur l'aménagement et l'organisation du temps de travail, la prévoyance, les salariés handicapés ou encore la politique de certification professionnelle de la branche.

Plus de 20 ans après la mise en œuvre de la convention collective, compte tenu de la maturité de la profession et dans un contexte de technicité toujours accru des dispositions législatives sociales, les partenaires sociaux souhaitent recodifier la CCNOF afin qu'elle puisse être, pour tous, salariés, représentants du personnel, employeur, un outil efficient, lisible et accessible.

C'est ce triple objectif qui gouverne le présent accord, réintégrant certains accords annexés à la CCNOF, modifiant parfois la typologie des articles, supprimant certaines dispositions conventionnelles obsolètes, organisant in fine une convention collective moderne et compréhensible dans sa forme.

Il est précisé que la création d'annexes traitant des thèmes ciblés n'a ni pour objet, ni pour effet de remettre en cause le caractère règlementaire des dispositions qu'elles contiennent obtenues en son temps suite à l'extension de ces dispositions par les services ministériels compétents.

Par ailleurs, l'acte de recodification de la convention collective nationale ne remet pas en cause non plus la position adoptée (signature ou absence de signature des accords ou avenants) par les organisations syndicales de salariés qui prévalait au moment de la conclusion des accords ou avenants, objets de la recodification.

Cette recodification préfigure, à terme, une négociation globale de la convention collective nationale en vue de moderniser les droits et les devoirs des acteurs de la profession.

### Article 1er

En vigueur étendu

L'article 2 de la convention collective nationale des organismes de formation est modifié comme suit :

L'alinéa 1 de l'article 2 devient :

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

L'article 2.2 « Révision » devient :

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

L'article 2.3 « Adhésion » devient :

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

### Article 2

En vigueur étendu

Les termes « du titre Ier du livre IV du code du travail » prévus au 1er alinéa de l'article 3.1 sont remplacés par « de la deuxième partie, livre Ier, titre III, du code du travail ».

Les termes « L. 412-1 » de l'alinéa 3 du même article 3.1 sont remplacés par « L. 2141-4 ».

A l'article 3.2, alinéa 2, le terme « salariés » est remplacé par « formateurs ».

A l'article 3.2, alinéa 2, les termes « de face à face pédagogique et sur les autres activités » sont supprimés.

De même, les termes « telle que définie à l'article 10 de la présente convention » sont supprimés.

A l'article 3.6, les termes « les articles L. 451-1 et suivants » sont remplacés par « l'article L. 3142-7 ».

De même, les termes « l'alinéa 2 de l'article L. 451-1 du code du travail » sont remplacés par « l'article R. 3142-8 du code du travail ».

A l'article 3.7, alinéa 1, les termes « les articles L. 432-1 » sont remplacés par « l'article L. 2323-1 ».

A l'article 3.7, alinéa 2, les termes « L. 432-4 » sont remplacés par « L. 2323-7 et suivants ».

Les articles 3.9 et 3.10 deviennent :

#### « Article 3.9

##### Calcul de l'effectif

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

#### « Article 3.10

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

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

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

### Article 3

En vigueur étendu

A l'alinéa 2 de l'article 5.1, les termes « (art. L. 121-1 du code du travail) » sont remplacés par « (art. L. 1221-3 du code du travail) ».

L'article 5.4.2 est modifié comme suit : « les termes « (art. L. 122-1 et L. 122-2) » sont remplacés par « (art. L. 1242-2 et L. 1243-3 du code du travail) ».

Il est inséré au terme de l'article 5.2 un dernier alinéa suivant :

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

Les articles 5.4.1 à 5.4.4 de la convention collective nationale des organismes de formation sont abrogés et remplacés par les dispositions du titre V de l'accord du 6 décembre 1999.

Les articles 5.7 et 5.8 sont supprimés.

Les articles 5.4.1 et suivants deviennent désormais :

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

#### 5.4.2. Recours au contrat de travail à durée déterminée

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

#### 5.4.3. Cas particulier

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

En raison de la nature de l'activité des organismes de formation et de l'usage constant dans ce secteur d'activité de ne pas

recourir au contrat à durée indéterminée pour certains emplois ayant un caractère temporaire, il est possible de faire appel au contrat de travail à durée déterminée de l'article L. 1242-2-3 du code du travail :

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

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

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

A l'issue du CDD d'usage, le salarié percevra une indemnité dite ' d'usage ' égale à 6 % de la rémunération brute versée au salarié au titre du contrat dès lors que le contrat n'est pas poursuivi par un contrat à durée indéterminée.

#### 5.5. Contrat de travail à durée indéterminée intermittent

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

#### 5.6. Contrat de travail à temps partiel

##### 5.6.1. Principes et modalités

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

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

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

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

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

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

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

##### 5.6.2. Priorité

Le salarié à temps partiel bénéficie d'une priorité pour l'attribution de tout emploi à temps plein qui viendrait à être créé ou à devenir vacant ou d'une augmentation de sa durée de travail.

Avant toute conclusion d'un contrat à durée déterminée, l'employeur fera appel de préférence aux salariés à temps partiel de l'établissement volontaires et possédant les qualités requises.

Lorsque les délais entre le recrutement éventuel et le début des stages le permettront, une information sur le recrutement envisagé se fera par voie d'affichage.

##### 5.6.3. Recours aux heures complémentaires

Dans le cadre des textes qui régissent strictement le temps partiel, des heures de travail en dépassement du volume contractuel prévu au contrat de travail peuvent être effectuées si la direction en informe au préalable les salariés concernés et précise le volume, les conditions et la période sur laquelle les heures complémentaires seront réalisées.

Ces heures, dites ' complémentaires ', correspondent aux heures de travail accomplies par un salarié à temps partiel, à l'initiative de la direction, au-delà de la durée de travail prévue dans son contrat. Les salariés employés à temps partiel peuvent donc être amenés à effectuer des heures complémentaires si les conditions de recours aux heures complémentaires et les éventuelles circonstances prévisibles de surcroît d'activité sont prévues soit conventionnellement, soit contractuellement.

Le refus d'effectuer des heures complémentaires par le salarié qui n'aurait pas été informé selon les dispositions conventionnelles du présent paragraphe n'est pas constitutif d'une faute.

Les heures complémentaires au-delà de 1/10 du volume contractuel, et dans la limite de 1/3 dudit volume, ouvrent droit à une majoration de salaire telle que définie par les textes en vigueur.

La modification de la répartition de la durée du travail donne lieu à un délai de prévenance de 7 jours ouvrés.

#### 5.7. Information et consultation des institutions représentatives du personnel

Pour la conclusion de contrats à durée déterminée ou le recours au travail à temps partiel, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel seront informés et consultés sur les modalités et les principes retenus dans leur entreprise.

Les diverses informations prévues par les dispositions du code du travail dans ce domaine leur seront transmises trimestriellement.

Ces éléments d'information ou de consultation ne font pas obstacle aux possibilités ouvertes aux salariés concernés de saisir la commission paritaire (dans les conditions prévues à l'article 18 de la présente convention collective) ou les juridictions compétentes. »

#### Article 4

En vigueur étendu

L'article 8 s'intitule désormais « Modification du contrat de travail pour motif économique ».

Les dispositions de l'article 8 sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Lorsque l'employeur envisage la modification d'un élément essentiel du contrat de travail justifiée par un motif économique, il en fait la proposition au salarié par lettre recommandée avec avis de réception.

La lettre de notification informe le salarié qu'il dispose de 1 mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus.

A défaut de réponse dans le délai de 1 mois, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée. »

#### Article 5

En vigueur étendu

L'annexe « Aménagement et réduction du temps de travail » est intégrée au sein de la convention collective nationale des organismes de formation et actualisée sur les dispositifs d'aménagement du temps de travail. Ainsi, les dispositions de l'accord du 6 décembre 1999 telles que modifiées par l'accord du 14 février 2008 sont introduites au sein de la CCNOF de la façon suivante :

L'article 10 de la convention collective nationale des organismes de formation est renommé « Durée et travail et aménagement du travail ».

L'article 6 de l'accord du 8 février 2008 est intégré à l'article 1er de l'article 10 nouveau de la convention collective nationale des organismes de formation. Ainsi, les alinéas 1 et 2 de l'article 10 nouveau deviennent :

« Les partenaires signataires estiment que le secteur des organismes privés de formation doit être compétitif en s'adaptant aux besoins et aux attentes des clients par la prise en compte de leur organisation, de leurs exigences et de leur disponibilité.

Ainsi, il est essentiel que les organismes de formation disposent de l'ensemble des outils de ressources humaines et d'aménagement du temps de travail permettant d'adapter la production aux besoins, tout en prenant en compte la volonté des salariés.

La durée du travail effectif, sans préjudice des dispositions relatives au temps partiel, est fixée à 35 heures par semaine. »

Les alinéas 1,2,3,4,5 et 6 de l'article 10 de l'accord du 6 décembre 1999 sont supprimés.

Le préambule du titre 1er de l'accord du 6 décembre 1999 est supprimé.

L'alinéa 3 de l'article 10 de la convention collective nationale des organismes de formation devient :

« Le temps de déplacement professionnel est assimilé à des heures de travail effectif lorsque le salarié est à la disposition de son employeur et que le lieu de départ est celui de son lieu de travail (organisme ou client).

Le temps de trajet pour se rendre du domicile au lieu de travail (organisme ou client) n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

Les entreprises qui le souhaitent pourront définir des modalités spécifiques par accord d'entreprise. »

L'article 10.1 de la convention collective nationale des organismes de formation est renommé « Heures supplémentaires, temps choisi, contingent d'heures supplémentaires ».

A l'alinéa 3 de l'article 10.1.1, le terme « expresse » est supprimé.

Il est créé l'article 10.1.3. intitulé « Contingent d'heures supplémentaires. »

Les articles 10.1.1,10.1.2 de l'accord du 6 décembre 1999 deviennent l'article 10.1.3 de la convention collective nationale des organismes de formation.

Les articles 10.2 et 10.3 de la convention collective nationale des organismes de formation sont abrogés et remplacés par les articles 10.2 et 10.3 de l'accord du 6 décembre 1999.

A l'article 10.3.4, les termes « telles que, à titre d'exemple » sont remplacés par « telles que notamment » .

Au terme de l'article 10.3.4 nouveau, sont ajoutées les dispositions suivantes :

« Par exemple : un formateur D ou E a effectué 100 heures de " non-travail ". Le ratio 72/28 sera appliqué à ces heures. Ainsi, 72 heures (100 x 72 %) sont considérées comme gelées et auront pour effet de ramener le plafond annuel d'heures d'AF à 1 048 heures (1 120 heures - 72 heures). »

L'article 10.4 de la convention collective nationale des organismes de formation est inchangé.

Il est créé un article 10.5 de la convention collective nationale des organismes de formation intitulé « Dispositions relatives aux cadres et à d'autres catégories du personnel ».

Les termes « selon les dispositions reprises dans l'article 4 du titre III de l'accord du 6 décembre 1999 » prévus à l'alinéa 1 de l'article 4 du titre III de l'accord du 6 décembre 1999 sont supprimés.

L'alinéa 1, tel que modifié ci-dessus, de l'article 4 du titre III de l'accord du 6 décembre 1999 devient l'alinéa 1 de l'article 10.5 de la convention collective nationale des organismes de formation.

Les alinéas 2 à 16 de l'article 4 du titre III de l'accord du 6 décembre 1999 deviennent respectivement les alinéas 2 à 16 de l'article 10.5 de la convention collective nationale des organismes de formation.

Il est créé un article 10.6 au sein de l'article 10 de la convention collective nationale des organismes de formation intitulé « Durées maximales du travail et temps de repos ».

Les alinéas 1,2,3,4,5 et 6 de l'article 2 du titre II de l'accord du 6 décembre 1999 deviennent respectivement les alinéas 1,2,3,4,5 et 6 de l'article 10.6 de la convention collective des organismes de formation.

Il est créé un article 10.7 au sein de l'article 10 de la convention collective nationale des organismes de formation intitulé « Aménagement du travail ».

Il est créé un article 10.7.1 au sein de l'article 10 de la convention collective nationale des organismes de formation dénommé « Mise en place des aménagements du temps de travail ».

L'article 10.7.1, alinéa 1, est ainsi rédigé :

« L'introduction dans un organisme de formation d'un aménagement du temps de travail sur la semaine, sur le mois, ou sur une période plurihebdomadaire doit être négociée avec les délégués syndicaux en vue d'aboutir à un accord collectif prévoyant un régime adapté à la situation particulière de tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement. »

L'alinéa 1 du titre II de l'accord du 6 décembre 1999 est supprimé.

Les alinéas 2 et 3 du titre II de l'accord du 6 décembre 1999 deviennent les alinéas 2 et 3 de l'article 10.7.1 de la convention collective des organismes de formation.

L'alinéa 4 de l'article 10.7.1 est ainsi rédigé :

« Les organismes qui ont mis en application les aménagements du temps de travail tels que prévus par l'accord du 6 décembre 1999 avant la mise en œuvre de la loi du 20 août 2008 peuvent continuer sur le même régime tel que décrit et rappelé ci-dessous. Ils ont également la possibilité de mettre en place les dispositions prévues en matière d'aménagement du travail sur une période de 4 semaines, sur une période supérieure à la semaine et au plus sur l'année dans le respect des dispositions légales en vigueur. »

Il est créé un article 10.7.2 au sein de l'article 10 de la convention collective des organismes de formation intitulé « Régime conventionnel mis en place avant la loi du 20 août 2008 en application de l'accord de branche du 6 décembre 1999 ».

L'article 3 du titre II de l'accord du 6 décembre 1999 devient l'alinéa 1 de l'article 10.7.2 nouveau de la convention collective des organismes de formation.

A l'article 10.7.2 nouveau, les termes « définis par l'article L. 222-1 de code du travail » sont supprimés.

Il est ajouté à l'article 10.7.2 nouveau, après les termes « Pour les formateurs D et E, cette durée annuelle est de 1 565 heures maximum », les termes « , hors journée de solidarité. »

L' article 4.1 du titre II de l'accord du 6 décembre 1999 devient le point 1 de l'article 10.7.2 de la convention collective des organismes de formation.

Au point 1 de l'article 10.7.2 nouveau, les termes « conformément aux dispositions de l'alinéa 3 de l'article L. 212-2 du code du travail » sont supprimés.

L' article 4.2 du titre II de l'accord du 6 décembre 1999 devient le point 2 de l'article 10.7.2 de la convention collective des organismes de formation.

Au sein du dernier alinéa de l'article 10.7.2 nouveau, les termes « soumises aux dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail » sont supprimés et remplacés par « soumises aux dispositions des articles L. 3121-20, L. 3121-21, L. 3121-22, L. 3121-24, L. 3121-11 et L. 3121-11-1 du code du travail » .

Les alinéas 2,3,4 et 5 de l'article 4.2.1 du titre II de l'accord du 6 décembre 1999 deviennent respectivement les alinéas 3,4,5 et 6 du point 2 de l'article 10.7.2 de la convention collective nationale des organismes de formation.

L'alinéa 1 de l'article 4.2.1 du titre II de l'accord du 6 décembre 1999 est supprimé.

Les alinéas 1,2,3 et 4 de l'article 4.2.2 du titre II de l'accord du 6 décembre 1999 deviennent respectivement les alinéas 7,8,9 et 10 du point 2 de l'article 10.7.2 nouveau de la convention collective nationale des organismes de formation.

L' article 4.3 du titre II de l'accord du 6 décembre 1999 devient le point 3 de l'article 10.7.2 de la convention collective des organismes de formation.

L'article 4.3.1 du titre II de l'accord du 6 décembre 1999 est supprimé.

Les alinéas 1 à 3 de l'article 4.3.2 du titre II de l'accord du 6 décembre 1999 deviennent respectivement les alinéas 2,3 et 4 du point 3 de l'article 10.7.2 de la convention collective des organismes de formation.

Le dernier alinéa de l'article 4.3.2 du titre II de l'accord du 6 décembre 1999 est supprimé.

L'article 4.3.3 de l' accord du 6 décembre 1999 devient l'alinéa 5 du point 3 de l'article 10.7.2 de la convention collective des organismes de formation.

Les alinéas 1 et 2 de l'article 4.3.4 de l' accord du 6 décembre 1999 deviennent les alinéas 6 et 7 du point 3 de l'article 10.7.2 de la convention collective des organismes de formation.

L'alinéa 4 de l'article 4.3.2 de l' accord du 6 décembre 1999 est supprimé.

Il est créé un alinéa 5 du point 3 de l'article 10.7.2 nouveau de la convention collective nationale des organismes de formation ainsi rédigé :

« Les conditions de rémunération au cours des périodes de faible activité sont définies ci-dessous. »

Les dispositions de l'article 4.3.3 du titre II de l'accord du 6 décembre 1999 deviennent l'alinéa 6 de l'article 10.7.2, point 3.

Les dispositions des alinéas 1 et 2 l'article 4.3.4 du titre II de l'accord du 6 décembre 1999 deviennent les alinéas 7 et 8 du point 3 de l'article 10.7.2.

Les dispositions des alinéas 1 à 4 de l'article 4.3.5 du titre II de l'accord du 6 décembre 1999 deviennent respectivement les alinéas 9 à 12 du point 3 de l'article 10.7.2 nouveau de la convention collective des organismes de formation.

Les dispositions des alinéas 1 à 4 de l'article 4.3.6 du titre II de l'accord du 6 décembre 1999 deviennent respectivement les alinéas 13 à 16 du point 3 de l'article 10.7.2 de la convention collective des organismes de formation.

Les termes « fixée à l'article 3 du titre II » de l'alinéa 14 du point 3 de l'article 10.7.2 de la convention collective des organismes de formation sont supprimés et remplacés par les termes « prévue à l'article 10.5 » .

De même, les termes « soumises aux dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 » sont supprimés et remplacés par « soumises aux dispositions des articles L. 3121-20, L. 3121-21, L. 3121-22, L. 3121-24, L. 3121-11 et L. 3121-11-1 » .

Les mots « prévues à l'article 10.1 de la convention collective nationale des organismes de formation » de l'alinéa 15 du point 3 de l'article 10.7.2 de la convention collective nationale des organismes de formation sont remplacés par les mots « prévues à l'article 10.1.3 de la convention collective des organismes de formation » .

Les dispositions de l'article 4.3.7 du titre II de l'accord du 6 décembre 1999 devient l'alinéa 17 du point 3 de l'article 10.7.2 de la convention collective des organismes de formation.

L' article 1er du titre III de l'accord du 6 décembre 1999 est supprimé.

Il est créé un point 4 de l'article 10.7.2 de la convention collective des organismes de formation intitulé « Compte épargne-temps » et rédigé comme suit (alinéas 1 à 4) :

« Les entreprises ont la faculté de mettre en place un compte épargne-temps qui permet à tout salarié, sur la base du volontariat, d'accumuler des apports en temps, en repos, en salaires (notamment augmentation, heures effectuées au-delà de la durée collective du travail ou du plafond prévu par les conventions de forfait), dans le respect des dispositions légales applicables.

Tout salarié en contrat à durée déterminée ayant au moins 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise peut ouvrir un compte épargne-temps.

La demande doit être faite à l'employeur par écrit.

L'alimentation et l'utilisation du compte restent à la discrétion du salarié, dans le respect des dispositions légales en vigueur. »

Les articles 1.1 à 1.9 du titre III de l'accord du 6 décembre 1999 sont supprimés.

Les alinéas 5 et suivants du point 4 de l'article 10.7.2 de la convention collective nationale des organismes de formation sont rédigés ainsi :

« Le compte épargne-temps peut faire l'objet de différents apports soit en numéraire, soit en nature, provenant du salarié ou de l'employeur. Il peut être alimenté notamment par :

- des repos compensateurs de remplacement des heures supplémentaires ;
- des jours de repos attribués au titre de la réduction de la durée du travail dans la limite de la moitié ;
- des congés payés dans la limite de 10 jours par an ;
- des primes diverses.

Toutefois, le nombre de jours reportés dans le compte épargne-temps ne peut excéder 22 jours par an.

Ce compte épargne-temps peut être abondé à la discrétion de l'employeur.

Les éléments de rémunération sont convertis en temps sur la base du taux de salaire horaire au moment de la conversion.

Le taux horaire défini ressort de la formule suivante :

Taux horaire =	Salaire annuel brut salarié
	52 x horaire de travail hebdomadaire contractuel du salarié concerné

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour l'indemnisation de tout ou partie, notamment, du :

- congé parental d'éducation ;
- congé sabbatique ;
- congé création d'entreprise ;
- congé pour événement familial ou personnel.

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour indemniser des congés d'une durée minimale de 2 mois, sauf accord des parties pour une durée inférieure à 2 mois.

Les congés devront être pris dans un délai :

- de 4 ans suivant l'ouverture des droits, si l'entreprise souhaite bénéficier des aides financières de l'Etat ;
- de 5 ans à compter du jour où le salarié aura accumulé dans le compte épargne-temps la durée minimale exigée pour partir en congé.

A l'issue de son congé, le salarié retrouvera son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Une fois par an, le salarié reçoit un relevé de la situation de son compte épargne-temps en jours.

L'utilisation des jours épargnés sur le compte épargne-temps doit faire l'objet d'une planification et d'un accord écrit préalable de l'employeur exprimé dans les 6 mois qui précèdent l'absence supérieure à 2 mois.

En outre, dans l'hypothèse d'une absence inférieure à 2 mois, un accord entre les parties sera nécessaire.

Les droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps sont couverts par l'assurance de garanties des salaires dans les conditions des articles L. 3253-6 et L. 3253-8 du code du travail.

En outre, l'employeur devra s'assurer contre le risque d'insolvabilité de l'entreprise, pour les sommes excédant celles couvertes par l'assurance de garantie des salaires.

Le compte épargne-temps est tenu en jours. Les sommes versées au salarié à l'occasion de la prise d'un repos correspondent au maintien du salaire journalier qu'aurait perçu le salarié s'il avait travaillé.

Les versements sont effectués aux échéances normales de paie ou en une seule fois et sont soumis, dans les conditions de droit commun, aux régimes fiscaux et sociaux en vigueur.

En cas de rupture du contrat de travail ou de renonciation à l'utilisation du compte, quel qu'en soit le motif, le salarié perçoit une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps. Cette indemnité sera calculée de la même façon que si le compte était liquidé par une prise de congé, la base de calcul étant le salaire perçu au moment de la liquidation du compte. En cas de renonciation, le salarié doit respecter un délai de prévenance fixé à 6 mois.

A la demande d'un salarié muté d'un établissement à un autre ou d'une filiale à une autre, d'un même groupe, l'épargne cumulée pourra faire l'objet d'un transfert dans les comptes de l'entité d'accueil sous réserve de l'accord de cette dernière. »

Il est créé un article 10.7.3 au sein de l'article 10 de la convention collective des organismes de formation intitulé « Accords d'entreprise sur la durée et l'aménagement du temps de travail mis en place dans le cadre de la loi du 20 août 2008 ».

L'article 10.7.3 nouveau est ainsi rédigé :

« Les entreprises peuvent mettre en place des outils d'aménagement et de réduction du temps de travail dans ce cadre. Il est rappelé que si l'accord est signé avec les institutions représentatives du personnel, l'accord doit être validé par la CPIV prévue à l'article 18. »

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3121-4 et L. 3152-2 du code du travail.  
(Arrêté du 22 juillet 2013-art. 1)

## Article 6

En vigueur étendu

L'article 1er du titre II de l'accord du 6 décembre 1999 est supprimé.

Les articles 2 et 3 du titre III de l'accord du 6 décembre 1999 sont supprimés.

Les titres VI à XI de l'accord du 6 décembre 1999 sont supprimés.

Sont également supprimées les dispositions suivantes de l'accord du 6 décembre 1999 :

- le préambule ;
- le champ d'application ;
- le 1er alinéa du titre Ier ;
- l'article 10.1 ;
- le 1er alinéa de l'article 4.2.1 ;
- l'article 4.3.1 ;
- les alinéas 1 à 3 du titre IV ;
- l'alinéa 2 de l'article 10 de l'accord du 6 décembre 1999.

Par ailleurs, les termes « selon les dispositions reprises dans l'article 4 du titre III de l'accord du 6 décembre 1999 » prévus à l'alinéa 1 de l'article 4 du titre III de l'accord du 6 décembre 1999 sont supprimés.

Les dispositions suivantes de l'accord du 14 février 2008 relatif à la modernisation des conditions d'emploi des salariés de la branche formation sont supprimées :

- le préambule ;
- l'article 1er ;

- les articles 2,3,4 (4.1 et 4.2) et 5.

## Article 7

En vigueur étendu

Le dernier alinéa de l'article 11 de la convention collective des organismes de formation est modifié comme suit :

« Pour la catégorie des formateurs D et E, le temps de formation sera assimilé, pour le partage entre temps d'AF et de PR, à un temps de congé, c'est-à-dire qu'il sera ' gelé ' au sens de l'article 10.3.4. »

## Article 8

En vigueur étendu

Les articles 12.1.1 et 12.1.2 de la convention collective sont modifiés comme suit :

« 12.1.1. L'article L. 3141-9 pour les femmes de moins de 21 ans ayant un ou des enfants à charge ;

12.1.2. L'article L. 3141-19, alinéa 3, pour les congés pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre.

Sont considérées comme temps de travail effectif pour le calcul du droit à congé payé les périodes énumérées aux articles L. 3141-4, L. 3141-5, L. 3142-7, L. 3142-12, L. 3142-44, L. 6322-13, L. 3142-1 et L. 3142-2 et L. 1234-4 et L. 1234-5 du code du travail et les périodes d'absence pour maladie pendant la durée d'indemnisation par l'employeur au taux plein prévu à l'article 14.1 de la convention collective.

Il ne peut y avoir report de congés au-delà de l'année de référence suivant celle justifiant les droits acquis. Toutefois, pour les salariés étrangers hors Europe, des accords collectifs ou particuliers pourront prévoir la juxtaposition d'un congé sans solde à la période de congés payés. »

A l'article 12.2, alinéa 1, de la convention collective nationale, les termes « congés fixés par l'article L. 223-8 » sont remplacés par « congés fixés par les articles L. 3141-17, L. 3141-18, L. 3141-19, L. 3141-20 » .

A l'article 12.3 de la convention collective nationale, les termes « (art. L. 223-11) » sont remplacés par « (art. L. 3141-22) » .

## Article 9

En vigueur étendu

A l'article 13.3 de la convention collective des organismes de formation, les termes « la prise éventuelle de ces jours sera sans incidence sur le FFP » sont remplacés par « la prise éventuelle de ces jours sera sans incidence sur l'AF ».

Les dispositions de l'article 13.4 « Congés sans solde » deviennent :

« Les salariés peuvent obtenir un congé sans solde dans les conditions prévues par :

- les articles L. 1226-2 et L. 1226-4, L. 3142-56, L. 3142-57, L. 3142-58, L. 3142-59 et L. 3142-60, L. 3142-61, L. 3142-62, L. 3142-63 relatifs à la situation des salariés candidats ou élus à l'Assemblée nationale ou au Sénat ;

- les articles L. 1225-47 à L. 1225-52 et L. 1225-55 relatifs au congé parental d'éducation ;

- les textes légaux et réglementaires relatifs à la formation professionnelle ;

- les articles L. 3142-78 à L. 3142-81, L. 3142-84 à L. 3142-86, L. 3142-91 à L. 3142-97, L. 3142-100 à L. 3142-107 instituant le congé pour création d'entreprise et le congé sabbatique. (1)

Les conditions de reprise du travail et de décompte de l'ancienneté sont celles prévues par les dispositions légales ou réglementaires s'y rapportant. »

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3142-82, L. 3142-83, L. 3142-87 à L. 3142-90, L. 3142-98 et L. 3142-99 du code du travail.  
(Arrêté du 22 juillet 2013-art. 1)

## Article 10

En vigueur étendu

Les termes « dans le cadre de l'article L. 212-4-8 » prévus à l'alinéa 1 de l'article 14.1 de la convention collective nationale sont remplacés par « dans le cadre de l'article L. 3122-28 du code du travail ».

Les termes « visées aux articles L. 122-32-1 » prévus à l'alinéa 2 de l'article 14.2 de la convention collective sont remplacés par « visées aux articles L. 1226-6 ».

Les termes « L. 122-14 » prévus à l'alinéa 4 de l'article 14.2 de la convention collective sont remplacés par « L. 1232-2 ».

## Article 11

En vigueur étendu

A l'article 15, alinéa 1, de la convention collective nationale, les termes « L. 122-26 » sont remplacés par les termes « L. 1225-17 et suivants ».

A l'article 15, alinéa 3, de la convention collective nationale, les termes « L. 122-28 » sont remplacés par les termes « L. 1225-66 et suivants ». De même, les termes « prévues aux articles L. 122-28-1 à L. 122-28-7 » sont remplacés par les termes « L. 1225-55 et L. 1225-58 à L. 1225-60 du code du travail ».

## Article 12

En vigueur étendu

L'article 16.3, alinéa 2, de la convention collective nationale des organismes de formation est supprimé.

Il est remplacé par les dispositions suivantes :

« La mise en œuvre du régime de prévoyance conventionnel obligatoire est précisée par l'accord du 3 juillet 1992 et ses avenants prévus en annexe de la présente convention collective. »

## Article 13

En vigueur étendu

L'article 17 ainsi que les articles 17.1, 17.2 et 17.3 sont supprimés et remplacés par les dispositions suivantes :

### « Article 17

#### Appel à la préparation. - Réserve militaire

17.1. Afin de participer à l'appel à la préparation à la défense nationale, les salariés ou apprentis âgés de 16 à 25 ans bénéficient d'une autorisation d'absence exceptionnelle d'une journée, sans perte de rémunération. Cette journée d'absence est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés.

17.2. Les salariés ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve opérationnelle bénéficient, sur demande écrite et acceptée dans les conditions ci-dessous, d'une autorisation d'absence de 5 jours ouvrés par année civile au titre de ses activités dans la réserve. Le contrat de travail est suspendu pendant cette période d'absence.

La demande écrite doit parvenir au moins 1 mois avant l'entrée au service de la réserve. L'employeur peut opposer un refus motivé qui est notifié tant au salarié qu'à l'autorité militaire dans les 15 jours suivant réception de la demande écrite. »

## Article 14

En vigueur étendu

L'article 19 de la convention collective nationale des organismes de formation est supprimé.

L'article 19 devient :

### « Article 19

#### Politique d'emploi catégoriel

Les partenaires sociaux conviennent qu'il est indispensable de promouvoir une politique de développement de l'emploi des personnes handicapées ainsi qu'une politique d'emploi des seniors. Ces dispositifs de branche sont détaillés dans les annexes ' Personnel handicapé ' et ' Emploi des seniors ' à la présente convention collective. »

## Article 15

En vigueur étendu

Avant l'alinéa 1 de l'article 20 de la convention collective, sont intégrées les dispositions de l'alinéa 3 du point 1 « Principes fondamentaux » de l'accord du 11 juillet 1994.

En conséquence, les alinéas 1 à 3 de l'article 20 deviennent les alinéas 2 à 4 de l'article 20.

Les dispositions des alinéas 5 et 6 de l'article 20 sont rédigées selon les termes des alinéas 1 et 2 du point 1 « Principes fondamentaux » de l'accord du 11 juillet 1994.

En conséquence, les alinéas 4 et suivants de l'article 20 deviennent les alinéas 7 et suivants de l'article 20.

## Article 16

L'article 22, alinéa 2, relatif aux compétences des emplois de formation est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Elles sont classées en trois ensembles décrivant l'acte de formation, son environnement, les délégations attribuées au formateur, et sont exercées dans le cadre de l'AF/ PR et de l'AC (art. 10.3). »

Au terme de l'article 22 de la convention collective nationale des organismes de formation et après le sous-chapitre nommé « Les compétences des emplois de formation » est inséré un sous-chapitre intitulé : « Parcours professionnels des formateurs ».

Il prévoit et reprend les dispositions de l'article 4 de l'accord du 11 juillet 1994.

Le préambule de l'accord du 11 juillet 1994 est supprimé.

#### Article 17

En vigueur étendu

Les présentes dispositions s'appliqueront le premier jour civil du mois au cours duquel l'avis d'extension de l'accord du 27 mars 2012 portant recodification de la convention collective nationale des organismes de formation sera publié au Journal officiel.

### Accord du 27 mars 2012 relatif à l'emploi des seniors

Signataires	
Organisations patronales	FFP.
Organisations de salariés	FEP CFTD ; SNEPL CFTC ; FD CFE-CGC ; SNEPAT FO.

#### Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux ont conclu un accord de branche relatif à l'emploi des seniors le 6 janvier 2010 afin d'impulser une dynamique de branche en cohérence avec les évolutions de la profession.

Par cet accord, ils entendent réitérer les dispositions conventionnelles contenues dans l'accord du 6 janvier 2010 pour une période de 12 mois, temps nécessaire :

- à la mise en place, au sein de la branche, d'une commission de veille contre les discriminations en charge notamment de mettre en œuvre cette dynamique ;

- à l'appropriation des données sociales contenues dans le bilan social de la branche qui a fait l'objet de modification en 2010 pour mieux cerner les phénomènes sociaux en matière d'emploi des seniors dès parution du bilan social 2010.

Le présent accord se substitue ainsi à celui conclu le 6 janvier 2010.

Par ailleurs, par l'annexe au présent accord, et avant toute évaluation de l'impact opérationnel de l'accord du 6 janvier 2010, ils souhaitent attirer l'attention des entreprises de la profession sur certaines dispositions et actions en faveur du maintien dans l'emploi des seniors contenus dans le présent accord qui revêtent une importance toute particulière pour les partenaires sociaux.

#### Cadre juridique et objectif

##### Article 1er

En vigueur étendu

L'accord s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'article 87 de la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009 et du décret n° 2009-560 du 20 mai 2009 relatif au contenu et à la validation des accords et plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés.

Contribuant à l'emploi des salariés les plus âgés, il doit aussi permettre aux entreprises de 50 à 300 salariés de satisfaire aux obligations légales dans les meilleures conditions.

#### Champ d'application

##### Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord de branche vise les entreprises de 50 à 300 salariés relevant du champ d'application de la CCNOF.

Il ne fait pas obstacle aux accords ou plans d'entreprise existants ou à venir qui ont été pris, signés au sein des organismes de formation et validés par les autorités compétentes.

### **Notion de senior**

#### Article 3

En vigueur étendu

Est défini comme « senior » tout salarié de l'entreprise âgé d'au moins 45 ans, quel que soit le type de contrat et le temps de travail ou l'ancienneté.

### **Objectif chiffré de maintien dans l'emploi des salariés de 55 ans et plus**

#### Article 4

En vigueur étendu

##### 4.1. Objectif

Les organismes de formation doivent contribuer au maintien dans l'emploi des salariés de 55 ans et plus. Le rapport de branche 2009 de la branche fait état d'un taux d'emploi d'à peine égal à 10 % de cette catégorie.

En conséquence, la branche des organismes de formation s'engage à ce que les salariés de 55 ans et plus représentent au moins 12 % des effectifs de la branche.

##### 4.2. Indicateur

Le calcul actualisé au niveau de la branche de ce taux d'emploi en pourcentage constitue l'indicateur de suivi.

### **Dispositions favorables au maintien dans l'emploi des salariés de plus de 45 ans**

#### Article 5

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions du décret n° 2009-560 du 20 mai 2009 relatives au contenu et à la validation des accords et plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés, il est rappelé que les entreprises doivent choisir au moins trois mesures parmi les six domaines d'actions suivants, assorties d'objectifs chiffrés et d'indicateurs de suivi :

- recrutement des salariés âgés dans l'entreprise ;
- anticipation de l'évolution des carrières professionnelles ;
- amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité ;
- développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ;
- aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite ;
- transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat.

Toutefois, le présent accord entend privilégier quatre domaines d'actions auxquels sont assortis des objectifs et indicateurs spécifiques à la branche :

- anticipation de l'évolution des carrières professionnelles (2) ;
- amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité (3) ;
- développement des compétences et des qualifications et accès à la formation (4) ;
- transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat (6).

Ces quatre domaines d'actions font l'objet des dispositions des articles 5.1, 5.2, 5.3 et 5.4 ci-dessous.

#### 5.1. Actions relatives à l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

##### a) Entretien professionnel de deuxième partie de carrière

Tout salarié a accès de sa propre initiative à un entretien dit de deuxième partie de carrière. Il appartient au salarié concerné de faire part de son souhait de renouveler cette demande tous les 5 ans.

Cet entretien est à la charge de l'employeur qui informe le salarié à partir de 45 ans de cette possibilité.

Cet entretien se déroulera ensuite tous les 5 ans, si le salarié le souhaite et désire renouveler cette démarche.

Il est destiné à faire le point avec un représentant de la direction, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans son entreprise, sur ses compétences, son employabilité, ses besoins de formation, sa situation et son évolution professionnelle.

L'entretien de deuxième partie de carrière peut se dérouler à la suite de l'entretien annuel.

Cet entretien de deuxième partie de carrière doit être proposé à 100 % des salariés seniors.

Objectif : cet entretien de deuxième partie de carrière doit être réalisé pour 20 % des salariés seniors au niveau de la branche.

Indicateur de suivi : le nombre d'entretiens réalisés pour les salariés seniors au niveau de la branche.

## 5.2. Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

### a) Informer sur la prévention des risques dans les entreprises

L'entreprise s'engage à réaliser une documentation et à la diffuser à tous les salariés sur la connaissance et la prévention des risques. Le CHSCT et la médecine du travail notamment seront associés à cette démarche.

Objectifs :

- 20 % des entreprises prennent en compte les salariés seniors au sein de leur document unique ;
- 30 % des entreprises abordent au moins une fois par an, lors d'une réunion du CHSCT, l'analyse de l'amélioration des conditions de travail et de la prévention des situations de pénibilité relative aux seniors.

Indicateurs de suivi :

- nombre d'entreprises de la branche ayant réalisé un document unique comprenant des dispositions spécifiques seniors ;
- nombre d'entreprises de la branche ayant abordé au moins une fois par an, lors d'une réunion du CHSCT, l'analyse de l'amélioration des conditions de travail et de la prévention des situations de pénibilité relative aux seniors.

### b) Favoriser le passage au temps partiel pour les salariés volontaires

Pour développer le passage à temps partiel choisi, les entreprises s'engagent à prendre en considération toute demande de passage à temps partiel pour les salariés de plus de 50 ans, si l'emploi du salarié ou les emplois disponibles, l'organisation du travail, et l'aménagement temps de travail sont compatibles avec la demande de temps partiel du salarié.

Par ailleurs, l'entreprise accompagne le salarié dans le cadre de ses démarches administratives liées à un passage à temps partiel préconisé pour raison médicale pour faciliter l'accès aux différentes aides.

## 5.3. Actions relatives au développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à promouvoir l'accès de tous les salariés à la formation continue quel que soit leur âge et notamment les salariés de plus de 50 ans.

### a) Promotion et réalisation d'actions de formation

Il est rappelé que le budget consacré à la formation professionnelle continue assis sur la masse salariale des organismes de formation doit être de 2,5 % au moins dans les conditions de l'article 11 de la CCNOF.

Une priorité sera accordée à la formation des salariés âgés de 45 ans et plus qui n'ont pu bénéficier d'action de formation depuis plus de 5 ans.

Objectif : la durée moyenne des formations pour les salariés de 50 ans et plus doit être d'au moins 14 heures par an.

Indicateur : la durée moyenne des formations des salariés de 50 ans et plus.

### b) Publics prioritaires pour la professionnalisation

Les salariés de plus de 50 ans font partie des publics prioritaires pour la prise en charge des périodes de professionnalisation.

Les partenaires sociaux de la branche recommandent que les thèmes relatifs à la formation professionnelle, de quelque nature qu'ils soient, constituent un des sujets prioritaires à aborder lors des entretiens spécifiques ou entretiens de seconde partie de carrière.

### c) Démarche de VAE

Les partenaires sociaux recommandent aux entreprises de valoriser, par la démarche VAE, l'expérience et les compétences acquises dans la profession des salariés seniors.

#### 5.4. Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat : valoriser le parrainage dans l'entreprise

Par parrainage, il convient d'entendre toute pratique visant à associer un salarié expérimenté à un nouvel embauché, pendant une période déterminée, afin de faciliter son intégration professionnelle.

Le nombre de parrainages constitue l'indicateur de suivi.

#### **Indicateurs**

##### Article 6

En vigueur étendu

Cet accord décline diverses actions et mesures auxquelles sont attachées des objectifs et/ou des indicateurs (cf. art. 4, 5.1, 5.2, 5.3 et 5.4) : si l'objectif chiffré est accompagné d'un indicateur idoine, celui-ci est réputé rempli et atteint pour les entreprises entrant dans le champ d'application dès l'instant où le bilan social annuel de la branche (équivalent au rapport annuel de branche au sens du code du travail) met en valeur la réalisation de ces objectifs.

Les objectifs chiffrés et leurs indicateurs sont évalués sur la durée de l'accord.

#### **Modalités de suivi de la mise en œuvre des mesures prises et de la réalisation des objectifs fixés**

##### Article 7

En vigueur étendu

La commission mixte paritaire missionne :

- la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEF) pour réaliser le suivi une fois par an du présent accord ;
- la CPNP pour la mise en place des indicateurs au niveau du bilan social.

La publication des indicateurs mentionnés ci-dessous au sein du bilan social de branche permet d'assurer la diffusion et le suivi des mesures en faveur des seniors.

Enfin, l'accord de branche est annexé aux résultats annuels du bilan social.

#### **Entrée en vigueur, date d'application et procédure de validation**

##### Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 12 mois.

Il fera l'objet d'un dépôt, d'une demande de validation et enfin d'une demande d'extension par la partie la plus diligente.

Cet accord entrera en vigueur à compter du 1er juillet 2012 : il cessera de plein droit de produire effet au terme prévu ci-dessus.

Cet accord cessera également d'être applicable de plein droit si l'autorité compétente en matière d'extension ou de réponse à demande de validation met en lumière que l'accord de branche ne permet pas aux entreprises assujetties au présent accord d'être exonérées de la pénalité instaurée par l'article L. 138-24 du code de la sécurité sociale.

#### **Modalités de révision de l'accord**

##### Article 9

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux s'engagent à se rencontrer au plus tard avant la fin de l'année 2012 en vue d'analyser la mise en application du présent accord et d'engager si nécessaire une procédure de révision.

L'avenant de révision de tout ou partie du présent accord se substitue de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie.

En outre, en cas d'évolution législative ou conventionnelle susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions de cet accord, les parties signataires conviennent de se réunir à nouveau, dans un délai de 3 mois après la publication de ces textes, afin d'adapter lesdites dispositions.

#### **Extension et publicité de l'accord**

##### Article 10

En vigueur étendu

L'accord sera remis à chaque partie signataire.

## Annexe

En vigueur étendu

### Annexe

Sans introduire de hiérarchie particulière entre les différentes actions prévues à l'accord, les partenaires sociaux attirent l'attention des entreprises sur l'importance de l'élaboration du document unique (art. 5.2) et de son objectif associé (20 %).

Grille de mesure de l'accord : binôme objectif chiffré/indicateur

Article	Indicateur	Objectif
4	Taux d'emploi des salariés d'au moins 55 ans et plus	>= 12 %
5.1	Taux de seniors ayant bénéficié d'un entretien de deuxième partie de carrière	>= 20 %
5.2	Taux d'entreprises de la branche ayant réalisé un document unique comprenant des dispositions spéciales seniors	>= 20 %
5.2	Taux d'entreprise abordant au moins une fois par an l'analyse des conditions de travail dans le cadre des réunions du CHSCT pour les seniors	>= 30 %
5.3	Durée moyenne annuelle des formations pour les salariés de 50 et plus	>= 14 h

## Avenant du 27 mars 2012 relatif aux commissions paritaires

Signataires	
Organisations patronales	FFP.
Organisations de salariés	FEP CFTD ; SNEPL CFTC ; CFE-CGC FD.

### Article 1er

En vigueur étendu

L'accord du 5 janvier 2006 est abrogé. Les dispositions contenues dans cet accord sont remplacées par les dispositions ci-après.

L'article 18 devient :

### « Article 18

#### Commissions paritaires

##### 18.1. Instances du dialogue social dans la branche

Les parties sont convenues que l'expression syndicale et le dialogue social peuvent s'exercer utilement dans le cadre des commissions paritaires nationales spécialisées dotées de prérogatives et de moyens dans leurs domaines respectifs de compétences sous la conduite de la commission paritaire nationale chargée de la négociation et du dialogue social.

Sont instaurées les commissions nationales suivantes :

- la commission paritaire d'interprétation et de validation (CPIV) ;
- la commission paritaire de la prévoyance (CPP) ;
- la commission paritaire de l'emploi et de la formation (CPEF) ;
- le comité paritaire de pilotage de l'observatoire (CPPO) ;
- la commission de veille contre les discriminations (CVD).

##### 18.2. Missions et attributions des commissions paritaires

- La commission paritaire nationale (CPN) est l'instance de négociation et de décision à vocation générale.

Elle prend en compte, valide ou invalide les décisions prises par les différentes commissions et les propositions des groupes de travail pour négocier et signer les accords ou conventions de la branche.

Elle est chargée de la réalisation du rapport de branche.

La CPN devient commission mixte sous la présidence d'un représentant du ministère du travail.

- La commission paritaire d'interprétation et de validation a pour missions :
- l'interprétation de la présente convention et ses accords ou annexes en veillant à une mise en œuvre concertée de ceux-ci ;
- tendre à concilier les différends collectifs et litiges.

Elle est saisie :

- par une organisation syndicale ;
- par une demande individuelle des salariés ou des employeurs via le secrétariat paritaire ou les organisations syndicales ;
- la validation des accords conclus au sein des entreprises de moins de 200 salariés dépourvus de délégués syndicaux conformément aux textes en vigueur.

Un affichage devra préciser, dans chaque organisme ou établissement d'organisme, l'existence de la commission paritaire d'interprétation et de validation (CPIV), les organisations qui en font partie et leurs coordonnées, ainsi que l'adresse du secrétariat. Le texte de cet affichage sera établi par la commission paritaire.

- La commission paritaire de la prévoyance (CPP) a pour mission :
- d'assurer une veille en matière de prévoyance et de protection sociale ;
- d'assurer la gestion et le suivi de l'application du régime de prévoyance ;
- d'être force de proposition sur toute question intéressant la prévoyance.
- La commission paritaire de l'emploi et de la formation (CPEF). Ses missions s'exercent dans le cadre de celles définies par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2004.

Elle a notamment pour attribution générale :

- la promotion de la formation professionnelle et de la professionnalisation ;
- la participation à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle ;
- la recherche des mesures propres à assurer la pleine utilisation et adaptation de ces moyens ;
- la formulation de toute observation ou proposition utile et le suivi de l'application des accords conclus dans le cadre de la négociation triennale de branche sur les objectifs, priorités et conditions d'évaluation des actions de formation.

En outre, elle participe à la politique de certification professionnelle du secteur (cf. CQP).

De plus, elle est saisie par la commission paritaire nationale (CPN) pour avis sur toute question intéressant l'emploi, la formation et les classifications. Elle se tient informée de la situation de l'emploi et des projets de licenciements économiques portés à sa connaissance.

- Le comité paritaire de pilotage de l'observatoire. L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications assure une veille sur l'évolution des métiers, carrières, perspectives de la profession. Il réalise des études commanditées par la CPN sur sa proposition ou celle des différentes commissions.

- La commission de veille contre les discriminations (CVD) a pour objet de lutter contre toutes les formes de discrimination. Elle a pour compétences :

- en matière d'emploi des personnes handicapées : notamment assurer la mise en place, en application de l'article 19 de la convention collective, de la commission de suivi des personnes handicapées, régie par l'article 4 de l'accord du 24 mars 2009 relatif au développement de l'emploi des personnes handicapées ;
- en matière d'emploi des seniors : notamment piloter une politique d'emploi des seniors, dans le cadre de l'accord du 6 janvier 2010 ;
- en matière d'égalité hommes-femmes : notamment piloter une politique de branche en matière d'égalité hommes-femmes ;
- et plus généralement, toute question relevant de la lutte contre les discriminations.

### 18.3. Composition et fonctionnement des commissions paritaires

Un règlement intérieur commun aux différentes commissions paritaires de la branche instaurées par le présent article fixe leur composition et leur fonctionnement général.

Il détermine leurs règles de fonctionnement et précise notamment :

- la fréquence et l'organisation des réunions ;
- les modalités de gouvernance des commissions ;
- les modalités de délibération des commissions ;
- le barème des remboursements de frais.

#### 18.4. Financement du paritarisme

Il est institué un fonds pour le fonctionnement et le développement du paritarisme destiné à financer notamment :

- les remboursements de frais (transport, repas, hébergement) et indemnisation des pertes des salaires des représentants composant les délégations des salariés et des employeurs appelées à participer aux travaux et réunions des commissions paritaires de la branche fixées à l'article 18 ainsi qu'aux groupes de travail décidés par la CPN ;
- le remboursement aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs de la branche des frais engagés pour la préparation des réunions, le suivi des travaux et la mise en œuvre des textes conventionnels (diffusion, information ...) ;
- la mise en œuvre d'études, d'enquêtes et d'observatoires décidée par les partenaires sociaux de la branche ;
- l'intégralité des missions dévolues aux commissions et aux groupes de travail paritaires.

Pour assurer la gestion de ce fonds, les organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés ont créé une association de gestion (association pour la collecte et la gestion des fonds de la branche formation). Elle gère les fonds dans le cadre défini par la CPN à qui elle rend compte au moins une fois par an.

Ses statuts définissent les modalités de prise en compte des dépenses et fixent les modalités de gestion des fonds collectés.

##### 18.4.1. Financement du fonds

Le financement de ce fonds est assuré par une cotisation annuelle à la charge des employeurs entrant dans le champ d'application de la convention collective des organismes de formation.

##### 18.4.2. Montant de la cotisation

La cotisation est fixée à 0,05 % de la masse salariale brute de l'effectif salarié de chaque organisme et appelée dès le premier centième d'euro.

##### 18.4.3. Collecte de la cotisation

L'association de gestion est la seule habilitée par la CPN à collecter la cotisation pour le fonctionnement et le développement du paritarisme de la branche. Elle peut déléguer cette collecte à une ou des institutions paritaires ou associatives. Cette délégation devra faire l'objet d'une convention de délégation qui devra recevoir l'accord de la CPN. »

#### Date d'effet de l'accord

##### Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur à la date de signature.

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension à la direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

### Accord du 27 mars 2012 relatif au CQP « Formateur consultant »

Signataires	
Organisations patronales	FFP.
Organisations de salariés	FEP CFTD ; FD CFE-CGC ; SNEPAT FO ; SNEPL CFTC.

## Préambule

En vigueur étendu

L'accord de création du CQP de formateur consultant du 21 avril 2006 précisait son accès exclusif par la VAE pour une période de 2 ans. Il est désormais ouvert par la voie de la formation.

### Article 1er

En vigueur étendu

Conformément à l'alinéa 10 de l'article 5 portant sur la création et la mise en œuvre des CQP dans la branche des organismes de formation :

« L'organisme de formation amené à préparer les salariés au CQP devra respecter un cahier des charges défini par la commission paritaire compétente précisant notamment les conditions d'accès, de suivi et les modalités de contrôle. »

Le secrétariat paritaire et les membres mandatés sont désignés comme « centre de ressources de la branche », capable de répondre aux partenaires institutionnels (administration, RNCP, centres de formation) et bien sûr aux demandes individuelles.

### Article 2

En vigueur étendu

La diversité des candidatures implique de ne situer les postulants que par rapport aux critères et seuils clairement définis par le référentiel de certification, quel que soit le mode d'acquisition.

## Fonctions

### Article 3

En vigueur étendu

Les formations dispensées le seront pour un public exerçant ou ayant exercé des fonctions dans le secteur de la formation professionnelle désirant acquérir ou approfondir les compétences dans un ou plusieurs des trois domaines constituant le référentiel de compétences (commercial et communication, ingénierie de la formation, gestion des ressources).

Ces formations seront dispensées sous forme modulaire ou sous forme intensive.

## Secteur professionnel

### Article 4

En vigueur étendu

Le public doit être issu du secteur professionnel tel qu'il est défini dans le cadrage terminologique de l'observatoire : les organismes intervenant dans le champ de la formation professionnelle continue.

Le candidat devra justifier dans le secteur d'une expérience de 2 ans et d'un niveau de formation (initiale ou continue) de niveau III ou d'une expérience de 5 ans et plus sans exigence de niveau.

### Article 5

En vigueur étendu

Le référentiel de formation est de la responsabilité de l'organisme de formation.

Il doit répondre aux besoins des stagiaires après analyse des acquis de ceux-ci par rapport au référentiel métier définissant les activités visées par le cœur de métier et les compétences mises en œuvre dans l'emploi de formateur consultant.

L'organisme de formation prend en compte le parcours professionnel et personnel du candidat, sa demande de formation et ses projets, afin de s'assurer de sa réussite.

## Organisation et formalités administratives

### Article 6

En vigueur étendu

#### 1. Inscription auprès du centre de formation

Cette inscription relève de la responsabilité du candidat.

#### 2. Dossier de soutenance

Le dossier du candidat, envoyé par lui-même ou par l'organisme de formation, outre les rapports d'expériences, comprendra des éléments documentaires permettant d'éclairer le contexte de la formation (durée et périodes de stages) et de se forger une idée du comportement du candidat pendant celle-ci.

Ainsi, l'avis de l'organisme de formation sur la tenue, la présence et la participation aux travaux est obligatoire.

De même, l'entreprise d'accueil pour les stages pourra transmettre un bilan du travail fourni et de la qualité des résultats obtenus. Les modèles documentaires seront présentés et validés par le centre de ressources.

#### Article 7

En vigueur étendu

L'évaluation est basée sur des rapports d'expériences.

En fonction des compétences à valider, ces rapports établis selon le cahier des charges, porteront sur :

- les activités antérieures à la formation ;
- les rapports issus de la formation ;
- les stages obligatoires, applicatifs et significatifs en entreprise ;
- les études et recherches spécifiques dans le domaine de la formation professionnelle.

Cet ensemble est proposé au jury sous la forme du dossier de présentation similaire à celui utilisé pour la VAE, évaluation des compétences opérationnelles acquises par l'expérience et la formation.

### Soutenance

#### Article 8

En vigueur étendu

La soutenance répond aux règles déjà établies pour la VAE.

Le tableau croisé des expériences et travaux doit permettre le contrôle de l'acquisition des compétences exigées par le référentiel.

Un représentant de l'organisme de formation est invité à assister à la soutenance avec voix consultative. Il peut aussi communiquer par écrit toutes observations utiles à éclairer la décision du jury.

### Organisation administrative des sessions d'examen

#### Article 9

En vigueur étendu

Pour l'organisation des sessions d'examen et la gestion administrative, les centres de formation déposeront auprès du secrétariat de la commission paritaire compétente les calendriers prévisionnels et les programmes de leurs sessions. Ils formuleront les demandes de validation suffisamment en amont.

### Financement

#### Article 10

En vigueur étendu

Le candidat est invité à se rapprocher du centre de ressources de la branche pour solliciter les différents financements possibles au regard des dispositifs légaux et conventionnels en vigueur (professionnalisation, CIF, DIF, plan de formation, etc.).

### Formalités administratives

#### Article 11

En vigueur étendu

#### 1. Auprès de la CNCP

La commission paritaire compétente effectuera les démarches administratives et techniques nécessaires auprès de la CNCP (commission nationale de la certification professionnelle) et présentera un bilan des ces nouvelles modalités d'accès après 2 ans d'expérimentation.

#### 2. Auprès du RNCP

La branche assurera les informations pour le RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) sur la fiche au regard du CQP « Formateur consultant » accessible par la voie de la formation.

La branche présentera un bilan de ces nouvelles modalités d'accès après 2 ans d'expérimentation auprès de la CNCP (commission nationale de la certification professionnelle).

## Avenant du 14 novembre 2013 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	FFP.
Organisations de salariés	FEP CFTD ; SNEPL CFTC ; FD CFE-CGC ; SNEPAT FO ; SNPF CGT.

### Préambule

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux se sont réunis le 19 septembre 2013 afin d'étudier les comptes de résultat du régime de prévoyance de la branche. Au vu desdits résultats ils ont décidé de modifier l'annexe à l'accord du 2 juillet 1992 relative aux taux de cotisation dudit régime. Ainsi, l'augmentation temporaire des taux de cotisations prévue par l'avenant du 12 juin 2012 prend fin au 31 décembre 2013, et non au 31 décembre 2015 comme prévu initialement.

Le présent avenant a pour objet, d'une part, de modifier les taux de cotisations du régime de prévoyance de la branche professionnelle des organismes de formation et, d'autre part, de mettre les dispositions du régime en conformité avec les exigences du décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire.

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre du pilotage annuel du régime de prévoyance inscrit dans la convention collective nationale des organismes de formation. Il est précisé que l'objet du régime de prévoyance ainsi que son économie générale ne sont pas modifiés.

Ainsi, l'accord du 3 juillet 1992 et son annexe sont respectivement modifiés comme suit.

### Modifications apportées à l'article 2 de l'accord

#### Article 1er

En vigueur non étendu

L'article 2.1 de l'accord de prévoyance du 3 juillet 1992 est désormais rédigé comme suit (suppression de la mention cadres/ non cadres) :

« Cet accord a pour objet d'instituer un régime minimum obligatoire de prévoyance au plan national généralisé à tous les personnels exerçant une activité salariée dans les organismes de formation visés par la convention précitée et inscrits à l'effectif (à 0 heure) le jour de la mise en œuvre de la prévoyance. »

#### Article 2

En vigueur non étendu

L'article 3.2 intitulé « Montant du capital décès » de l'accord du 3 juillet 1992 est désormais rédigé comme suit (modification de l'intitulé de catégorie de personnel) :

#### « 3.2. Montant du capital décès

Il est fixé en pourcentage de la rémunération annuelle brute de référence définie à l'article 9.

Le salaire annuel de référence est revalorisé à la date du décès.

Pour le personnel non affilié à l'AGIRC, le montant du capital est égal à 150 % du salaire de référence revalorisé.

Pour le personnel affilié à l'AGIRC, le montant du capital est porté à 300 % du salaire de référence revalorisé. »

#### Article 3

En vigueur non étendu

L'article 3.5 de l'accord du 3 juillet 1992, intitulé « Décès accidentel », est désormais rédigé comme suit (modification de l'intitulé

de catégorie de personnel au 2e alinéa) :

« En cas de décès par accident de la circulation exclusivement dans l'exercice de fonctions professionnelles ou représentatives, au sens de l'article L. 412-1 du code du travail, quel que soit le mode de transport, en dehors de toute activité de compétition, le capital défini aux articles 3.2 et 3.3 est doublé.

Le montant global du capital versé au titre d'un sinistre et tel que calculé dans les conditions ci-dessus ne peut toutefois être supérieur à 480 % du salaire de référence (défini à l'article 9) pour les participants non affiliés à l'AGIRC et 960 % du salaire de référence (défini à l'article 9) pour les participants affiliés à l'AGIRC (majorations pour personnes à charges comprises).

L'éventuelle réduction induite de ce plafonnement sera appliquée dans les mêmes proportions à chacun des bénéficiaires. »

### **Modifications de l'article 3.6 de l'accord de prévoyance**

#### Article 4

En vigueur non étendu

Le 3e paragraphe de l'article 3.6 de l'accord du 3 juillet 1992, intitulé « Double effet en cas de décès du conjoint non participant », est désormais rédigé comme suit (modification de l'intitulé de catégorie de personnel au 4e alinéa) :

« Double effet en cas de décès du conjoint non participant

Décès du conjoint non participant du régime postérieurement à celui du participant :

Si après le décès d'un participant, laissant un ou plusieurs enfants à charge (y compris les enfants à naître), le conjoint, tel que défini ci-dessous, vient lui-même à décéder avant la liquidation de sa pension de vieillesse, le régime de prévoyance verse au profit des enfants qui seraient toujours à charge et par parts égales entre eux un nouveau capital dont le montant exprimé en pourcentage du salaire de référence est défini aux articles 3.2 et 3.3.

Décès simultané du participant et de son conjoint non participant du régime (hors accident de la circulation tel que prévu à l'article 3.5) :

En cas de décès simultané des deux conjoints ayant une ou plusieurs personnes à charge, le capital visé aux articles 3.2 et 3.3 est multiplié par deux et versé aux personnes à charge par parts égales entre elles.

Décès simultané du participant et de son conjoint non participant par accident de la circulation dans les conditions de l'article 3.5 :

En cas de décès simultané des deux conjoints par accident de la circulation visé à l'article 3.5 et ayant une ou plusieurs personnes à charge, le capital visé aux articles 3.2 et 3.3 est multiplié par trois et versé aux personnes à charge par parts égales entre elles.

Toutefois, en cas de décès simultané de conjoints tous deux participants, il n'y a plus de notion de double effet.

Il est alors procédé au versement de deux capitaux décès tels que prévus aux articles 3.2 et 3.3 pour un décès toute cause et à l'article 3.5 pour un décès par accident de la circulation dans l'exercice des fonctions professionnelles.

Le montant global du capital versé au titre d'un sinistre et tel que calculé dans les conditions ci-dessus ne peut toutefois être supérieur à 480 % du salaire de référence (défini à l'article 9) pour le personnel non affilié à l'AGIRC et 960 % du salaire de référence (défini à l'article 9) pour le personnel affilié à l'AGIRC (majorations pour personnes à charges comprises).

L'éventuelle réduction induite de ce plafonnement sera appliquée dans les mêmes proportions à chacun des bénéficiaires. »

D'autre part, les titres des colonnes figurant au tableau récapitulatif des capitaux versés sont modifiés comme suit :

- ancien titre « Cadre participant » ; nouveau titre « Personnel affilié à l'AGIRC » ;
- ancien titre « Non-cadre participant » ; nouveau titre « Personnel non affilié à l'AGIRC ».

#### Article 5

En vigueur non étendu

Il est rappelé que l'avenant du 12 juin 2012 prévoyait, d'une part, une augmentation temporaire des taux applicable pour une période temporaire allant du 1er juillet 2012 au 31 décembre 2015 et, d'autre part, les futurs taux applicables au 1er janvier 2016 : ces taux s'appliquent dès le 1er janvier 2014. En conséquence, les dispositions du paragraphe 2 de l'annexe à l'accord du 3 juillet 1992 sont remplacées à compter du 1er janvier 2014 par les dispositions suivantes :

« 2. Taux des cotisations prévoyance

(En pourcentage.)

Garanties	Personnel non affilié à l'AGIRC		Personnel affilié à l'AGIRC	
	TA	TB	TA	TB/TC
Décès toute cause	0,30	0,30	0,53	0,53
Décès accidentel	0,03	0,03	0,06	0,06
Double effet - ITD, frais d'obsèques	0,05	0,05	0,05	0,05
Rente éducation (OCIRP)	0,13	0,13	0,13	0,13
Incapacité de travail	0,25	0,35	0,25	0,35
Invalidité	0,56	1,09	0,56	1,09
Total	1,32	1,95	1,58	2,21

#### Article 6

En vigueur non étendu

Le paragraphe 4 de l'annexe à l'accord de prévoyance du 3 juillet 1992 est modifié comme suit (modification de l'intitulé de catégorie de personnel au 2e alinéa) :

« Les cotisations définies aux paragraphes 2 et 3 de la présente annexe seront calculées sur la totalité du salaire limité à la tranche C et réparties entre employeur et salariés à raison de :

- 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

Toutefois, en vertu des dispositions de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, la cotisation afférente à la tranche A pour le personnel affilié à l'AGIRC sera prise en charge à hauteur de 1,50 % par l'employeur. Le différentiel sera réparti entre l'employeur et le salarié à hauteur de 50 % chacun. »

#### Article 7

En vigueur non étendu

Le paragraphe 6 de l'annexe à l'accord de prévoyance du 3 juillet 1992 est modifié comme suit :

« Les taux de cotisation définis au paragraphe 2 de la présente annexe sont renouvelables chaque année par tacite reconduction, sauf dénonciation par l'une ou l'autre des parties, par pli recommandé, en respectant un préavis de 6 mois. »

#### Date d'effet

#### Article 8

En vigueur non étendu

Le présent avenant sera déposé aux services du ministère en vue de son extension. Il prendra effet au 1er janvier 2014.

### Avenant du 19 juin 2014 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	FFP.
Organisations de salariés	FEP CFDT ; SNEPAT FO ; SNEPL CFTC ; FD CFE-CGC ; SNPEFP CGT.

#### Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet la modification du premier paragraphe de l'article 3.6 de l'accord de prévoyance du 3 juillet 1992 de la convention collective nationale des organismes de formation.

Il a été convenu ce qui suit :

#### Article 1er

En vigueur étendu

Le premier paragraphe intitulé « Décès du conjoint non participant du régime postérieurement à celui du participant » de l'article 3.6 intitulé « Double effet en cas de décès du conjoint non participant » de l'accord du 3 juillet 1992 est désormais rédigé comme suit :

« Si, après le décès d'un participant, laissant un ou plusieurs enfants à charge (y compris les enfants à naître), le conjoint tel que défini ci-dessous vient lui-même à décéder, le régime de prévoyance verse au profit des enfants qui seraient toujours à charge et à parts égales entre eux un nouveau capital dont le montant exprimé en pourcentage du salaire de référence est défini à l'article 3.2 et 3.3. »

#### Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé aux services du ministère en vue de son extension. Il prendra effet au 1er janvier 2014.

### Avenant du 23 octobre 2014 modifiant l'article 18.2 relatif aux commissions paritaires

Signataires	
Organisations patronales	FFP.
Organisations de salariés	SNEPL CFTC ; FEP CFDT ; FD CFE-CGC ; SNEPAT FO.

En vigueur étendu

Vu la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 pour la sécurisation de l'emploi qui crée le compte personnel de formation (CPF) en son article 5 ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle et particulièrement l'article 7 du titre II confiant disposant que les « branches professionnelles doivent élaborer la liste des formations éligibles au compte personnel de formation mentionnée au deuxième alinéa, premier tiret de l'article 17 » ;

Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 et de son titre 1er relatif à la formation professionnelle ;

Vu l'article L. 6323-16-I (applicable à partir du 1er janvier 2015) du code du travail qui prévoit que « sont également éligibles au compte personnel de formation les formations (...) qui figurent (...) sur (...) la liste élaborée par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle dont dépend l'entreprise ou, à défaut, par un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et les organisations syndicales de salariés signataires d'un accord constitutif de l'organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue à compétence interprofessionnelle auquel l'entreprise verse la contribution qu'elle doit sur le fondement du chapitre 1er du titre III du présent livre » ;

Vu l'article 18 de la convention collective nationale des organismes de formation (CCNOF), qui organise la gouvernance des commissions paritaires ;

Vu l'article 18.2 de la CCNOF qui définit les missions et attributions de la commission paritaire nationale (CPN), comme « l'instance de négociation et de décision à vocation générale (...) qui intègre, valide ou invalide le travail effectué et les décisions prises par les différentes commissions ou groupes de travail pour négocier et signer les accords ou conventions de branche sauf compétence d'attribution légale ou conventionnelle » ;

Vu le règlement intérieur de la CPN, des commissions et groupes de travail modifié le 12 juin 2012 qui régit le fonctionnement interne des commissions paritaires de la branche,

suite à la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, les partenaires sociaux se sont réunis le 9 septembre 2014 pour se conformer au nouveau rôle de la CPEF relatif à l'élaboration des listes des formations éligibles au compte personnel de formation pour les salariés de la profession.

### Modification de l'article 18.2 de la CCNOF relatif aux missions et attributions des commissions paritaires

#### Article 1er

En vigueur étendu

Après les termes : « La commission paritaire de l'emploi et de la formation (CPEF) », il est inséré les termes suivants : « exerce ses missions dans le cadre défini notamment par l'ANI du 5 décembre 2003 ». La phrase qui suit est supprimée et remplacée par :

« Elle a notamment pour attribution générale :

- la promotion de la formation professionnelle et de la professionnalisation ;

- l'élaboration, par décision ou délibération prise dans les conditions de l'article 7 du règlement intérieur de la CPN, des commissions et des groupes de travail, de la liste des formations éligibles au compte personnel de formation ;
- la participation à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle ;
- la recherche des mesures propres à assurer la pleine utilisation et adaptation de ces moyens ;
- la formulation de toute observation ou proposition utile et le suivi de l'application des accords conclus dans le cadre de la négociation triennale de branche sur les objectifs, priorités et conditions d'évaluation des actions de formation. »

Les paragraphes qui suivent sont inchangés.

#### **Date d'effet**

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé aux services du ministère.

Il prendra effet le 1er janvier 2015.

### **Accord du 17 décembre 2014 relatif au temps partiel**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	FFP.
Organisations de salariés	FEP CFDT ; SNEPL CFTC ; FD CFE-CGC.

#### **Préambule**

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche des organismes de formation ont conclu le présent accord en application de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, et particulièrement des articles L. 3123-1 et suivants du code du travail. Conformément à l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013, ils entendent sécuriser les parcours professionnels des salariés à temps partiel qui représentent plus de 30 % des emplois de la branche, en instaurant des garanties compatibles avec les aléas organisationnels, économiques et sociaux inhérents à la profession.

Les partenaires sociaux mettent également en exergue que le secteur de la formation professionnelle est composé très majoritairement de TPE-PME ; par ailleurs, les modèles économiques et sociaux de la profession sont dictés par les évolutions permanentes en matière réglementaire, technologique, institutionnelle et économique.

Pour garantir l'accès à la protection sociale au plus grand nombre des salariés et développer le multisalariat, les partenaires sociaux ont souhaité déterminer un volume horaire minimum permettant aux salariés de remplir les conditions d'ouverture aux prestations en espèces et en nature de l'assurance maladie.

#### **Champ d'application**

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable à tous les employeurs entrant dans le champ de la convention collective nationale des organismes de formation défini à son article 1er.

#### **Durées minimales du temps partiel**

Article 2

En vigueur étendu

##### **2.1. Principe**

La durée de travail des salariés à temps partiel doit être, sauf exceptions légales et exceptions visées à l'article 2.2 du présent accord, au moins égale à 15,50 heures hebdomadaires, ou son équivalent mensuel (67,17 heures) ou annuel (806 heures).

##### **2.2. Exceptions**

###### **2.2.1. Exceptions hors personnel de ménage et de gardiennage des locaux**

Outre les dérogations légales et par exception à l'article 2.1 du présent accord, la durée minimale des salariés à temps partiel ne peut être inférieure à 1 heure hebdomadaire (ou son équivalent mensuel ou annuel) dans les cas suivants :

- les salariés embauchés pour remplacer provisoirement un collaborateur absent titulaire d'un contrat de travail comportant une durée de travail à temps partiel inférieure à 15,50 heures par semaine ou son équivalent mensuel ou annuel (dans le respect de l'article L. 1242-15 du code du travail) : par exemple, temps partiel volontaire pour motif thérapeutique, invalidité, formation en alternance, remplacement d'un salarié absent embauché avant la mise en œuvre des dispositions de la loi du 14 juin 2013 ;

- le personnel qui travaille pour des missions répondant à une demande exceptionnelle, c'est-à-dire ponctuelle et non récurrente.

A titre d'exemple : formation en hongrois, action de formation professionnelle à Marseille pour un organisme opérant essentiellement en Ile-de-France, mission de traduction, formation pour préparer un audit de certification en vue d'une certification NF service 214 ;

- les salariés à temps partiel qui bénéficient d'une pension de retraite à taux plein et qui jouissent dans ce cadre d'un cumul emploi-retraite.

#### 2.2.2. Exception relative au personnel de ménage et de gardiennage des locaux

Outre les dérogations légales et par exception à l'article 2.1 du présent accord, la durée minimale des salariés à temps partiel en charge de l'entretien ou du gardiennage des locaux ne peut être inférieure à 3 heures hebdomadaires (ou son équivalent mensuel ou annuel).

### **Garanties bénéficiant aux salariés titulaires d'un contrat de travail à temps partiel inférieur à 24 heures par semaine (ou son équivalent mensuel ou annuel)**

#### Article 3

En vigueur étendu

Les salariés à temps partiel dans la branche dont la durée du travail est inférieure à 24 heures hebdomadaires (ou son équivalent mensuel ou annuel) bénéficieront des garanties suivantes :

1. Tout contrat de travail à temps partiel doit nécessairement prévoir une clause organisant la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. L'employeur peut modifier cette répartition prévue contractuellement si le contrat prévoit exhaustivement les cas précis et opérationnels dans lesquels cette répartition peut intervenir (par exemple : remplacement d'un collègue absent, report de formation à la demande du client) et la nature de cette modification. Le recours aux heures complémentaires est un cas d'office de modification de la répartition de la durée du travail. La modification de la répartition de la durée du travail donne lieu à un délai de prévenance de 7 jours.

2. Les heures complémentaires réalisées dès la première heure complémentaire et jusqu'au dixième du volume horaire prévu au contrat seront majorées de 20 % (art. 5 du présent accord) ;

3. Une priorité leur sera attribuée dans la mise en place des compléments d'heures (art. 6 du présent accord) ;

4. L'employeur fixera l'ordre des départs en congé en prenant en considération l'activité du salarié chez un ou plusieurs autres employeurs afin d'accorder un congé commun de 12 jours ouvrables consécutifs dans l'année ;

5. Si l'employeur dispose d'un espace commun disponible, ce dernier sera mis à leur disposition entre deux périodes de travail chez un même employeur pour une même journée de travail.

Par ailleurs, il est rappelé que l'employeur devra s'assurer du respect des durées légales maximales du travail.

### **Interruption d'activité**

#### Article 4

En vigueur étendu

Il est rappelé que l'horaire de travail des salariés à temps partiel ne peut pas comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité, laquelle ne peut être supérieure à 2 heures, sans préjudice des pauses conventionnelles, contractuelles ou légales qui peuvent être accordées.

### **Recours aux heures complémentaires**

#### Article 5

En vigueur étendu

Dans le cadre des textes qui régissent strictement le temps partiel, des heures de travail en dépassement du volume contractuel prévu au contrat, dans la limite de 1/3 de la durée contractuelle, peuvent être effectuées si et seulement si une clause est prévue en ce sens au contrat, d'une part, et si la direction en informe au préalable les salariés concernés et précise le volume, les conditions et la période sur laquelle les heures complémentaires seront réalisées, d'autre part.

Le refus des heures complémentaires par le salarié n'est pas constitutif d'une faute.

Toute heure complémentaire effectuée dans la limite de 1/10 du volume horaire prévu au contrat donne lieu à une majoration de salaire de :

- 20 % lorsque la durée du travail prévue au contrat est inférieure à 24 heures ou son équivalent mensuel ou annuel ;
- 10 % lorsque la durée du travail prévue au contrat est comprise entre 24 heures (ou son équivalent mensuel ou annuel) et moins de 35 heures.

Toute heure complémentaire effectuée au-delà de 1/10 et dans la limite de 1/3 du volume horaire prévu au contrat est majorée conformément aux dispositions légales en vigueur.

Ces heures complémentaires correspondent aux heures de travail accomplies par un salarié à temps partiel, à l'initiative de la direction, au-delà de la durée du travail prévue au contrat. Celles-ci ne doivent pas avoir pour effet de porter la durée du travail accomplie par le salarié au niveau de la durée légale du travail, ou de la durée conventionnelle si elle est inférieure.

Niveau des heures complémentaires	Durée de travail prévue au contrat de travail	Montant de la majoration
Dès la première heure complémentaire jusqu'à 1/10	<i>Infra</i> 24 heures hebdomadaires (ou équivalent mensuel)	20 %
	24 heures hebdomadaires (ou équivalent mensuel) et plus	10 %
Au-delà de 1/10 et jusqu'à 1/3	Toute durée du travail	25 %

### Compléments d'heures

#### Article 6

En vigueur étendu

Par avenant au contrat de travail dénommé « avenant pour compléments d'heures », la durée du travail des salariés à temps partiel peut être augmentée temporairement et de date à date dans la limite de huit avenants par an et par salarié, hors cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné. La caractéristique de ces avenants est de porter le temps de travail du salarié, temporairement, au-delà de la limite des heures complémentaires, sans pouvoir atteindre 35 heures, ou son équivalent mensuel ou annuel.

Les heures réalisées dans le cadre des compléments d'heures sont majorées de 10 % ou donnent droit à un repos de durée équivalente, au choix du salarié.

L'employeur propose en priorité les compléments d'heures aux salariés dont la durée du travail est inférieure à 15,50 heures hebdomadaires (ou son équivalent mensuel ou annuel) et aux salariés en contrat à durée déterminée quel que soit le volume horaire du contrat.

### Bilan d'application

#### Article 7

En vigueur étendu

Un bilan d'application du présent accord sera établi avant le terme de ce dernier.

### Entrée en vigueur, publicité et dépôt

#### Article 8

En vigueur étendu

Cet accord est conclu pour une durée de 3 ans.

Il prend effet, sous réserve d'aucune exclusion sur le fond, à compter de la parution au Journal officiel de son extension par arrêté ministériel.

A son terme il cessera de produire tout effet.

Le présent accord est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature

et à la validité des conventions et accords collectifs.

Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations reconnues représentatives dans la branche.

Le présent accord est déposé au ministère du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent accord au ministre en charge du travail.

### Avenant du 22 janvier 2015 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	La FFP,
Organisations de salariés	La FEP CFDT ; Le SNEPAT FO ; Le SNEPL CFTC ; La FD CFE-CGC ; Le SNPEFP CGT,

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet d'appliquer un taux d'appel pour l'année 2015 sur les taux de cotisation du régime de prévoyance de la branche professionnelle des organismes de formation, dans la limite du montant de la réserve générale et du montant de la provision pour égalisation constituées dans les comptes du régime.

#### Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions du paragraphe 6 de l'annexe à l'accord du 3 juillet 1992 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Il est appliqué aux taux de cotisation définis au paragraphe 2 de la présente annexe un taux d'appel sur la période du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2015.

Il s'ensuit que les nouveaux taux de cotisation sont les suivants pour la période du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2015 :

(En pourcentage.)

Garantie	Personnel non affilié à l'AGIRC		Personnel affilié à l'AGIRC	
	TA	TB	TA	TB/ TC
Décès toutes causes	0,24	0,24	0,53	0,42
Décès accidentel	0,02	0,02	0,06	0,05
Double effet-IAD, frais d'obsèques	0,04	0,04	0,05	0,04
Rente éducation (OCIRP)	0,10	0,10	0,11	0,11
Incapacité de travail	0,20	0,28	0,22	0,27
Invalidité	0,45	0,87	0,53	0,87
Total	1,05	1,55	1,50	1,76

#### Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé aux services du ministère en vue de son extension. Il prendra effet le 1er janvier 2015.

### Avenant du 15 juin 2015 relatif au CQP « Assistant de formation »

Signataires	
Organisations patronales	FFP.

## Signataires

Organisations de salariés

FEP CFDT ;  
SNPEFP CGT ;  
SNEPL CFTC ;  
FD CFE-CGC ;  
SNEPAT FO.

## Préambule

En vigueur étendu

Depuis la signature de la convention collective en 1988, les transformations technologiques et organisationnelles ainsi que l'évolution des pratiques pédagogiques et des attentes des demandeurs de formation font que les emplois dans les organismes de formation et les qualités requises pour les exercer se trouvent aujourd'hui profondément modifiés.

Conscients des enjeux de la qualification professionnelle au sein des organismes, les partenaires sociaux de la branche affirment leur volonté de développer, sous l'égide de la CPEF, une politique de certification et de reconnaissance des compétences acquises, à travers notamment la création et la mise en œuvre de certificats de qualification professionnelle (CQP).

Les partenaires sociaux de la branche des organismes de formation ont décidé de mettre en place un certificat de qualification professionnelle « Assistant (e) de formation ».

La création de ce CQP s'est avérée nécessaire pour les raisons suivantes :

- l'assistant (e) de formation constitue un poste incontournable dans le bon fonctionnement d'un organisme de formation. On constate même une nette prédominance des métiers liés à l'administratif parmi les métiers non formateurs des organismes de formation (voir le 5.1 de l'étude sur le personnel non formateur de 2013 du CPPO). Dans cette étude, ce métier est intégré dans la famille des « métiers non formateurs prioritaires ». A ce titre, la mise en place d'un CQP répond à un souci de valoriser ce métier ;
- les réformes fréquentes et successives dans le domaine de la formation professionnelle continue accroissent les exigences d'ordre administratif et réglementaire auxquelles l'assistant (e) de formation est confronté (e) (cf. étude sur le personnel non formateur de 2013 du CPPO) ;
- la multiplication des pièces justificatives relatives à la mise en œuvre de l'action de formation, qui conditionnent le paiement ;
- le suivi des stagiaires sortis de formation : les financeurs publics, dans une logique d'efficacité, exigent un suivi détaillé des stagiaires sortis de formation afin de pouvoir mesurer de manière précise l'impact des formations suivies, notamment au niveau du retour à l'emploi ;
- une facturation qui se fait de plus en plus par individu ;
- la complexité du FSE (fonds social européen) et du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), avec un accroissement des exigences en matière de traçabilité.
- la mise en œuvre de services publics régionaux de formation (SPRF), avec des exigences des financeurs en termes de facturation et de justification des coûts de formation mis en œuvre ;
- la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 valorise la capacité des prestataires à dispenser une formation de qualité ;
- les partenaires sociaux de la branche ont également déploré la rareté des formations consacrées à ce métier.

Sont annexés au présent accord les documents suivants :

- le référentiel d'activités et de compétences relatif au CQP « Assistant (e) de formation » ;
- dans le cadre d'un parcours via la validation des acquis de l'expérience (VAE) : le dossier de VAE (non publié).

### Positionnement du CQP dans la grille de classification

Article 1er

En vigueur étendu

Le CQP « Assistant (e) de formation » est positionné au niveau D dans la grille de la convention collective nationale des organismes de formation.

### Modalités d'accès au niveau hiérarchique retenu

Article 2

En vigueur étendu

Lors d'un recrutement pour un emploi dont les compétences sont celles définies dans le référentiel métier du CQP « Assistant(e) de formation », les candidats ayant le CQP « Assistant(e) de formation » sont situés, au moins, au niveau D de la grille de classification.

Le titulaire du CQP « Assistant(e) de formation », qui occupe de fait un emploi d'assistant(e) de formation dont les compétences sont celles définies dans le référentiel métier du CQP « Assistant(e) de formation », sera placé au moins au niveau D de la grille de classification.

Dans le cas où le titulaire du CQP n'occupe pas un emploi d'assistant(e) de formation, il bénéficiera d'une priorité lors de l'examen des candidatures à un poste d'assistant(e) de formation.

### **Conditions et modalités d'accès au CQP**

#### Article 3

En vigueur étendu

Le CQP pourra être acquis :

- dans le cadre d'un parcours de développement des compétences (c'est-à-dire via une action de formation) ;
- ou dans le cadre d'une VAE conformément aux dispositions légales en vigueur.

#### **Principe du CQP dans le cadre d'un parcours de développement des compétences (c'est-à-dire via une action de formation)**

##### Article 3.1

En vigueur étendu

#### **Première étape : repérage des acquis du candidat**

##### Article 3.1.1

En vigueur étendu

Un repérage des acquis du candidat est réalisé au sein de l'entreprise par un professionnel du secteur (interne ou externe habilité par la CPEF) qui connaît le métier visé par le CQP.

Le professionnel du secteur interne ou externe mène un entretien avec le candidat et repère les compétences déjà acquises et les besoins en formation à l'aide du livret de repérage des compétences acquises et des besoins en formation du candidat (réservé au professionnel du secteur interne ou externe).

A partir de ce repérage, un parcours individualisé de développement de compétences est défini pour le candidat.

Le livret de repérage des compétences acquises et des besoins en formation du candidat est conservé par le candidat et sera remis au professionnel du secteur et à l'évaluateur externe lors de l'étape d'évaluation des compétences.

#### **Deuxième étape : parcours de développement des compétences**

##### Article 3.1.2

En vigueur étendu

Le parcours de développement des compétences porte uniquement sur les compétences à acquérir par le candidat, définies, le cas échéant, à la suite du repérage des compétences acquises et des besoins en formation.

Il peut comporter des actions de formation suivies par le candidat au sein d'un organisme de formation et/ou des actions de développement des compétences en situation de travail.

Un nouvel arrivant dans le métier, n'ayant développé aucune compétence liée au CQP, sera formé pour l'ensemble des compétences du CQP.

Une mise en pratique des compétences en entreprise est nécessaire avant l'évaluation des compétences.

#### **Troisième étape : évaluation des compétences**

##### Article 3.1.3

En vigueur étendu

L'évaluation des compétences porte sur l'ensemble des compétences du CQP.

L'évaluation des compétences est réalisée en entreprise et s'appuie sur l'expérience du candidat, à partir d'un dossier renseigné

par le candidat, d'une observation et d'une analyse des situations professionnelles rencontrées.

Cette évaluation est réalisée par un professionnel du secteur et un évaluateur externe.

Si certaines compétences ne sont pas acquises, le candidat peut compléter son parcours et être évalué lorsqu'il est prêt.

A la fin de l'évaluation des compétences, l'évaluateur externe transmet le dossier complété au jury paritaire de la CPEF pour validation.

#### **Quatrième étape : délibération du jury paritaire national**

##### Article 3.1.4

En vigueur étendu

Le jury vérifie la conformité de la démarche et des dossiers remis au regard du dispositif CQP.

Il décide de la délivrance totale ou partielle du CQP à partir de cette vérification.

Pour chacun des candidats salariés, le jury doit disposer :

- du « livret de repérage des compétences acquises et des besoins en formation du candidat » ;
- du « dossier de suivi et d'évaluation du candidat » ;
- de la fiche de décision du « guide du jury paritaire ».

Seuls les dossiers complets sont présentés au jury.

A partir de ces éléments, le jury est chargé de statuer sur la délivrance (totale ou partielle) ou la non-délivrance du CQP au candidat.

Le jury paritaire délivre le CQP si toutes les compétences sont validées.

En cas de validation partielle, le candidat garde le bénéfice des compétences validées durant 5 ans.

Le candidat peut poursuivre son parcours :

- soit en suivant une formation sur les compétences manquantes, au sein d'un organisme de formation ;
- soit en complétant son expérience professionnelle en entreprise afin de développer les compétences qui lui manquent.

#### **Procédure du CQP dans le cadre d'une VAE**

##### Article 3.2

En vigueur étendu

Le candidat peut bénéficier d'un accompagnement à la VAE conformément aux dispositions légales en vigueur.

#### **Première étape : examen de la recevabilité de la candidature**

##### Article 3.2.1

En vigueur étendu

Le candidat doit remplir la partie 2 du document « dossier de VAE » et l'adresser au secrétariat de la CPEF.

La demande de recevabilité est examinée et validée par le secrétariat de la CPEF. Si un avis favorable est rendu, le candidat renseigne la partie 3 du « dossier de VAE » sur les activités qu'il a réalisées (tableau des activités), pour chacune des compétences et peut être évalué.

#### **Deuxième étape : évaluation des compétences**

##### Article 3.2.2

En vigueur étendu

L'évaluation des compétences porte sur l'ensemble des compétences du CQP.

L'évaluation des compétences est réalisée au sein d'une structure d'accueil possédant le plateau technique (en entreprise, organisme de formation...) et s'appuie sur l'expérience du candidat, à partir d'un dossier renseigné par le candidat, d'une observation et d'une analyse des situations professionnelles rencontrées.

Cette évaluation est réalisée par un professionnel du secteur et un évaluateur externe.

A la fin de l'évaluation des compétences, l'évaluateur externe transmet le dossier complété au jury paritaire de la CPEF pour validation.

### **Troisième étape : délibération du jury paritaire national**

#### Article 3.2.3

En vigueur étendu

Idem que la quatrième étape citée à l'article 3.1.4 ci-dessus.

### **Financement du fonctionnement du dispositif**

#### Article 4

En vigueur étendu

Le financement du fonctionnement du dispositif CQP se fait conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

### **Inscription du CQP au répertoire national des certifications professionnelles**

#### Article 5

En vigueur étendu

Le dossier du CQP « Assistant(e) de formation » sera présenté à la CNCP (commission nationale de la certification professionnelle) pour inscription au RNCP.

Voir annexes :

- annexe I : référentiel d'activités et de compétences relatif au CQP « Assistant(e) de formation » ;
- annexe II : dossier de VAE relatif au CQP « Assistant(e) de formation » (non publiée).

### **Annexe**

En vigueur étendu

#### Annexe I. CQP « Assistant(e) de formation »

##### Référentiel d'activités et de compétences

##### Description de la qualification

Le/la titulaire du CQP « Assistant(e) de formation » effectue le suivi administratif des formations proposées par l'organisme de formation qui l'emploie.

Il/elle réalise l'accueil des différents publics et le suivi des apprenants : accueil et information du public, inscription des participants, gestion et suivi du planning, mise à jour des dossiers des participants.

Il/elle assure la gestion logistique des formations dispensées : édition et recueil des documents pédagogiques, réservation de salles, mise à disposition du matériel nécessaire aux prestations de formation.

Il/elle travaille sous la responsabilité de sa hiérarchie (par exemple : responsable de formation, responsable administratif ou responsable de l'organisme de formation).

En fonction de la structure de l'organisme de formation, il/elle est en relation fonctionnelle avec :

- les différents services de l'organisme de formation (équipe pédagogique, équipe commerciale, comptabilité) ;
- les clients ;
- les apprenants ;
- les organismes financeurs et prescripteurs ;
- les entreprises.

Les principales situations professionnelles rencontrées sont les suivantes :

- suivi administratif des prestations de formation ;

- suivi et accompagnement des apprenants ;
- élaboration, suivi, mise à jour et classement des dossiers concernant les formations et les apprenants ;
- suivi logistique des prestations de formation ;
- accueil, information et orientation de différents interlocuteurs (clients, organismes financeurs et prescripteurs, entreprises).

#### Exemples d'appellations du métier

Assistante pédagogique, secrétaire, secrétaire de formation, secrétaire administrative, assistante administrative, assistante commerciale.

#### Référentiel d'activités

L'ensemble des activités décrites se déroulent avant, pendant et après les prestations de formation selon la chronologie suivante :

(Clichés non reproduits, consultables en ligne sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubrique BO Convention collective.)

[http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boccc/pdf/2016/0002/boc\\_20160002\\_0000\\_0009.pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boccc/pdf/2016/0002/boc_20160002_0000_0009.pdf)

Les professionnels en exercice mettent en œuvre tout ou partie de ces activités, en fonction de l'organisation et de la structure de l'organisme de formation.

#### 1. Suivi administratif des prestations de formation :

- production des documents liés aux prestations de formation (bulletins d'inscription, contrats, conventions de formation, convocations, feuilles de présence, attestations de formation, certificats) ;
- réalisation, suivi et mise à jour des dossiers des personnes en formation ;
- saisie d'informations concernant les formations et les apprenants dans des bases de données et logiciels permettant d'assurer la gestion administrative et financière des formations ;
- suivi des apprenants (absences, évaluations) et identification des anomalies ;
- information de différents interlocuteurs en cas d'anomalies et traitement des anomalies ;
- réalisation de bilans des formations réalisées (reporting) ;
- vérification et édition des différents documents en aval de la prestation de formation ;
- classement et archivage des dossiers liés aux formations et aux apprenants.

#### 2. Organisation et logistique des prestations de formation :

- mise en place de la logistique des jurys (par exemple : préparation des salles, du matériel et des documents associés) ;
- alerte en cas d'aléas (par exemple : absence de formateurs, indisponibilité des salles de formation ou de matériel) et suivi de la résolution de l'incident ;
- suivi et mise à jour de procédures liées à l'organisation administrative des prestations de formation.

#### 3. Gestion et coordination des informations liées aux prestations de formation :

- traitement du courrier et des mails ;
- recherche d'informations (données financières, réglementaires, administratives, pédagogiques) concernant les formations et les apprenants ;
- diffusion et transmission des informations aux clients, à l'équipe pédagogique, aux services supports (reporting) ;
- renseignement et mise à jour des fichiers clients.

#### 4. Production de documents :

- rédaction de courriers, de mails ;
- production de comptes rendus, de rapports d'activité, de tableaux de bord ;
- production de devis de formation ;

- collecte d'informations et constitution de dossiers (par exemple : réponse à des appels d'offres, certification, renouvellement d'agrément).

#### 5. Accueil et information des différents interlocuteurs :

- accueil des différents publics (apprenants, clients, financeurs, prescripteurs, entreprises) en face à face et à distance (par exemple : téléphone, mail) ;

- information des interlocuteurs externes (apprenants, clients, organismes financeurs, prescripteurs, entreprises) concernant les formations (par exemple : offres de formation, modes de financement) et des interlocuteurs internes ;

- envoi de documents concernant les prestations de formation (par exemple : programme de formation, catalogue, documents de présentation des formations).

#### 6. Suivi des apprenants :

- accueil des apprenants ;

- suivi et accompagnement « au quotidien » des apprenants ;

- information des apprenants ;

- identification des problèmes et difficultés rencontrés par les apprenants ;

- traitement des difficultés rencontrées par les apprenants (par exemple : transmission d'information aux interlocuteurs concernés).

### Référentiel de compétences

#### **Les éléments de compétence en gras sont les éléments permettant de valider le CCS-RC (certificat de compétence services relation client)**

Compétence 1. Traiter les informations permettant le suivi administratif des prestations de formation :

1. Identifier les acteurs clés internes et externes en lien avec les prestations de formation et leur rôle ;

2. Rechercher les informations sur les prestations de formation ;

3. Réaliser, suivre et mettre à jour les dossiers des apprenants et les dossiers concernant les prestations de formation ;

4. Saisir des informations concernant les prestations de formation et les apprenants dans des bases de données et logiciels adaptés ;

5. Identifier les écarts et mettre en œuvre les mesures appropriées (par exemple : informations des interlocuteurs appropriés, proposition de solutions, traitement des anomalies) ;

6. Réaliser les bilans des formations ;

7. Vérifier la conformité des documents de fin de prestation de formation et les éditer ;

8. Classer et archiver les dossiers liés aux formations et aux apprenants selon les règles et procédures en vigueur dans l'entreprise.

Compétence 2. Organiser son activité et la logistique des prestations de formation :

**1. S'organiser afin de réaliser l'ensemble de ses activités en fonction des besoins et des priorités de ses interlocuteurs (clients, organismes financeurs, prescripteurs, entreprises et apprenants) ;**

2. Effectuer les réservations des différents moyens nécessaires à la réalisation de la prestation de formation (par exemple : salle, matériel, logiciel, documents) ;

3. Préparer les documents nécessaires aux prestations de formation, aux évaluations et aux jurys ;

4. Vérifier le planning des formations, la disponibilité des moyens nécessaires aux prestations de formation et la présence des apprenants et des formateurs ;

5. Suivre la réalisation des évaluations, recueillir les résultats des évaluations et effectuer les relances des formateurs en cas de retard ;

**6. S'assurer de la qualité de la prestation réalisée ;**

**7. Identifier les points d'amélioration de la réalisation de la prestation à son niveau d'activité.**

Compétence 3. Accueillir, informer et réaliser le suivi de différents interlocuteurs (clients, apprenants, organismes financeurs, prescripteurs, entreprises)

- 1. Etablir un contact efficace et adapté à différents interlocuteurs ;**
- 2. Conduire des échanges avec différents interlocuteurs en créant des conditions favorables à l'entrée en contact et à l'échange (intérêt, écoute, reformulation) ;**
- 3. Conduire un questionnement adapté et efficace afin de repérer le profil et le besoin de l'interlocuteur ;**
- 4. Apporter une réponse ou solution adaptée aux besoins de l'interlocuteur ;**
- 5. Répondre aux objections de l'interlocuteur ;**
6. Accompagner et suivre les apprenants lors des prestations de formations ;
- 7. Articuler plusieurs situations d'échanges simultanées avec différents interlocuteurs (par exemple au téléphone et en face à face) ;**
- 8. Conclure les échanges ;**
- 9. Gérer les besoins de communication de son interlocuteur, les réclamations et les remarques durant la réalisation de la prestation ;**
- 10. Adopter, en toutes circonstances, une attitude professionnelle et une présentation en cohérence avec l'image de l'entreprise ;**
- 11. Evaluer et améliorer les conditions d'accueil, d'information et de suivi à son niveau d'activité.**

Compétence 4. Traiter les aléas et les situations difficiles :

1. Identifier tout aléa lié aux prestations de formation et mettre en œuvre les mesures adaptées (par exemple : alerte, vérification de la résolution de l'incident, traitement de l'aléa) ;
2. Identifier les problèmes et difficultés rencontrés par les apprenants ;
- 3. Analyser les situations difficiles et l'impact pour les différents interlocuteurs et pour l'entreprise ;**
- 4. Gérer les situations de tension avec différents interlocuteurs dans son champ d'activité ;**
- 5. Conclure efficacement une situation difficile.**

Compétence 5. Rédiger des documents professionnels :

1. Rechercher et collecter des informations (par exemple : données financières, réglementaires, administratives, pédagogiques) auprès des interlocuteurs pertinents ;
2. Traiter et organiser l'information de manière structurée pour produire des documents conformes aux exigences liées aux prestations de formation ;
3. Traiter les données chiffrées en utilisant les logiciels adaptés pour produire les documents en lien avec les prestations de formation ;
4. Mettre en forme des documents de manière adaptée à différents types d'utilisation (par exemple : courrier, devis, document de présentation de formation, réponse à des appels d'offres) ;
5. Rédiger des documents conformes aux exigences liées aux prestations de formation (par exemple : courriers, mails, devis) ;
6. Rédiger tout ou partie de documents administratifs (par exemple : compte rendu, bilan, note de synthèse, rapport d'activité, support de communication, procédure) conformes aux exigences liées aux prestations de formation.

Compétence 6. Coordonner des informations liées aux prestations de formation :

1. Traiter le courrier en veillant à la confidentialité et au degré d'importance et d'urgence des informations ;
- 2. Identifier les informations pertinentes pour assurer la relation client ;**
3. Rechercher les informations nécessaires à la gestion des prestations de formation auprès des interlocuteurs pertinents dans les délais requis ;
- 4. Transmettre des informations à différents acteurs internes et externes selon les règles et procédures en vigueur dans l'entreprise en utilisant le vocabulaire adapté ;**

5. Enregistrer les données en lien avec les différents interlocuteurs de l'entreprise ;

6. Mettre à jour les informations régulièrement en utilisant les systèmes informatisés adaptés ;

7. Classer et archiver des documents de l'entreprise ;

8. Communiquer avec les membres de l'équipe et de l'entreprise en prenant en compte leurs demandes, leurs contraintes et les informations qu'ils apportent.

## Accord du 19 novembre 2015 relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé

Signataires	
Organisations patronales	FFP.
Organisations de salariés	FEP CFDT ; SNPEFP CGT ; SNEPL CFTC ; FD CFE-CGC ; SNEPAT FO.

Le présent accord entre en vigueur le 1er janvier 2016 pour les entreprises adhérentes au syndicat patronal signataire. Dans les autres cas, il est applicable à compter de la parution au Journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension. Néanmoins, l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord sont invitées à en faire application dès le 1er janvier 2016, dans le cadre de la généralisation de la couverture santé à l'ensemble des salariés. (Cf art. 15)

### Préambule

En vigueur étendu

En application de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, les organisations liées par la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 ont engagé une négociation afin de permettre à tous les salariés des organismes privés de formation d'accéder à une couverture collective à adhésion obligatoire en matière de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident. Conformément à l'article 1er de cette loi, la négociation a porté sur :

- le contenu des garanties et sur leur niveau ;
- la répartition de la charge des cotisations entre employeurs et salariés ;
- les modalités de choix d'un organisme assureur ;
- le financement d'un objectif de solidarité ;
- les possibilités de dispense d'affiliation à l'initiative du salarié.

A l'issue des discussions, les organisations représentatives des employeurs et les organisations syndicales représentatives de la profession ont conclu le présent accord. Cet accord s'inscrit dans le cadre de la mise en œuvre de l'article 16 de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988.

### 1. Objet et champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet d'instituer un régime minimum obligatoire de remboursement de frais de santé au plan national généralisé à tous les personnels des organismes de formation.

Il s'applique dans les entreprises relevant du champ d'application défini à l'article 1er de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 (idcc 1516) y compris aux employeurs qui ont décidé d'appliquer volontairement la CNOF.

### 2. Bénéficiaires

Article 2

En vigueur étendu

2.1. Le régime minimum obligatoire de remboursement de frais de santé a un caractère collectif, général et impersonnel. Il

s'applique à tous les salariés des organismes de formation, dès le premier jour de leur contrat de travail, sauf dispenses sollicitées autorisées.

2.2. La notion de salarié s'entend pour tous les bénéficiaires d'un contrat de travail : à durée indéterminée, à durée déterminée ou intermittent. Les intervenants mentionnés à l'article 1er de la convention collective nationale des organismes de formation étant exclus de son champ d'application le sont aussi du régime de remboursement complémentaire de frais de santé.

2.3. Bénéficiaire du régime tous les salariés au travail ou en arrêt pour cause de maladie, maternité, paternité ou accident au jour de l'entrée en vigueur du régime de frais de santé.

2.4. Les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent bénéficient du régime pendant les périodes non travaillées. Les cotisations salariales et patronales sont dues dans les mêmes conditions que pendant les périodes travaillées. A cet effet, l'employeur peut précompter les cotisations dues au titre des périodes non travaillées sur la rémunération des périodes travaillées. En cas de suspension ou de rupture du contrat de travail entraînant la suspension ou la cessation du bénéfice du régime, le salarié est remboursé de l'éventuel trop-versé.

2.5. Dans l'attente de la publication de la loi de financement de la sécurité sociale et de ses textes d'application, les salariés en contrat de courte durée ou à temps très partiel ont accès aux garanties collectives et obligatoires mises en place dans l'entreprise.

2.6. Les salariés exerçant dans les communautés, départements et régions d'outre-mer, bénéficient du présent régime pour autant qu'ils relèvent du régime obligatoire de la sécurité sociale française.

2.7. Les mandataires sociaux relevant du régime général de la sécurité sociale peuvent bénéficier du présent régime sur décision de l'organe de direction de l'organisme de formation.

### **3. Dérogations à l'obligation d'adhésion à l'initiative du salarié**

#### **Article 3**

En vigueur étendu

3.1. *Le régime est obligatoire sous réserve des facultés de dispenses d'adhésion prévues à l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale et rappelées à titre informatif en annexe au présent accord. (1)*

3.2. La demande de dispense du salarié comporte la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix, et notamment du fait qu'en ne cotisant pas au régime il ne bénéficiera pas :

-des garanties du présent régime de frais de santé ;

-du financement patronal, de l'avantage attaché à ce financement et de la neutralité fiscale de sa propre cotisation ;

-de la portabilité de la couverture, en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage ;

-de la possibilité de contracter à titre individuel la même garantie avec une cotisation ne pouvant dépasser plus de 50 % celle applicable aux actifs, en cas d'invalidité, de départ à la retraite, de chômage au-delà de la période de portabilité.

3.3. Les salariés doivent formuler leur demande de dispense par écrit auprès de leur employeur, accompagnée des justificatifs nécessaires, dans les 15 jours qui suivent la mise en place du régime, leur embauche ou leur passage à temps partiel.

3.4. En cas de changement de situation (familiale, professionnelle...) justifiant une dispense d'affiliation, les salariés doivent impérativement adresser à leur employeur leur demande accompagnée des pièces justificatives avant le 30 juin pour une date d'effet au 1er juillet suivant ou avant le 31 décembre pour une date d'effet au 1er janvier suivant.

3.5. Les salariés doivent produire, tous les ans avant le 31 décembre, un document justifiant de la couverture dont ils bénéficient par ailleurs en matière de remboursements de frais de santé répondant aux conditions de l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale et informer leur employeur de tout changement de situation justifiant leur affiliation au régime.

3.6. En tout état de cause, les salariés visés ci-dessus cotisent obligatoirement au régime sans possibilité de radiation à effet rétroactif :

-s'ils ne formulent pas leur demande de dispense d'affiliation dans les délais et conditions prévus au présent article ;

-s'ils cessent d'apporter les justificatifs exigés au cas par cas.

(1) Paragraphe étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 911-7 et D. 911-2 et suivants du code de la sécurité sociale dans leur rédaction issue de l'article 34 de la loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015 de financement de la sécurité sociale pour 2016 et son décret d'application du 30 décembre 2015.  
(Arrêté du 6 février 2017 - art. 1)

### **4. Couverture facultative des ayants droit (enfants et/ou conjoints)**

#### **Article 4**

Le salarié peut décider d'étendre le bénéfice des garanties à ses ayants droit en souscrivant de sa propre initiative une extension de couverture auprès de l'organisme assureur dans les conditions prévues par le protocole technique. La cotisation supplémentaire servant au financement de la couverture facultative des ayants droit, ainsi que ses éventuelles évolutions ultérieures, est exclusivement à la charge du salarié.

Pour la mise en œuvre des dispositions du présent article, sont considérés comme ayants droit :

Le conjoint du salarié, ce vocable étant utilisé pour désigner :

- le conjoint : l'époux (se) du salarié, non divorcé (e) ou non séparé (e) de corps judiciairement à la date de l'événement donnant lieu à prestation ;
- le partenaire lié par un Pacs : la personne ayant conclu avec le salarié un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7-1 du code civil ;
- le concubin : la personne avec laquelle le salarié vit en couple au sens de l'article 515-8 du code civil , depuis au moins 2 ans ou sans condition de durée lorsque au moins un enfant est né de cette union et sous réserve que les concubins soient tous les deux libres de tout engagement (ni mariés ni liés par un Pacs), et que le concubinage fasse l'objet d'une déclaration sur l'honneur signée par les deux concubins.

Les enfants du salarié, ce vocable étant utilisé pour désigner :

- les enfants du salarié légitimes, reconnus, adoptifs ou recueillis ou ceux de son conjoint, partenaire ou concubin sous réserve que ces enfants aient leur domicile chez ce conjoint (partenaire ou concubin) ou qu'ils l'aient eu jusqu'à leur majorité, âgés :
- de moins de 21 ans ;
- ou de moins de 28 ans s'ils poursuivent leurs études dans l'enseignement secondaire ou supérieur (y compris formation en alternance tels que contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage). A ce titre, ils doivent être inscrits à un régime de sécurité sociale des étudiants ou au régime général ou être inscrits à Pôle emploi comme primo-demandeur d'emploi ;
- quel que soit leur âge s'ils perçoivent une allocation prévue par la législation sociale en faveur des handicapés.

## **5. Suspension du contrat de travail**

### Article 5

En vigueur étendu

5.1. Le droit aux garanties est suspendu de plein droit en cas de suspension du contrat de travail sauf dispositions spécifiques pour les salariés en contrat à durée indéterminée intermittent CDII (cf. article 2.4). En conséquence, aucune cotisation n'est due pendant cette période. La garantie reprend effet dès la reprise de travail par l'intéressé.

5.2. Toutefois, le régime complémentaire de remboursement de frais de soins de santé défini par le présent accord reste en vigueur, pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient d'un maintien de salaire, total ou partiel ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, ou d'une rente d'invalidité au titre du régime de prévoyance. Les cotisations salariales et patronales sont dues dans les mêmes conditions que celles applicables aux salariés en activité.

5.3. Dans les cas où il y a suspension du droit à garanties, le salarié peut demander, à titre individuel, à l'organisme assureur, de continuer à bénéficier du régime de remboursement de frais de soins de santé pendant la durée de la suspension. La cotisation est celle prévue pour le personnel en activité. L'intégralité de la cotisation (patronale et salariale) est à la charge exclusive du salarié qui doit la verser directement à l'organisme.

## **6. Maintien des garanties après la rupture du contrat de travail**

### Article 6

En vigueur étendu

#### 6.1. Portabilité

Les salariés bénéficient du maintien à titre gratuit des garanties en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1. Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs au sein du même organisme de formation. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;
2. Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient

été ouverts chez le dernier employeur ;

3. Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

4. L'ancien salarié fournit à l'organisme assureur un justificatif de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage, dans les meilleurs délais à la suite de la cessation de son contrat et chaque fois que son organisme assureur en fera la demande. La cessation du bénéfice des allocations du régime d'assurance chômage au cours de la période de maintien des garanties fait cesser le maintien. L'ancien salarié est donc tenu d'informer l'organisme assureur de tout changement dans sa situation ; en tout état de cause, le maintien des garanties cesse à la date de reprise d'un autre emploi.

5. L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

#### 6.2. Article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, dite « loi Evin »

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite « loi Evin », la couverture est maintenue par l'organisme assureur dans le cadre d'une adhésion individuelle au profit des anciens salariés bénéficiaires :

- d'une rente d'incapacité ou d'invalidité ;
- d'une pension de retraite ;
- d'un revenu de remplacement s'ils sont privés d'emploi,

sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande à l'organisme assureur dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois suivant l'expiration de la période de portabilité.

Le tarif applicable aux personnes visées par le présent article ne peut être supérieur de plus de 50 % au tarif applicable aux salariés. L'organisme assureur justifie que le tarif appliqué à ces personnes n'excède pas la réalité du risque de cette population.

La cotisation est intégralement à la charge de l'ancien salarié.

## 7. Garanties

### Article 7

En vigueur étendu

#### 7.1. Garanties obligatoires : « niveau 1 »

Les prestations garanties figurent en annexe du présent accord.

Les garanties sont établies sur la base de la législation et de la réglementation de l'assurance maladie en vigueur au moment de leur prise d'effet. Les garanties définies par le présent accord répondent aux critères des contrats responsables par référence aux articles L. 871-1 , R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale. Les garanties seront revues, le cas échéant, sans délai en cas de changement de ces textes par accord entre les signataires et en tout état de cause au plus tard à la date d'effet requise par la réglementation.

Chaque bénéficiaire est tenu de respecter les conditions de prise en charge définies par le contrat d'assurance et rappelées dans la notice d'information sous peine de refus de couverture (notamment en ce qui concerne les obligations déclaratives, la transmission des documents justificatifs...).

#### 7.2. Amélioration des garanties : « niveau 2 »

Les employeurs peuvent décider de mettre en place dans leur entreprise les garanties de « niveau 2 », qui figurent en annexe. Dans ce cas, les garanties revêtent un caractère collectif et obligatoire mis en œuvre dans les conditions prévues par le présent accord. Ainsi, et notamment, l'adhésion de tous les salariés est obligatoire, dès le premier jour du travail, sous réserve des dispenses autorisées par le présent accord. La cotisation est prise en charge dans les conditions prévues au présent accord, et notamment à l'article 8.

## 8. Financement

### Article 8

En vigueur étendu

8.1. Le financement des garanties est assuré par une cotisation moitié à la charge de l'employeur et moitié à la charge du salarié.

#### Financement niveau 1

8.2. La participation de l'employeur au financement des garanties rendues obligatoires par le présent accord s'élève au minimum à 0,545 %, PMSS (arrondi à 17,50 € pour l'année 2016) pour les salariés relevant du régime général de la sécurité sociale et à 0,25 % PMSS (arrondi à 8 € pour l'année 2016) pour les salariés relevant du régime local d'Alsace-Moselle.

8.3. La participation du salarié pour la stricte application des garanties minimales rendues obligatoires par le présent accord (niveau 1) ne peut excéder 0,545 PMSS (arrondi à 17,50 € pour l'année 2016) pour les salariés relevant du régime général de la sécurité sociale et 0,25 % PMSS (arrondi à 8 € pour l'année 2016) pour les salariés relevant du régime local d'Alsace-Moselle. Ces limites ne s'appliquent pas lorsque les garanties rendues obligatoires dans l'entreprise sont supérieures à celles du niveau 1 du présent accord.

#### Financement niveau 2

8.4. Si l'employeur souhaite mettre en œuvre le niveau 2, la participation de l'employeur au financement des garanties s'élève au minimum à 0,635 % PMSS (arrondi à 20,50 € pour l'année 2016) pour les salariés relevant du régime général de la sécurité sociale et à 0,35 % PMSS (arrondi à 11 € pour l'année 2016) pour les salariés relevant du régime local d'Alsace-Moselle.

8.5. La participation du salarié pour la stricte application des garanties du niveau 2 ne peut excéder 0,635 % PMSS (arrondi à 20,50 € pour l'année 2016) pour les salariés relevant du régime général de la sécurité sociale et 0,35 % PMSS (arrondi à 11 € pour l'année 2016) pour les salariés relevant du régime local d'Alsace-Moselle. Ces limites ne s'appliquent pas lorsque les garanties rendues obligatoires dans l'entreprise sont supérieures à celles du niveau 2 du présent accord.

8.6. Conformément aux dispositions de l'article L. 862-4 du code de la sécurité sociale, les cotisations ne sont pas fixées en fonction de l'état de santé des bénéficiaires du régime.

8.7. Les cotisations et répartition de la cotisation en cas de pluralité d'employeurs et de travail à temps partiel sont renvoyées aux dispositions du futur décret.

### **9. Solidarité et financement de l'action sociale**

#### Article 9

En vigueur étendu

Dans le cadre de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les signataires de l'accord du 19 novembre 2015 ont instauré des garanties présentant un degré élevé de solidarité.

Conformément à l'article R. 912-1 du code de la sécurité sociale, la part de la cotisation qui est affectée au financement des garanties présentant un degré élevé de solidarité est égale à 2 % de la cotisation globale hors taxes versée par l'entreprise à titre obligatoire. Cette part de cotisation est affectée :

-soit, au financement de garanties servies dans le cadre de l'action sociale des organismes assureurs non recommandés, pour les entreprises non couvertes par un organisme assureur recommandé ;

-soit, au « fonds de solidarité » des organismes assureurs recommandés, pour les entreprises couvertes par un organisme assureur recommandé.

Le fonds de solidarité des organismes assureurs recommandés bénéficie exclusivement aux salariés couverts par les organismes assureurs recommandés.

Dans le cadre du degré élevé de solidarité, les signataires de l'accord du 19 novembre 2015 décident de mettre en œuvre des mesures de solidarité qui viennent, le cas échéant, s'ajouter à celles de l'organisme assureur qu'il soit recommandé ou non.

Les partenaires sociaux décident le financement intégral, par la solidarité, de la part salariale de la cotisation des apprentis bénéficiaires d'un CDD d'une durée inférieure à 12 mois ou dont la cotisation représente au moins 10 % de leurs revenus bruts, pour le niveau de couverture obligatoire retenu par l'entreprise.

La commission paritaire de prévoyance et de santé (CPPS) peut décider chaque année, par voie d'avenant, la modification des mesures retenues et les modalités d'attribution.

La CPPS procède aux ajustements nécessaires à tout moment au cours de la vie du régime.

La CPPS contrôle la mise en œuvre de ces orientations par les organismes auprès desquels les entreprises organisent la couverture de leurs salariés.

Les entreprises non adhérentes à l'un des organismes assureurs recommandés sont tenues de mettre en œuvre les mesures de solidarités définies au présent article.

### **10. Organismes assureurs recommandés**

#### Article 10

En vigueur étendu

10.1. Les signataires du présent accord sont soucieux de favoriser la mutualisation des risques au niveau de la branche afin notamment de pallier les difficultés susceptibles d'être rencontrées par certains organismes de formation lors de la mise en place d'une couverture complémentaire, de garantir l'égal accès aux garanties collectives, sans considération, notamment d'âge ou d'état de santé et d'uniformiser en conséquence les conditions d'emploi des salariés et les conditions de concurrence entre

organismes de formation ainsi que pour permettre la mise en œuvre d'une solidarité professionnelle.

A cet effet, les signataires du présent accord ont fait le choix de recommander les trois organismes assureurs ci-dessous pour la mise en œuvre du régime frais de santé obligatoire :

- AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, dont le siège social est 35, boulevard Brune, 75014 Paris.

- Harmonie mutuelle, mutuelle régie par le livre II du code de la mutualité, dont le siège social est 143, rue Blomet, 75015 Paris

- Malakoff Médéric Prévoyance, institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, dont le siège social est 21, rue Laffitte, 75009 Paris.

Ces organismes ne peuvent refuser l'adhésion d'une entreprise relevant du champ d'application de la convention collective.

Chaque organisme recommandé propose un contrat conforme aux dispositions du présent accord. La souscription de ce contrat par les entreprises auprès de ces organismes permet la mutualisation des risques au niveau de la branche par application d'un tarif unique à l'ensemble des entreprises, ainsi que l'accès au fonds de solidarité géré par les organismes assureurs recommandés.

10.2. La mise en œuvre du degré élevé de solidarité est mutualisée pour l'ensemble des entreprises adhérant à l'un des organismes assureurs recommandés. A cet effet, un fonds de solidarité unique est géré conjointement par les organismes assureurs recommandés, ou pour leur compte par l'un d'eux, sur lequel est affectée la part de cotisation fixée à l'article 9 et à partir duquel sont financées les mesures de solidarité pour les salariés des entreprises adhérentes.

10.3. Les annexes faisant partie du présent accord précisent les garanties et cotisations du régime obligatoire (niveau 1) et du régime amélioré (niveau 2) définis par le présent accord en cas d'adhésion à l'un des organismes assureurs recommandés.

10.4. Le choix des organismes assureurs recommandés est réexaminé par la commission paritaire au plus tard dans les 6 mois qui précèdent l'expiration d'une période de 5 ans à compter de la signature du présent accord et, en tout état de cause, au moins 3 mois avant la date d'échéance annuelle.

10.5. Afin de faciliter le travail d'analyse des partenaires sociaux, les organismes recommandés présentent un rapport, sur les années écoulées depuis la prise d'effet de la recommandation et sur les perspectives d'évolution du régime (nombre d'organismes adhérents, nombre de salariés affiliés, évolution des cotisations, des prestations, la sinistralité, les effets de la portabilité, la mise en œuvre des droits non contributifs...).

## **11. Choix de l'organisme assureur par l'entreprise**

### Article 11

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche rappellent que l'adhésion à l'un des organismes recommandés par la branche permet, d'une part, de mettre en œuvre une mutualisation entre tout ou partie des entreprises de la branche et, d'autre part, de bénéficier d'une meilleure prise en compte des spécificités du secteur professionnel ainsi que des services associés à cette mutualisation (action sociale, réseaux de soins, actions de prévention santé...). Pour autant, le choix de l'organisme assureur reste libre.

Les organismes de formation ayant choisi pour l'application du présent accord un autre organisme assureur que ceux recommandés doivent respecter intégralement et sans exception le dispositif conventionnel pour les garanties obligatoires (niveau 1), sans condition d'ancienneté et selon les dispenses d'affiliation rappelées à l'article 3.

De plus, le fonds de solidarité de la branche ne sera pas accessible aux salariés des entreprises n'ayant pas choisi un assureur recommandé.

Le contrat d'assurance mettra en œuvre les garanties présentant un degré élevé de solidarité définies à l'article 9, et, à cet effet, le contrat d'assurance devra expressément faire référence au présent accord.

## **12. Obligation d'information**

### Article 12

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, l'organisme de formation employeur remet à chaque salarié présent dans l'entreprise à la date de mise en œuvre du régime de remboursement de frais de santé ainsi qu'à tout nouvel embauché une notice d'information sur ledit régime ; cette notice est établie sous la responsabilité de l'organisme assureur.

Les salariés sont informés préalablement et individuellement, selon la même méthode, de toutes modifications de leurs droits et obligations.

## **13. Commission paritaire de prévoyance et de santé (CPPS)**

## Article 13

En vigueur étendu

La commission paritaire de prévoyance et de santé instaurée par la convention collective a compétence pour examiner et traiter toutes questions relatives au fonctionnement du régime de frais de santé institué par le présent accord, notamment :

- l'application et l'interprétation du texte de l'accord ;
- l'examen des litiges résultant de cette application ;
- la conciliation ;
- l'examen des bilans annuels et comptes de résultats des organismes assureurs recommandés ;
- le contrôle des opérations administratives et financières des organismes assureurs recommandés ;
- les propositions d'ajustement et d'amélioration des dispositions de l'accord ;
- le suivi de la gestion du fonds de solidarité géré par les organismes assureurs recommandés ;
- le suivi de la mise en conformité des contrats existants.

La CPPS est saisie quand une saisine de la CPIV (commission paritaire d'interprétation) intervient sur la santé et la prévoyance afin que la CPPS donne un avis en tant que créatrice de l'accord et gestionnaire du régime.

## 14. Modification, résiliation, dénonciation

### Article 14

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

*Il peut être modifié ou complété à tout moment par voie d'avenant. Toute demande de révision de l'une ou plusieurs des organisations signataires doit être accompagnée d'un projet de texte et examinée dans les 2 mois suivant la notification de cette demande. (3)*

Chacune des organisations signataires a la possibilité de dénoncer le présent accord à la fin de chaque année civile, avec un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation ne peut porter que sur l'ensemble de l'accord, à l'exception de l'article 10 relatif aux organismes assureurs recommandés et de l'annexe II relative aux cotisations des organismes assureurs recommandés, qui peuvent faire l'objet d'une dénonciation partielle. Les dispositions dénoncées resteront en vigueur jusqu'à la signature d'un nouvel accord ou, à défaut d'accord, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

(3) Alinéa étendu sous réserve de l'interprétation selon laquelle les entreprises qui n'adhèrent pas à (ou aux) organisme (s) recommandé (s) n'ont pas à financer le fonds de solidarité de la branche dont les prestations sont accessibles aux salariés des seules entreprises ayant choisi un assureur recommandé, étant entendu que les entreprises n'adhérant pas à un organisme recommandé sont tenues d'affecter 2 % des primes qu'elles versent au financement des prestations relevant du haut degré de solidarité.

(Arrêté du 6 février 2017 - art. 1)

## 15. Date d'effet et application

### Article 15

En vigueur étendu

Le présent accord entre en vigueur le 1er janvier 2016 pour les entreprises adhérentes au syndicat patronal signataire.

Dans les autres cas, il est applicable à compter de la parution au Journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension. Néanmoins, l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord sont invitées à en faire application dès le 1er janvier 2016, dans le cadre de la généralisation de la couverture santé à l'ensemble des salariés.

Conformément à l'article L. 2253-3 du code du travail, il ne peut être dérogé par accord d'entreprise aux dispositions du présent accord. Pour apprécier la notion de garanties au moins égales, la comparaison se fait sur l'ensemble des dispositions du présent accord (affiliation des salariés dès le premier jour de travail, application des cas de dispenses d'affiliation, financement...). Pour les prestations, la comparaison se fait sur chaque type de remboursement (ligne par ligne) de la couverture minimale de la branche (niveau 1).

Ainsi, doivent notamment être respectés :

- la répartition des cotisations appelées au titre de l'article 8 du présent accord « Financement » ;
- la cotisation patronale minimale définie à l'article 8 ;
- le niveau des garanties de la couverture obligatoire de « niveau 1 » défini dans l'annexe I ;

- l'accès à la couverture frais de santé sans condition d'ancienneté.

Les entreprises disposant à la date de signature du présent accord d'une couverture collective et obligatoire de remboursement complémentaire de frais de santé dont les garanties sont inférieures à la couverture minimale de la branche disposent d'un délai de 3 mois à compter de la publication de l'arrêté d'extension du présent accord pour se mettre en conformité avec les dispositions du présent accord.

Dans le respect des obligations légales et réglementaires en vigueur, les entreprises disposant à la date de signature du présent accord d'une couverture collective et obligatoire de remboursement complémentaire de frais de santé dont les garanties sont supérieures au niveau 1 qui constitue la couverture minimale disposent de 24 mois à compter du 1er janvier 2016, date d'entrée en vigueur du présent accord, pour se mettre en conformité avec les dispositions du présent accord.

## 16. Modification du cadre législatif ou réglementaire

### Article 16

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord ont été adoptées dans un cadre législatif et réglementaire en vigueur au moment de sa prise d'effet. Elles seront révisées sans délai, en tout ou partie, en cas de modification ou d'évolution des textes législatifs ou réglementaires.

## 17. Dépôt, demande d'extension

### Article 17

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs.

Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, il a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives.

Il est déposé au ministère du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent accord au ministre chargé de la sécurité sociale et au ministre chargé du budget.

## Annexes

### Annexe I Prestations

En vigueur étendu

	Niveau 1	Niveau 2
Hospitalisation et maternité		
Frais de séjour	TM + 70 % BR	TM + 120 % BR
Honoraires, actes de chirurgie et d'anesthésie dans le cadre du contrat d'accès aux soins	TM + 70 % BR	TM + 120 % BR
Honoraires, actes de chirurgie et d'anesthésie hors du contrat d'accès aux soins	TM + 50 % BR	TM + 100 % BR
Forfait journalier hospitalier	100 % FR limité au forfait réglementaire en vigueur	100 % FR limité au forfait réglementaire en vigueur
Frais de transport		
Frais de transport remboursés par la sécurité sociale	TM	TM
Médecins, auxiliaires médicaux, pharmacie		
Consultations médicales/visites médicales généralistes dans le cadre du CAS (1)	TM	TM
Consultations médicales/visites médicales généralistes hors CAS	TM	TM
Consultations médicales/visites médicales spécialistes dans le cadre du CAS (1)	TM + 70 % BR	TM + 120 % BR
Consultations médicales/visites médicales spécialistes hors CAS (1)	TM + 50 % BR	TM + 100 % BR
Auxiliaires médicaux	TM	TM
Analyses	TM	TM

Actes techniques dans le cadre du CAS (1)	TM	TM
Actes techniques hors CAS (1)	TM	TM
Radiographie, échographie	TM	TM
Pharmacie		
Pharmacie remboursée à 65 % par la sécurité sociale	TM	TM
Pharmacie remboursée à 30 % par la sécurité sociale	TM	TM
Pharmacie remboursée à 15 % par la sécurité sociale	TM	TM
Appareillages, cure thermale		
Appareillage, prothèses orthopédiques et auditives	TM	TM
Cure thermale	TM	TM
Soins dentaires		
Soins conservateurs et chirurgicaux	TM	TM
Inlay/onlay	TM	TM + 20 % BR
Parodontologie remboursée par la sécurité sociale	TM	TM
Parodontologie non remboursée par la sécurité sociale	Néant	60 € / an
Orthodontie		
Orthodontie remboursée par la sécurité sociale	TM + 25 % BR	TM + 25 % BR
Prothèses dentaires		
Prothèse prise en charge par l'AM	TM + 25 % BR	TM + 100 % BR
Inlay core pris en charge par l'AM	TM + 25 % BR	TM + 50 % BR
Implantologie	Néant	200 € / an
Optique	Un équipement tous les 2 ans Cette période est réduite à 1 an pour les mineurs ou en cas de renouvellement de l'équipement justifié par une évolution de la vue.	
Équipement simple	100 €	100 €
Équipement complexe	200 €	200 €
Équipement très complexe	200 €	200 €
Équipement mixte verres simple/complexe	150 €	150 €
Équipement mixte verres simple/très complexe	150 €	150 €
Équipement mixte verres complexe/très complexe	200 €	200 €
Lentilles cornéennes prises en charge ou non par l'AM	TM	TM + 60 € par an
Chirurgie réfractive (correction des défauts visuels), par œil	Néant	200 € / œil / an
Autres prestations		
Actes de prévention pris en charge par le RO	TM	TM

(1) CAS : contrat d'accès aux soins.

## Annexe II Taux de cotisation auprès des organismes assureurs recommandés

En vigueur étendu

### Annexe II.1. - Cotisations 2016

Pour l'année 2016. - Cotisations du régime obligatoire « niveau 1 »

(En euros.)

	Régime obligatoire (Niveau 1)	Régime obligatoire (niveau 1) Alsace-Moselle
Couverture collective obligatoire		
Salarié	35,00	16,00
Couverture individuelle facultative au choix du salarié		
Conjoint	39,50	21,00
Enfant (cf. gratuité à compter du 3e enfant)	22,50	10,50

Pour l'année 2016. - Cotisation du régime amélioré « niveau 2 »

(En euros.)

	Régime amélioré (Niveau 2)	Régime amélioré (niveau 2) Alsace-Moselle
Couverture collective obligatoire		
Salarié	41	22
Couverture individuelle facultative au choix du salarié		
Conjoint	46	27
Enfant (cf. gratuité à compter du 3e enfant)	24	13

Pour l'année 2016. - Couverture « Evin » (retraités et anciens salariés)

(En euros.)

	Régime obligatoire (Niveau 1)	Régime obligatoire (niveau 1) Alsace-Moselle	Régime amélioré (Niveau 2)	Régime amélioré (niveau 2) Alsace-Moselle
Salarié	50,00	23,00	60,00	30,00
Conjoint	50,00	23,00	60,00	30,00
Enfant (cf. gratuité à compter du 3e enfant)	22,50	10,50	24,00	13,00

#### Annexe II.2. - Cotisations 2017

A partir du 1er janvier 2017. - Cotisations du régime obligatoire « niveau 1 »

(En pourcentage PMSS)

	Régime obligatoire (niveau 1)	Régime obligatoire (niveau 1) Alsace-Moselle
Couverture collective obligatoire		
Salarié	1,09	0,5
Couverture individuelle facultative au choix du salarié		
Conjoint	1,23	0,66
Enfant (cf. gratuité à compter du 3e enfant)	0,70	0,33

A partir du 1er janvier 2017. - Cotisations du régime amélioré « niveau 2 »

(En pourcentage PMSS)

	Régime amélioré (niveau 2)	Régime amélioré (niveau 2) Alsace-Moselle
Couverture collective obligatoire		
Salarié	1,27	0,7
Couverture individuelle facultative au choix du salarié		
Conjoint	1,43	0,84
Enfant (cf. gratuité à compter du 3e enfant)	0,75	0,41

A partir du 1er janvier 2017. - Couverture « Evin » (retraités et anciens salariés)

(En pourcentage PMSS)

	Régime obligatoire (niveau 1)	Régime obligatoire (niveau 1) Alsace-Moselle	Régime amélioré (niveau 2)	Régime amélioré (niveau 2) Alsace-Moselle
Salarié	1,55	0,71	1,86	0,93

Conjoint	1,55	0,71	1,86	0,93
Enfant (cf. gratuité à compter du 3e enfant)	0,70	0,33	0,75	0,41

### Annexe III Dispenses d'adhésion

En vigueur étendu

Peuvent être dispensés d'adhésion au régime frais de santé à leur initiative, en application de l'article 3 de l'accord et de l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 du même code. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
- les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
- les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective frais de santé, à condition de le justifier chaque année ;
- dans le cadre d'un dispositif de prévoyance complémentaire remplissant les conditions mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 242-1 du même code ;
- par le régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, en application des articles D. 325-6 et D. 325-7 du code de la sécurité sociale ;
- par le régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières en application du décret n° 46-1541 du 22 juin 1946 ;
- dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;
- dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;
- dans le cadre des contrats d'assurance de groupe issus de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle.

Ces dispenses sont rappelées à titre indicatif. Toute évolution des dispositions de l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale sera immédiatement applicable de plein droit, nonobstant l'absence de révision de la présente annexe qui n'a qu'une valeur informative.

### Avenant du 19 novembre 2015 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	FFP.
Organisations de salariés	FEP CFTD ; SNPEFP CGT ; SNEPL CFTC ; FD CFE-CGC ; SNEPAT FO.

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche des organismes de formation ont décidé de mettre en place par le présent avenant un

régime de prévoyance complémentaire obligatoire et mutualisé au niveau national à compter du 1er janvier 2016.

Le régime de prévoyance complémentaire mis en place présente un degré élevé de solidarité tel que prévu par l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et ses décrets d'application.

Afin d'assurer une mutualisation la plus large possible, les partenaires sociaux décident de recommander plusieurs organismes assureurs pour la couverture du régime de prévoyance mis en place au bénéfice, d'une part, du personnel affilié à l'AGIRC et, d'autre part, du personnel non affilié à l'AGIRC, permettant ainsi à chaque organisme de formation de souscrire un contrat parfaitement conforme aux obligations découlant de l'accord du 3 juillet 1992.

Cette recommandation a été précédée d'une procédure de mise en concurrence telle que prévue par l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, initiée par un avis d'appel à la concurrence publié le 27 mars 2015 dans l'Argus de l'assurance et le Moniteur et sur le site Marchés online le 23 mars 2015 dans le respect des principes de transparence, d'impartialité et d'égalité de traitement entre les candidats.

Le présent avenant a pour objet de modifier les dispositions de l'accord prévoyance du 3 juillet 1992 de la branche professionnelle des organismes de formation.

#### Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 2.1 de l'accord du 3 juillet 1992 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Cet accord a pour objet d'instituer un régime minimum obligatoire de prévoyance au plan national généralisé à tous les personnels exerçant une activité salariée dans les organismes de formation visés par la convention précitée et inscrits à l'effectif (à 0 heure) le jour de la mise en œuvre de la prévoyance. »

#### Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 3.2 de l'accord du 3 juillet 1992 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Il est fixé en pourcentage de la rémunération annuelle brute de référence définie à l'article 9. Le salaire annuel de référence est revalorisé à la date du décès.

Pour le personnel non affilié à l'AGIRC, le montant du capital est égal à 150 % du salaire de référence revalorisé.

Pour le personnel affilié à l'AGIRC, le montant du capital est porté à 300 % du salaire de référence revalorisé. »

#### Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 3.5 de l'accord du 3 juillet 1992 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« En cas de décès par accident de la circulation exclusivement dans l'exercice de fonctions professionnelles ou représentatives, au sens de l'article L. 2141-4 du code du travail, quel que soit le mode de transport, le capital défini aux articles 3.2 et 3.3 est doublé.

Le montant global du capital versé au titre d'un sinistre et tel que calculé dans les conditions ci-dessus ne peut toutefois être supérieur à 480 % du salaire de référence (défini à l'article 9) pour les participants non affiliés à l'AGIRC et 960 % du salaire de référence (défini à l'article 9) pour les participants affiliés à l'AGIRC (majorations pour personnes à charge comprises).

L'éventuelle réduction induite de ce plafonnement sera appliquée dans les mêmes proportions à chacun des bénéficiaires. »

#### Article 4

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 3.6 de l'accord du 3 juillet 1992 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Décès du conjoint non participant du régime postérieurement à celui du participant

Si après le décès d'un participant, laissant un ou plusieurs enfants à charge (y compris les enfants à naître), le conjoint tel que défini ci-dessous vient lui-même à décéder, le régime de prévoyance verse au profit des enfants qui seraient toujours à charge, et par parts égales entre eux, un nouveau capital dont le montant exprimé en pourcentage du salaire de référence est défini aux articles 3.2 et 3.3.

Décès simultané du participant et de son conjoint non participant par accident de la circulation dans les conditions de l'article 3.5

En cas de décès simultané des deux conjoints par accident de la circulation visé à l'article 3.5 et ayant une ou plusieurs

personnes à charge, le capital visé aux articles 3.2 et 3.3 est multiplié par trois et versé aux personnes à charge par parts égales entre elles.

Toutefois, en cas de décès simultané de conjoints tous deux participants, il n'y a plus de notion de double effet.

Il est alors procédé au versement de deux capitaux décès tels que prévus aux articles 3.2 et 3.3 pour un décès toute cause et 3.5 pour un décès par accident de la circulation dans l'exercice des fonctions professionnelles.

Le montant global du capital versé au titre d'un sinistre et tel que calculé dans les conditions ci-dessus ne peut toutefois être supérieur à 480 % du salaire de référence (défini à l'article 9 pour le personnel non affilié à l'AGIRC et 960 % du salaire de référence (défini à l'article 9) pour le personnel affilié à l'AGIRC (majorations pour personnes à charge comprises).

L'éventuelle réduction induite de ce plafonnement sera appliquée dans les mêmes proportions à chacun des bénéficiaires.

Tableau récapitulatif des capitaux versés dans le cadre des articles 3.2,3.3,3.5 et 3.6 de l'accord de prévoyance

	<b>Personnel affilié à l'AGIRC</b>	<b>Personnel non affilié à l'AGIRC</b>
Décès du participant (toute cause), article 3.2	300 % du salaire de référence + majorations pour personnes à charge (art. 3.3)	150 % du salaire de référence + majorations pour personnes à charge (art. 3.3)
Décès du participant par accident de la circulation, article 3.5	600 % du salaire de référence + majorations pour personnes à charge (art. 3.3)	300 % du salaire de référence + majorations pour personnes à charge (art. 3.3)
Décès du conjoint non participant postérieurement à celui du participant	300 % du salaire de référence du participant + majorations pour personnes à charge (art. 3.3)	150 % du salaire de référence du participant + majorations pour personnes à charge (art. 3.3)
Décès simultané des deux conjoints ayant des personnes à charge (décès toute cause, sauf accident de la circulation tel que prévu à l'article 3.5)	600 % du salaire de référence du participant + majorations pour personnes à charge (art. 3.3)	300 % du salaire de référence du participant + majorations pour personnes à charge (art. 3.3)
Décès simultané des deux conjoints par accident de la circulation tel que visé à l'article 3.5	900 % du salaire de référence du participant + majorations pour personnes à charge (art. 3.3)	450 % du salaire de référence du participant + majorations pour personnes à charge (art. 3.3)
Décès (toute cause) simultané des deux conjoints tous deux participants	Versement de deux capitaux distincts d'un montant de 300 % du salaire de référence de chaque participant + majorations pour personnes à charge (art. 3.3)	Versement de deux capitaux distincts d'un montant de 150 % du salaire de référence de chaque participant + majorations pour personnes à charge (art. 3.3)
Décès (accident de la circulation tel que prévu à l'article 3.5) simultané des deux conjoints tous deux participants	Versement de deux capitaux distincts d'un montant de 600 % du salaire de référence de chaque participant + majorations pour personnes à charge (art. 3.3)	Versement de deux capitaux distincts d'un montant de 300 % du salaire de référence de chaque participant + majorations pour personnes à charge (art. 3.3)

Les capitaux énumérés au présent tableau sont plafonnés dans les conditions prévues aux articles 3.5 et 3.6.

On entend par conjoint l'époux ou l'épouse du participant non divorcé (e) ou non séparé (e) de corps.

Sont également assimilés au conjoint le concubin ou la concubine du participant au sens de l'article 515-8 du code civil, lorsque à la date du décès du participant les concubins peuvent justifier d'une communauté de vie d'au moins 2 ans et/ ou qu'un enfant commun est né de leur union. Le concubin ou la concubine n'est pas assimilé (e) au conjoint lorsque le participant ou le ou la concubine est par ailleurs marié (e) à un tiers.

Sont également assimilés au conjoint les partenaires liés par un pacte civil de solidarité. »

## Article 5

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 5.2 de l'accord du 3 juillet 1992 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« En cas de décès ou d'invalidité totale et définitive d'un salarié, il sera versé une rente éducation dont le montant est égal à :

- 9 % du salaire annuel brut de référence par enfant âgé de moins de 6 ans ;
- 12 % du salaire annuel brut de référence par enfant âgé de 6 à 16 ans ;
- 15 % du salaire annuel brut de référence par enfant âgé de plus de 16 ans et jusqu'à son 25e anniversaire au plus tard s'il

poursuit des études.

Il est entendu que le taux de l'allocation évolue selon l'âge de l'enfant. »

#### Article 6

En vigueur étendu

La mention « visées aux articles L. 249 et L. 250 du code de la sécurité sociale » est supprimée de l'article 8.1 de l'accord du 3 juillet 1992.

#### Article 7

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 10.1 de l'accord du 3 juillet 1992 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Le fonds de revalorisation est alimenté chaque année avant et après résiliation par la différence entre 90 % du taux de placement dégagé par les organismes assureurs visés à l'article 11.2 et le taux technique pris en compte dans le calcul des provisions.

Le taux ainsi obtenu s'appliquant à la demi-somme des provisions mathématiques à l'ouverture et à la fermeture.

La revalorisation des indemnités journalières et des rentes d'invalidité sera déterminée sur l'absence du point conventionnel et prélevé sur le fonds de revalorisation constitué selon les modalités visées ci-dessus.

Pour le maintien des garanties décès, les salaires servant de base au calcul des capitaux décès à servir seront revalorisées suivant les règles appliquées aux indemnités journalières.

Les rentes éducation seront revalorisées avant et après résiliation sur la base des revalorisations décidées deux fois par an par le conseil d'administration de l'OCIRP.

En tout état de cause, les indemnités journalières et les rentes d'invalidité seront revalorisées dans la limite du fonds existant. »

#### Article 8

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 11.1 de l'accord du 3 juillet 1992 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« La couverture des garanties définies au présent accord fera l'objet d'une convention de gestion conclue avec un ou plusieurs organismes assureurs visés à l'article 11.2. »

#### Article 9

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 11.2 de l'accord du 3 juillet 1992 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Pour permettre la couverture des garanties prévues dans l'accord prévoyance du 3 juillet 1992, les partenaires sociaux ont décidé à l'issue de la procédure de mise en concurrence prévue à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale de recommander auprès des organismes de formation les organismes assureurs suivants :

Pour les garanties décès en capital, incapacité et invalidité :

- AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, ayant son siège 35, boulevard Brune, 75680 Paris Cedex 14 ;

- APICIL Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, ayant son siège 38, rue François-Peissel, 69300 Caluire-et-Cuire ;

- Malakoff Médéric Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, ayant son siège 21, rue Laffitte, 75009 Paris.

Pour la garantie rente éducation :

- OCIRP (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance), union d'institutions de prévoyance ayant son siège social 17, rue de Marignan, 75008 Paris.

Les organismes recommandés proposent aux organismes de formation un contrat d'assurance unique de référence négocié par les partenaires sociaux et conforme aux obligations déterminées dans le présent accord.

Les résultats techniques et financiers seront mutualisés entre ces organismes recommandés. A cet effet, un protocole technique

et financier est conclu avec les organismes assureurs corecommandés et un des organismes corecommandés sera choisi chaque année pour effectuer l'apérition technique. »

#### Article 10

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 11.2 bis de l'accord du 3 juillet 1992 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Le principe et les modalités d'organisation de la recommandation seront réexaminés par les partenaires sociaux conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale dans un délai de 5 ans à compter du 1er janvier 2016, soit pour le 1er janvier 2021. A cette fin, les parties signataires se réuniront spécialement au plus tard 6 mois avant cette échéance. »

#### Article 11

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 11.3 de l'accord du 3 juillet 1992 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Afin de satisfaire à leurs obligations visées au présent accord, les organismes de formation pourront souscrire :

- soit le contrat d'assurance unique de référence négocié par les partenaires sociaux visant à satisfaire leurs intérêts et satisfaisant aux dispositions du présent accord, et ce auprès de l'un des organismes assureurs recommandés visés à l'article 11.2 ;

- soit un contrat d'assurance auprès d'un organisme habilité de leur choix. Dans ce dernier cas, les organismes de formation seront tenus de vérifier que le contrat d'assurance souscrit satisfait aux dispositions du présent accord, notamment l'article 11.3 ter.

Le présent accord entraîne l'affiliation des salariés tels que visés aux articles 2.1 à 2.5 au contrat collectif d'assurance souscrit par leur employeur.

Conformément aux dispositions légales, l'employeur remettra à chaque salarié bénéficiaire une notice d'information détaillée, rédigée par l'organisme assureur choisi, résumant notamment les garanties du régime et leurs modalités d'application.

Les salariés seront informés préalablement et individuellement, selon la même méthode, de toute modification de leurs droits et obligations. »

#### Article 12

En vigueur étendu

Le titre et les dispositions de l'article 11.3 bis de l'accord du 3 juillet 1992 sont remplacés par les suivantes :

« 11.3 bis. Garanties collectives présentant un haut degré de solidarité et financement

Afin de satisfaire aux dispositions de l'article L. 912-1, alinéa 1, du code de la sécurité sociale, le présent accord prévoit des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité.

Les organismes de formation devront respecter les garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité définies à l'article 11.3 ter. »

#### Article 13

En vigueur étendu

Le titre et les dispositions de l'article 11.3 ter de l'accord du 3 juillet 1992 sont remplacés par les suivantes :

« 11.3 ter. Financement et définition des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité

Conformément à l'article R. 912-1 du code de la sécurité sociale, la part de la cotisation qui est affectée au financement des garanties présentant un degré élevé de solidarité est égale à 2 % de la cotisation globale versée par l'organisme de formation. Ce financement est affecté dans un fonds de solidarité destiné à financer les mesures de solidarité.

Dans le cadre du degré élevé de solidarité, les signataires du présent accord décident de mettre en œuvre des actions, qui viennent, le cas échéant, s'ajouter à celles des organismes assureurs recommandés.

Les partenaires sociaux peuvent décider :

- de mettre en place des actions collectives de prévention ;

- la prise en charge totale ou partielle de la cotisation de certaines catégories de salariés dont la situation le justifie particulièrement.

Les orientations des actions de prévention et les modalités de prise en charge totale ou partielle de la cotisation seront déterminées par la commission paritaire nationale par voie d'avenant au présent accord.

La commission paritaire nationale contrôle la mise en œuvre de ces orientations par les organismes auprès desquels les entreprises organisent la couverture de leurs salariés.

La commission paritaire nationale se dote d'outils permettant la communication au plus grand nombre de l'existence de ces actions, des possibilités d'en bénéficier et d'éventuelles modalités de saisine, etc. »

#### Article 14

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 11.3 quater de l'accord du 3 juillet 1992 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« En cas de résiliation de l'adhésion ou de la convention de gestion avec les organismes assureurs recommandés à l'article 11.2 :

- les garanties en cas de décès telles que définies aux articles 3,4 et 5 sont maintenues pour les salariés et anciens salariés bénéficiaires des prestations complémentaires suite à la mise en œuvre des garanties incapacité et invalidité par l'organisme faisant l'objet d'une résiliation ou non renouvelé (s), tant que se poursuit l'arrêt de travail ou le classement en invalidité, et ce au niveau de prestation tel qu'il est défini par le texte conventionnel au jour de la résiliation ou du non-renouvellement.

La revalorisation du salaire de référence se poursuit au moins sur la base déterminée par le texte conventionnel à la date de la résiliation et devra, si le contrat ne prévoit pas la poursuite de la revalorisation après résiliation de celui-ci, faire l'objet d'une négociation avec le ou les organismes assureurs nouvellement recommandés par la branche ;

- les prestations incapacité et invalidité en cours continueront à être servies à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou payée avant la résiliation.

Leur revalorisation se poursuit au moins sur la base déterminée par le texte conventionnel à la date de la résiliation et devra, si le contrat ne prévoit pas la poursuite de la revalorisation après résiliation de celui-ci, faire l'objet d'une négociation avec le ou les organismes assureurs nouvellement recommandés par la branche ;

- les maintiens de garanties au titre des situations particulières, visées à l'article 8, cessent ;

- le maintien des prestations octroyées au titre des situations particulières, visées à l'article 8, n'est pas remis en cause. La prise en charge des prestations attachées à ces maintiens particuliers est assumée par l'organisme assureur recommandé faisant l'objet d'une résiliation pour les risques survenus avant l'effet de la résiliation (arrêt de travail, décès) tandis que la prise en charge des prestations attachées à ce maintien est assumée par les organismes assureurs recommandés suivants pour les risques survenus après l'effet de la résiliation (arrêt de travail, décès). »

#### Article 15

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 11.4 de l'accord du 3 juillet 1992 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Le présent accord constitue pour chaque organisme de formation un socle de base minimum et obligatoire tant en termes de prestations garanties qu'en termes de répartition employeurs/ salariés.

Chaque organisme de formation reste libre de mettre en place selon l'une ou l'autre des modalités prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale un régime de prévoyance plus favorable que celui visé ci-dessus. »

#### Article 16

En vigueur étendu

Le titre et les dispositions de l'article 12 de l'accord du 3 juillet 1992 sont remplacés par les dispositions suivantes :

« 12. Commission paritaire de prévoyance et santé

##### 12.1. Composition

Il est créé une commission paritaire de prévoyance et santé composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés, représentatives dans la profession et signataires du présent accord, et d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs.

La commission paritaire de prévoyance et santé définira ses modalités et fonctionnement par un règlement intérieur.

##### 12.2. Rôle

La commission paritaire de prévoyance et santé a compétence pour examiner et traiter toutes questions relatives au

fonctionnement du régime de prévoyance institué par le présent accord :

- application et interprétation du texte de l'accord ;
- examen des litiges résultant de cette application ;
- conciliation ;
- examen des bilans annuels et comptes de résultats des organismes assureurs recommandés ;
- contrôle des opérations administratives et financières des organismes assureurs recommandés ;
- propositions d'ajustement et d'amélioration des dispositions de l'accord ;
- gestion du fonds d'action sociale ;
- suivi de la mise en conformité des contrats existants.

### 12.3. Réunions

La commission paritaire de prévoyance et santé se réunit au moins une fois par an sur convocation de son président ou à la demande de l'une des organisations signataires de l'accord. »

#### Article 17

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 14 de l'accord du 3 juillet 1992 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Les signataires du présent accord décident la création d'un fonds d'action sociale permettant :

- de remédier à des situations difficiles non envisagées dans le cadre actuel de l'accord : secours, prêts, assistance ;
- et d'améliorer les conditions de vie des salariés en facilitant l'accès à diverses réalisations sociales ou culturelles.

Les organismes recommandés à l'article 11.2, y compris l'OCIRP, mettent en œuvre au profit des salariés qu'ils garantissent ainsi que de leurs bénéficiaires et ayants droit, une action sociale, définie par les partenaires sociaux de la branche. »

#### Article 18

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 2 de l'annexe de l'accord du 3 juillet 1992 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Les taux de cotisation sont fixés à :

- pour le personnel affilié à l'AGIRC : 1,58 % TA et 2,21 % TB/ TC ;
- pour le personnel non affilié à l'AGIRC : 1,32 % TA et 1,95 % TB.

Un taux d'appel est appliqué sur ces taux et repris au sein de l'article 4 de la présente annexe à l'accord du 3 juillet 1992. »

#### Article 19

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 4 de l'annexe de l'accord du 3 juillet 1992 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Les cotisations définies à l'article 2 de la présente annexe seront calculées sur la totalité du salaire limité à la tranche C et réparties entre employeurs et salariés selon les modalités suivantes :

(En pourcentage.)

Garantie	Personnel affilié à l'ARGIC			
	TA	TA	TB	TB
	Salarié	Employeur	Salarié	Employeur
Décès toutes causes	0	0,54	0	0,54
Décès accidentel	0	0,06	0	0,06

Garantie	Personnel affilié à l'ARGIC			
	TA	TA	TB	TB
	Salarié	Employeur	Salarié	Employeur
Double effet-ITD, frais d'obsèques	0	0,05	0	0,05
Rente éducation (OCIRP)	0	0,11	0	0,11
Total intermédiaire (1)	0	0,76	0	0,76
Incapacité de travail	0	0,21	0,25	0
Invalidité	0	0,53	0	0,75
Total intermédiaire (2)	0	0,74	0,25	0,75
Total (1) + (2)	0	1,50	0,25	1,51
Total		1,50		1,76

(En pourcentage.)

Garantie	Personnel affilié à l'AGIRC			
	TA	TA	TB	TB
	Salarié	Employeur	Salarié	Employeur
Décès toutes causes	0,12	0,12	0,12	0,12
Décès accidentel	0,010	0,010	0,010	0,010
Double effet-ITD, frais d'obsèques	0,020	0,020	0,020	0,020
Rente éducation (OCIRP)	0,050	0,050	0,050	0,050
Total intermédiaire (1)	0,200	0,200	0,200	0,200
Incapacité de travail	0,10	0,10	0,14	0,14
Invalidité	0,225	0,225	0,435	0,435
Total intermédiaire (2)	0,325	0,325	0,58	0,58
Total (1) + (2)	0,525	0,525	0,78	0,78
Total		1,05		1,55

Les organismes de formation non adhérents sont invités à appliquer les répartitions visées dans le présent article afin de satisfaire aux exigences URSSAF (art. L. 242-1-4 du code de la sécurité sociale). »

#### Article 20

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 6 de l'annexe de l'accord du 3 juillet 1992 sont remplacées par les dispositions suivantes.

« Les taux des cotisations définies à l'article 4 de la présente annexe sont maintenus à compter du 1er janvier 2016 par les organismes assureurs visés à l'article 11.2 pendant 2 ans pour la couverture des risques, y compris la rente éducation. »

#### Article 21

En vigueur étendu

Les articles 2.4,10.2,10.3 de l'accord de prévoyance et 3 de l'annexe à l'accord de prévoyance sont supprimés.

#### Article 22

En vigueur étendu

Dans les articles 11.5,13.1 et 13.2 de l'accord de prévoyance, la mention suivante « l'organisme de prévoyance » est remplacée par « l'organisme assureur » et la mention « les organismes de prévoyance » est remplacée par « les organismes assureurs ».

#### Article 23

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé aux services du ministère en vue de son extension. Il prendra effet le 1er janvier 2016.

## Avenant du 28 juin 2016 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	FFP
Organisations de salariés	FEP CFDT SNPEFP CGT SNEPL CTFC FD CFE-CGC SNEPAT FO

En vigueur non étendu

Le régime de la branche des organismes de formation a été mis en place par l'accord de prévoyance du 3 juillet 1992 et a fait l'objet de clauses de désignation successives.

Par avenant du 19 novembre 2015, les partenaires sociaux dans l'objectif d'assurer une mutualisation la plus large possible, ont recommandé plusieurs organismes assureurs pour la couverture du régime de prévoyance à compter du 1er janvier 2016.

Dans ce contexte et afin de ne pas pénaliser la mutualisation, les partenaires sociaux de la branche des organismes de formation souhaitent par la conclusion du présent avenant compléter les dispositions de l'article 11.3 de l'accord prévoyance du 3 juillet 1992 et organiser ainsi les conséquences financières liées au choix d'un organisme de formation à rejoindre le régime mutualisé de branche alors même que précédemment il n'en bénéficiait pas.

### Article 1er

En vigueur non étendu

Les dispositions de l'article 11.3 de l'accord du 3 juillet 1992 telles qu'issue de l'avenant du 19 novembre 2015 sont complétées des alinéas suivants :

« En présence d'un contrat de prévoyance souscrit antérieurement

A compter du 1er janvier 2016 et en présence d'un contrat de prévoyance souscrit antérieurement, les organismes de formation qui décident d'adhérer auprès de l'un des organismes assureurs recommandés visés à l'article 11.2 du présent accord pour rejoindre le régime collectif de branche mutualisé, alors même que précédemment il n'en bénéficiait pas peuvent, au regard de leurs risques en cours à la date d'effet du contrat de prévoyance, faire l'objet d'une demande de paiement soit d'une cotisation unique soit d'une cotisation étalée ayant pour objet de couvrir :

a) Leur obligation au titre de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale que le contrat de travail soit rompu ou non (à savoir la poursuite de la revalorisation des rentes en cours de service et la revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès) dans la mesure où la poursuite de la revalorisation n'est pas garantie par le précédent organisme assureur ;

b) Ainsi que l'éventuel différentiel de garanties pour le maintien des garanties décès si les garanties du précédent contrat de prévoyance étaient inférieures aux dispositions du présent accord, et si le contrat de travail n'est pas rompu.

En l'absence d'un contrat de prévoyance souscrit antérieurement

A compter du 1er janvier 2016 et en l'absence de contrat de prévoyance souscrit antérieurement, les organismes de formation qui décident d'adhérer auprès de l'un des organismes assureurs recommandés visés à l'article 11.2 du présent accord pour rejoindre le régime collectif de branche mutualisé peuvent faire l'objet d'une demande de paiement soit d'une cotisation unique soit d'une cotisation étalée pour la prise en charge de leurs prestations d'incapacité et d'invalidité en cours de service à la date d'effet du contrat de prévoyance.

### Modalités de calcul de la cotisation

En présence ou non d'un contrat de prévoyance souscrit antérieurement, la cotisation unique ou étalée demandée à l'organisme de formation sera calculée, par individu, à la date d'effet de l'adhésion sur la base des tables du BCAC et des taux techniques en vigueur ».

### Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant sera déposé aux services du ministère en vue de son extension. Il prend effet le 1er janvier 2016.

## Avenant du 28 juin 2016 à l'accord du 19 novembre 2015 relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé

Signataires	
Organisations patronales	FFP
Organisations de salariés	FEP CFDT SNPEFP CGT SNEPL CTFC FD CFE-CGC SNEPAT FO

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de modifier les dispositions de l'article 5.2 de l'accord de branche des organismes de formations du 19 novembre 2015 relatif à la couverture obligatoire frais de santé.

### Article 1er

En vigueur étendu

L'article 5.2 de l'accord du 19 novembre 2015 est remplacé par la stipulation suivante :

« 5.2. Toutefois, le régime complémentaire de remboursement de frais de soins de santé défini par le présent accord reste en vigueur, pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient d'un maintien de salaire, total ou partiel ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, ou d'une rente d'invalidité au titre du régime de prévoyance. Les cotisations salariales et patronales sont dues dans les mêmes conditions que celles applicables aux salariés en activité. »

### Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet à compter de la date de sa signature, sous réserve de la mise en œuvre du droit d'opposition. Il s'incorpore à l'accord de la branche des organismes de formation du 19 novembre 2015 relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé qu'il modifie.

Il est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail. Les partenaires sociaux conviennent d'en demander l'extension auprès du ministre chargé de la sécurité sociale et auprès du ministre des finances et des comptes publics conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

## Avenant du 21 octobre 2016 à l'accord du 19 novembre 2015 relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé

Signataires	
Organisations patronales	FFP
Organisations de salariés	FEP CFDT SNPEFP CGT SNEPL CFTC FD CFE-CGC SNEPAT FO

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de modifier les dispositions de l'article 9 de l'accord de branche des organismes de formations du 19 novembre 2015 relatif à la couverture obligatoire frais de santé.

### Article 1er

En vigueur étendu

L'article 9 de l'accord du 19 novembre 2015 est remplacé par la stipulation suivante :

« 9. Dans le cadre de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les signataires de l'accord du 19 novembre 2015 ont instauré des garanties présentant un degré élevé de solidarité.

Conformément à l'article R. 912-1 du code de la sécurité sociale, la part de la cotisation qui est affectée au financement des garanties présentant un degré élevé de solidarité est égale à 2 % de la cotisation globale hors taxes versée par l'entreprise à titre

obligatoire. Cette part de cotisation est affectée :

- soit, au financement de garanties servies dans le cadre de l'action sociale des organismes assureurs non recommandés, pour les entreprises non couvertes par un organisme assureur recommandé ;
- soit, au « fonds de solidarité » des organismes assureurs recommandés, pour les entreprises couvertes par un organisme assureur recommandé.

Le fonds de solidarité des organismes assureurs recommandés bénéficie exclusivement aux salariés couverts par les organismes assureurs recommandés.

Dans le cadre du degré élevé de solidarité, les signataires de l'accord du 19 novembre 2015 décident de mettre en œuvre des mesures de solidarité qui viennent, le cas échéant, s'ajouter à celles de l'organisme assureur qu'il soit recommandé ou non.

Les partenaires sociaux décident le financement intégral, par la solidarité, de la part salariale de la cotisation des apprentis bénéficiaires d'un CDD d'une durée inférieure à 12 mois ou dont la cotisation représente au moins 10 % de leurs revenus bruts, pour le niveau de couverture obligatoire retenu par l'entreprise.

La commission paritaire de prévoyance et de santé (CPPS) peut décider chaque année, par voie d'avenant, la modification des mesures retenues et les modalités d'attribution.

La CPPS procède aux ajustements nécessaires à tout moment au cours de la vie du régime.

La CPPS contrôle la mise en œuvre de ces orientations par les organismes auprès desquels les entreprises organisent la couverture de leurs salariés.

Les entreprises non adhérentes à l'un des organismes assureurs recommandés sont tenues de mettre en œuvre les mesures de solidarités définies au présent article. »

## Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet à compter de la date de sa signature, sous réserve de la mise en œuvre du droit d'opposition. Il s'incorpore à l'accord de la branche des organismes de formation du 19 novembre 2015 relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé qu'il modifie.

Il est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail. Les partenaires sociaux conviennent d'en demander l'extension auprès du ministre chargé de la sécurité sociale et auprès du ministre des finances et des comptes publics conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

## Avenant du 21 octobre 2016 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	FFP
Organisations de salariés	FEP CFDT SNPEFP CGT SNEPL CFTC FD CFE-CGC SNEPAT FO

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de modifier les dispositions de l'article 11.3 ter de l'accord de prévoyance des organismes de formation du 3 juillet 1992.

## Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 11.3 ter de l'accord de prévoyance des organismes de formation du 3 juillet 1992 sont remplacées par les suivantes :

« 11.3 ter. Financement et définition des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité :

Dans le cadre de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les signataires de l'accord de prévoyance des organismes de formation du 3 juillet 1992 ont instauré des garanties présentant un degré élevé de solidarité.

Conformément à l'article R. 912-1 du code de la sécurité sociale, la part de la cotisation qui est affectée au financement des garanties présentant un degré élevé de solidarité est égale à 2 % de la cotisation globale hors taxes versée par l'entreprise à titre

obligatoire. Cette part de cotisation est affectée :

- soit, au financement de garanties servies dans le cadre de l'action sociale des organismes assureurs non recommandés, pour les entreprises non couvertes par un organisme assureur recommandé ;
- soit, au ' fonds de solidarité ' des organismes assureurs recommandés, pour les entreprises couvertes par un organisme assureur recommandé.

Le fonds de solidarité des organismes assureurs recommandés bénéficie exclusivement aux salariés couverts par les organismes assureurs recommandés.

Dans le cadre du degré élevé de solidarité, les signataires de l'accord du 3 juillet 1992 décident de mettre en œuvre des mesures de solidarité qui viennent, le cas échéant, s'ajouter à celles de l'organisme assureur qu'il soit recommandé ou non.

Les partenaires sociaux décident le financement par la solidarité :

- de la prise en charge d'un service en ligne de deuxième avis médical, dans la limite de 300 euros par an et par bénéficiaire ;
- d'aides pour les salariés en situation d'aidant, selon un plafond de ressources apprécié au cas par cas par la commission paritaire de prévoyance et de santé (CPPS) ;
- d'aides aux salariés relevant de la classification ' maladies redoutées ', définie par la CPPS et selon un plafond de ressources apprécié au cas par cas par la CPPS ;
- de l'intégralité de la cotisation prévoyance relative à la garantie décès et rente éducation pour les salariés en congé parental d'éducation temps plein sous réserve d'un plafond de salaire annuel brut équivalent temps plein jusqu'à 22 000 euros.

La commission paritaire de prévoyance et de santé (CPPS) peut décider chaque année, par voie d'avenant, la modification des mesures retenues et les modalités d'attribution.

La CPPS procède aux ajustements nécessaires à tout moment au cours de la vie du régime.

La CPPS contrôle la mise en œuvre de ces orientations par les organismes auprès desquels les entreprises organisent la couverture de leurs salariés.

Les entreprises non adhérentes à l'un des organismes assureurs recommandés sont tenues de mettre en œuvre les mesures de solidarité définies au présent article. »

## Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet à compter de la date de sa signature, sous réserve de la mise en œuvre du droit d'opposition. Il s'incorpore à l'accord de la branche des organismes de formation du 19 novembre 2015 relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé qu'il modifie.

Il est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail. Les partenaires sociaux conviennent d'en demander l'extension auprès du ministre chargé de la sécurité sociale et auprès du ministre des finances et des comptes publics conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

## Avenant du 7 juin 2017 portant modification de l'accord prévoyance du 3 juillet 1992

Signataires	
Organisations patronales	FFP
Organisations de salariés	FEP CFDT SNPEFP CGT SNEPL CFTC FD CFE-CGC SNEPAT FO

En vigueur non étendu

Le régime de la branche des organismes de formation a été mis en place par l'accord de prévoyance du 3 juillet 1992 et a fait l'objet de clauses de désignation successives.

Par avenant du 19 novembre 2015, les partenaires sociaux dans l'objectif d'assurer une mutualisation la plus large possible, ont recommandé plusieurs organismes assureurs pour la couverture du régime de prévoyance à compter du 1er janvier 2016.

Les partenaires constatent que la mutualisation du régime est significativement affectée par le fait que les entreprises, au fil du temps, peuvent à tout moment décider de souscrire et de résilier auprès des organismes recommandés, en opportunité avec

leurs propres impératifs.

Prenant acte de cet état de fait, ils ont estimé nécessaire de préciser la portée des dispositions de l'accord du 19 novembre 2015, qui pouvaient laisser prospérer une interprétation selon laquelle les sinistres déjà réalisés lors de la souscription du contrat, seraient pris en charge par les organismes recommandés.

#### Article 1er

En vigueur non étendu

Les dispositions de l'article 11.3 de l'accord du 3 juillet 1992 telles qu'issue de l'avenant du 19 novembre 2015 sont complétées comme suit :

La souscription du contrat d'assurance unique de référence négocié par les partenaires sociaux auprès des organismes recommandés, permet aux entreprises qui font ce choix de bénéficier du tarif unique stipulé en annexe de l'accord prévoyance du 3 juillet 1992 modifiée par l'article 19 de l'avenant du 19 novembre 2015.

En contrepartie de cette cotisation unique, sont pris en charge les sinistres survenant à compter de la date d'effet du contrat souscrit par chaque entreprise, le cas échéant sous déduction des prestations qui incomberaient à un assureur précédent en vertu des articles 7 et 7-1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

#### Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant sera déposé aux services du ministère en vue de son extension. Il prend effet le 7 juin 2017.

### Avenant du 15 décembre 2005 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	FFP.
Organisations de salariés	FEP-CFDT ; SNEPAT-FO ; SNEPL-CFTC ; CFE-CGC formation et développement ; SNPEFP-CGT.

#### Salaires

En vigueur étendu

#### Article 1er

##### Maintien de la grille 2005 en 2006

Tenant compte des difficultés économiques d'un certain nombre d'organismes de formation de la branche pour 2006, la valeur du point permettant de calculer les salaires minima conventionnels est inchangée : elle reste donc fixée à 92,28, ce qui correspond au niveau de la grille des qualifications et rémunérations minimales annuelles des salariés à temps plein applicable au 1er juillet 2005.

#### Article 2

##### Prime annuelle exceptionnelle

Toutefois, pour tenir compte de l'investissement des salariés de la profession qui ont fait face, en 2005, aux mutations induites par les lois du 4 mai 2004 et du 13 août 2004, les partenaires sociaux prévoient que la rémunération de l'ensemble des salariés de la branche est au moins équivalente à celle prévue par les salaires minima conventionnels applicables au 1er juillet 2005, rémunération complétée par une prime annuelle exceptionnelle de 120 pour un salarié à temps plein.

#### Article 3

##### Champ d'application de la prime annuelle exceptionnelle et modalités d'application

Quels que soient le type de contrat de travail (CDI, CDD, CFF) et le volume horaire ou contrat, tout salarié titularisé (c'est-à-dire une fois la période d'essai effectuée) présent à l'effectif au jour du versement perçoit une prime annuelle exceptionnelle.

Le montant de cette prime est proratisé selon la durée annuelle du travail en référence à la durée légale ou conventionnelle du travail applicable pour un salarié à temps plein. Il en est de même pour les salariés dont la durée du contrat de travail est inférieure à 12 mois civils sur l'exercice 2006 ou en cas de rupture du contrat en cours d'année 2006.

En 2006, et seulement cette année-là, l'employeur a la faculté d'imputer cette prime sur les augmentations individuelles ou collectives accordées aux salariés au titre de l'exercice 2006.

Ainsi, à titre d'exemple, pour l'année 2006 :

- 1er cas :

- un salarié de catégorie B 1 à temps plein percevant, en 2006, une rémunération de 14 772 , correspondant au salaire minimum conventionnel de la catégorie en 2005 applicable en 2006, percevra une prime annuelle exceptionnelle de 120 ;

- l'assiette de salaire, pour la négociation l'année suivante, sera de 14 772 ;

- 2e cas :

- un salarié de catégorie B 1 à temps plein percevant, en 2006, une rémunération de 15 000 percevra une prime annuelle exceptionnelle de 120 ;

- l'assiette de salaire, pour la négociation l'année suivante, sera de 15 000 ;

- 3e cas :

- un salarié de catégorie B 1 à temps plein percevant, en 2006, une rémunération de 14 800 majorée d'une augmentation collective ou individuelle de 75 annuelle accordée par l'organisme pour l'exercice 2006, correspondant à une augmentation de 0,5 %, percevra une prime annuelle exceptionnelle de 45 ;

- l'assiette de salaire, pour la négociation l'année suivante, sera de 14 875 ;

- 4e cas :

- un salarié de catégorie B 1 à temps plein percevant, en 2006, une rémunération de 14 800 majorée d'une augmentation collective ou individuelle de 150 annuelle accordée par l'organisme pour 2006.

Deux hypothèses sont possibles :

- l'employeur exerce sa faculté d'imputation : le salarié verra cette augmentation décomposée en 2 éléments : 120 au titre de la prime et 30 au titre de l'augmentation, sans que l'imputation de cette prime exceptionnelle pour l'année 2006 ait pour effet de diminuer l'augmentation pour les années suivantes ;

- l'employeur n'exerce pas sa faculté d'imputation : le salarié percevra la prime de 120 en sus des 150 dus au titre de l'augmentation ;

- dans les deux cas, l'assiette de salaire, pour la négociation l'année suivante, sera de 14 950 .

Article 4

Date de versement

La prime annuelle exceptionnelle peut être versée dès la signature du présent accord et au plus tard dans les 2 mois qui suivent la publication de l'arrêté d'extension.

Article 5

Entrée en vigueur

Les signataires conviennent de subordonner l'entrée en vigueur de cet accord à son extension.

Fait à Paris, le 15 décembre 2005.

### Avenant du 18 décembre 2006 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	FFP.
Organisations de salariés	SNEPL-CFTC ; CFE-CGC formation et développement.

#### Salaires

En vigueur étendu

Le présent avenant à la convention collective nationale des organismes de formation vise à déterminer les salaires minima conventionnels : le relèvement de la valeur du point concerne les minima conventionnels indépendamment des politiques salariales des entreprises.

Article 1er

En vigueur étendu

Dès l'entrée en vigueur de l'accord, la valeur du point permettant de calculer les salaires minima conventionnels sera majorée de 2,5 %. La valeur du point sera donc fixée à 94,587 € au 1er janvier 2007.

En outre les binômes A1, A2, B1 (partie fixe) bénéficieront respectivement d'un relèvement de :

- A 1 : 437,49 € ;

- A 2 : 219,67 € ;

- B 1 : 2 €.

Au 31 décembre de l'année 2007, le salarié qui n'aurait pas perçu le salaire minimum conventionnel 2007 se verra allouer une prime de rattrapage pour la période précédant l'entrée en vigueur du présent accord. Ainsi, un salarié de catégorie D 1 devra avoir perçu au plus tard au 31 décembre 2007 un salaire minimum brut de 18 917,40 € prime comprise (voir annexe).

## Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant modifiant l'article 10.1 de la convention collective et fixant la valeur du point qui permet de calculer les salaires minima conventionnels entreront en vigueur, pour l'ensemble des organismes de la branche, le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant au Journal officiel.

Les signataires conviennent de subordonner son entrée en vigueur à son extension totale.

Fait à Paris, le 18 décembre 2006.

## Annexe

En vigueur étendu

Grille des qualifications et des rémunérations minimales annuelles des salariés à temps plein

(Base : durée légale du travail ; + 2,50 % au 1er janvier 2007)

Point annuel : 94,587 €

(En euros)

Catégorie de personnel	Niveau hiérarchique	Coefficient	Salaire minimum professionnel	
Employés : Spécialisés	A 1	100	9 458,70 + 5 592,30 = 15 051,00	
	Qualifiés	A 2	110	10 404,57 + 4 646,43 = 15 051,00
		B 1	120	11 350,44 + 3 700,58 = 15 051,02
	B 2	145	13 715,12 + 1 586,21 = 15 301,33	
Techniciens : Qualifiés 1 <sup>er</sup> degré	C 1	171	16 174,38	
	C 2	186	17 593,18	
	Qualifiés 2 <sup>e</sup> degré	D 1	200	18 917,40
		D 2	220	20 809,14
	Hautement qualifiés	E 1	240	22 700,88
		E 2	270	25 538,49
Cadres :	F	310	29 321,97	
	G	350	33 105,45	
	H	450	42 564,15	
	I	600	56 752,20	

## Avenant du 27 avril 2009 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2009

Signataires	
Organisations patronales	FFP.
Organisations de salariés	SNEPL CFTC ; FEP CFDT ; CFE-CGC formation et développement ; SNEPAT CGT-FO.

En vigueur étendu

Le présent avenant à la convention collective nationale des organismes de formation vise à déterminer les salaires minima conventionnels.

### Article 1er

En vigueur étendu

Dès l'entrée en vigueur de l'accord, la valeur du point permettant de calculer les salaires minima conventionnels sera majorée de 1 %. La valeur du point sera donc fixée à 98,399 € au 1er janvier 2009 (cf. annexe).

En outre, les binômes A1, A2, B1 et B2 (partie fixe) bénéficieront respectivement d'un relèvement de :

- A1 : 394,84 € ;

- A2 : 535,68 € ;

- B1 : 549,54 € ;

- B2 : 256 €.

Au 31 décembre 2009, le salarié qui n'aurait pas perçu le salaire minimum conventionnel correspondant à la période allant du 1er janvier 2009 au 31 décembre 2009 se verra allouer une prime de rattrapage pour la période précédant l'entrée en vigueur du présent accord.

### Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant fixe la valeur du point et permet de calculer les salaires minima conventionnels. Il entrera en vigueur, pour l'ensemble des organismes de la branche, le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant au Journal officiel.

Les signataires conviennent de subordonner son entrée en vigueur à son extension.

## Annexe

En vigueur étendu

Grille des qualifications et des rémunérations  
minimales annuelles des salariés à temps plein

Base : durée légale du travail ; + 1 % au 1er janvier 2009

Point annuel : 98,399 €.

(En euros.)

CATÉGORIE de personnel	NIVEAU hiérarchique	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM professionnel
Employés			
Spécialisés	A 1	100	9 839,90 + 6 012,34 = 15 852,24
	A 2	110	10 823,89 + 5 182,11 = 16 006,00

Qualifiés	B 1	120	11 807,88 + 4 250,12 = 16 058,00
	B 2	145	14 267,86 + 1 842,21 = 16 110,07
<b>Techniciens</b>			
Qualifiés			
1er degré	C 1	171	16 826,23
	C 2	186	18 302,21
Qualifiés			
2e degré	D 1	200	19 679,80
	D 2	220	21 647,78
Hautement qualifiés	E 1	240	23 615,76
	E 2	270	26 567,73
<b>Cadres</b>			
	F	310	30 503,69
	G	350	34 439,65
	H	450	44 279,55
	I	600	59 039,40

### Accord du 5 juillet 2011 relatif aux salaires minima au 1er septembre 2011

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	FFP.
Organisations de salariés	FEP CFDT ; SNEPL CFTC ; FD CFE-CGC ; SNEPAT FO.

#### Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord vise à déterminer les rémunérations minimales conventionnelles à compter du 1er septembre 2011.

A titre exceptionnel et conjoncturel, les partenaires sociaux de la branche se sont mis d'accord pour réaliser une augmentation différenciée des rémunérations minimales conventionnelles selon la catégorie professionnelle et le niveau hiérarchique afin de faire un effort particulier et significatif sur les plus bas niveaux de la classification.

#### Article 2

En vigueur étendu

La valeur du point est inchangée : elle demeure fixée à 98,399 €. De même, aucun relèvement n'est réalisé sur les binômes existant sur les niveaux A1 à B2.

Toutefois, les rémunérations minimales annuelles conventionnelles sont augmentées, sur la base de ceux applicables à la date de signature, de la façon suivante :

- employés spécialisés (A1, A2) : + 6 % ;
- employés qualifiés (B1, B2) : + 6 % ;
- techniciens qualifiés 1er degré (C1, C2) : + 2,5 % ;
- techniciens qualifiés 2e degré (D1, D2) : + 2,25 % ;
- techniciens hautement qualifiés (E1, E2) : + 1 % ;
- cadres (F à I) : + 1 %.

En conséquence, les rémunérations minimales conventionnelles annuelles sont les suivantes :

(En euros.)

Catégorie	Niveau	Coefficient	Salaire minimum annuel
Employés	A1	100	16 803,37
	A2	110	16 966,36
	B1	120	17 021,48
	B2	145	17 076,34
Techniciens	C1	171	17 246,88
	C2	186	18 759,77
	D1	200	20 112,59
	D2	220	22 134,86
	E1	240	23 851,92
	E2	270	26 833,41
Cadres	F	310	30 808,73
	G	350	34 784,05
	H	450	44 722,35
	I	600	59 629,79

### Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable à l'ensemble des organismes de formation entrant dans le champ d'application de l'article 1er de la convention collective nationale (idcc 1516), à compter du 1er septembre 2011.

Les signataires conviennent de subordonner son entrée en vigueur à son extension.

### Article 4

En vigueur étendu

Au 31 août 2012, le salarié qui n'aurait pas perçu la rémunération minimale conventionnelle correspondant à la période allant du 1er septembre 2011 au 31 août 2012 se verra allouer une prime de rattrapage afin de couvrir la période susvisée.

Dans le cas où le contrat de travail d'un salarié se terminerait avant cette échéance, il sera procédé à la même vérification sur la rémunération minimale conventionnelle proratisée sur la période du 1er septembre 2011 à la date de départ du salarié.

### Article 5

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche :

- conviennent d'engager la négociation de la prochaine augmentation des rémunérations minimales conventionnelles dans un délai de 4 mois suivant l'application du présent accord ;
- entendent, pour ce faire et en termes de méthodologie, recourir à nouveau à une augmentation de la valeur du point plutôt qu'à une seule augmentation des minima ;
- ne s'interdisent pas de réviser la structure de la grille afin de la rendre plus adaptée à leurs attentes.

### Article 6

En vigueur étendu

La partie la plus diligente procédera aux formalités requises en vue de son extension.

## Accord du 27 mars 2012 relatif aux salaires minima au 1er septembre 2012

Signataires	
Organisations patronales	La FFP,
Organisations de salariés	La FEP CFDT ; Le SNEPL CFTC ; La CFE-CGC FD ; Le SNEPAT FO,

## Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord vise à déterminer les rémunérations minimales conventionnelles à compter du 1er septembre 2012.

Conformément à l'article 5 de l'accord du 5 juillet 2011, les partenaires ont souhaité recourir à nouveau à une augmentation de la valeur du point plutôt qu'à une seule augmentation des minima.

## Article 2

En vigueur étendu

Dès l'entrée en vigueur de l'accord, la valeur du point permettant de calculer les salaires minimaux conventionnels sera majorée de 3,50 % sur la base de sa valeur fixée en 2009. La valeur du point sera donc fixée à 101,843 € au 1er septembre 2012 (cf. annexe).

En outre, les binômes A1, A2, B1, B2 sont composés des valeurs suivantes :

- A1 : 16 800 + 1,50 % (16 800), soit 17 052 € ;

- A2 : 16 800 + 2 % (16 800), soit 17 136 € ;

- B1 : 16 800 + 2,50 % (16 800), soit 17 220 € ;

- B2 : 16 800 + 3 % (16 800), soit 17 304 €.

Au 31 août 2013, le salarié qui n'aurait pas perçu le salaire minimum conventionnel correspondant à la période allant du 1er septembre 2012 au 31 août 2013 se verra allouer une prime de rattrapage pour la période précédant l'entrée en vigueur du présent accord.

## Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant modifiant l'article 10.1 de la convention collective et fixant la valeur du point qui permet de calculer les salaires minimaux conventionnels entreront en vigueur, pour l'ensemble des organismes de la branche, le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant au Journal officiel.

Les signataires conviennent de subordonner son entrée en vigueur à son extension totale.

## Article 4

En vigueur étendu

La partie la plus diligente procédera aux formalités requises en vue de son extension.

## Annexe

En vigueur étendu

### Annexe

Grille des qualifications et des rémunérations minimales annuelles des salariés à temps plein

Base : durée légale du travail.

Majoration de la valeur du point : 3,5 % au 1er septembre 2012.

Point annuel : 101,843 €.

(En euros.)

Catégorie de personnel	Niveau hiérarchique	Coefficient	Salaire minimum professionnel
Employés			
Spécialisés	A1	100	16 800 + 252 = 17 052
	A2	110	16 800 + 336 = 17 136

Qualifiés	B1	120	16 800 + 420 = 17 220
	B2	145	16 800 + 504 = 17 304
Techniciens			
Qualifiés 1er degré	C1	171	17 415,15
	C2	186	18 942,80
Qualifiés 2e degré	D1	200	20 368,60
	D2	220	22 405,46
Hautement qualifiés	E1	240	24 442,32
	E2	270	27 497,61
Cadres	F	310	31 571,33
	G	350	35 645,05
	H	450	45 829,35
	I	600	61 105,80

### Accord du 23 janvier 2013 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013

Signataires	
Organisations patronales	La FFP,
Organisations de salariés	La FEP CFDT ; Le SNEPL CFTC ; La FD CFE-CGC ; Le SNEPAT FO ; Le SNPEFP CGT,

#### Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord vise à déterminer les rémunérations minimales conventionnelles du 1er janvier 2013 au 31 août 2013 pour la catégorie des employés (A et B) de la grille des rémunérations.

En effet, afin de mettre les minima conventionnels applicables en conformité avec les diverses augmentations du Smic intervenues entre juillet 2012 et janvier 2013, les partenaires sociaux de la branche se sont mis d'accord pour réaliser une augmentation des premiers niveaux de la grille des rémunérations compris entre les niveaux A1 et B2 comme suit.

#### Article 2

En vigueur étendu

La valeur du point est inchangée : elle demeure fixée à 101,843 € jusqu'au 31 août 2013.

Toutefois, pour les catégories visées à l'article 1er, les rémunérations minimales annuelles conventionnelles sont fixées de la façon suivante :

- A1 : 17 205,89 € ;
- A2 : 17 248,79 € ;
- B1 : 17 291,70 € ;
- B2 : 17 334,61 €.

Les autres valeurs des minima conventionnels compris entre les niveaux C à I demeurent inchangées et restent conformes à celles fixées par l'accord du 27 mars 2012.

En conséquence, les rémunérations minimales conventionnelles annuelles sont les suivantes :

(En euros.)

Catégorie	Niveau	Coefficient	Salaire minimum annuel
-----------	--------	-------------	------------------------

Employés	A1	100	17 205,89
	A2	110	17 248,79
	B1	120	17 291,70
	B2	145	17 334,61
Techniciens	C1	171	17 415,15
	C2	186	18 942,80
	D1	200	20 368,60
	D2	220	22 405,46
	E1	240	24 442,32
	E2	270	27 497, 61
Cadres	F	310	31 571,33
	G	350	35 645,05
	H	450	45 829,35
	I	600	61 105,80

### Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable à l'ensemble des organismes de formation entrant dans le champ d'application de l'article 1er de la convention collective nationale (idcc 1516), à compter du 1er janvier 2013.

Les signataires conviennent de subordonner son entrée en vigueur à son extension.

### Article 4

En vigueur étendu

Au 31 août 2013, le salarié qui n'aurait pas perçu la rémunération minimale conventionnelle correspondant à la période allant du 1er septembre 2012 au 31 août 2013 se verra allouer une prime de rattrapage afin de couvrir la période susvisée.

Dans le cas où le contrat de travail d'un salarié se terminerait avant cette échéance, il sera procédé à la même vérification sur la rémunération minimale conventionnelle proratisée sur la période du 1er septembre 2012 à la date de départ du salarié.

### Article 5

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche rappellent aux entreprises du secteur qu'il convient de respecter une stricte égalité de rémunération entre les femmes et les hommes à qualification, expérience, compétences et postes équivalents.

### Article 6

En vigueur étendu

La partie la plus diligente procédera aux formalités requises en vue de son extension.

## Accord du 18 décembre 2013 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2014

Signataires	
Organisations patronales	La FFP,
Organisations de salariés	La FEP CFDT ; Le SNEPL CFTC ; La FD CFE-CGC,

### Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant vise à déterminer les rémunérations minimales annuelles conventionnelles à compter du 1er janvier 2014.

### Article 2

En vigueur étendu

Dès l'entrée en vigueur de l'avenant, la valeur du point permettant de calculer les salaires minimaux conventionnels sera majorée de 1,25 % sur la base de sa valeur fixée en mars 2012. La valeur du point sera donc fixée à 103,116 € au 1er janvier 2014 (cf. annexe).

Pour les catégories A et B, les rémunérations minimales annuelles conventionnelles sont fixées de la façon suivante :

- A1 : 17 421 € ;

- A2 : 17 465 € ;

- B1 : 17 508 € ;

- B2 : 17 552 €.

Au 31 décembre 2014, le salarié qui n'aurait pas perçu le salaire minimum conventionnel correspondant à la période allant du 1er janvier 2014 au 31 décembre 2014 se verra allouer une prime de rattrapage pour la période précédant l'entrée en vigueur du présent accord.

### Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant modifiant l'article 10.1 de la convention collective et fixant la valeur du point qui permet de calculer les salaires minima conventionnels entreront en vigueur, pour l'ensemble des organismes de la branche, le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant au Journal officiel.

Les signataires conviennent de subordonner son entrée en vigueur à son extension totale.

### Article 4

En vigueur étendu

La partie la plus diligente procédera aux formalités requises en vue de son extension.

## Annexe

En vigueur étendu

### Grille 2014 des qualifications et des rémunérations minimales annuelles des salariés à temps plein

Base : durée légale du travail.

Point annuel : 103,116 €.

(En euros.)

Catégorie de personnel	Niveau hiérarchique	Coefficient	Salaire minimum annuel
Employés Spécialisés Qualifiés	A1	100	17 421,00
	A2	110	17 465,00
	B1	120	17 508,00
	B2	145	17 552,00
Techniciens Qualifiés 1er degré Qualifiés 2e degré Hautement qualifiés	C1	171	17 632,84
	C2	186	19 179,58
	D1	200	20 623,21
	D2	220	22 685,53
	E1	240	24 747,85
	E2	270	27 841,33
Cadres	F	310	31 965,97
	G	350	36 090,61
	H	450	46 402,22
	I	600	61 869,62

### Avenant du 10 mars 2016 relatif aux salaires minima au 1er mars 2016

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	La FFP,
Organisations de salariés	La FEP CFTD ; Le SNEPL CFTC ; La FD CFE-CGC ; Le SNEPAT FO,

#### Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant vise à déterminer les rémunérations minimales annuelles conventionnelles à compter du 1er mars 2016.

#### Article 2

En vigueur étendu

Dès l'entrée en vigueur de l'avenant, la valeur du point permettant de calculer les salaires minima conventionnels sera majorée de 1 % sur la base de sa valeur fixée le 18 décembre 2013. La valeur du point sera donc fixée à 104,147 € au 1er mars 2016 (cf. annexe).

Par ailleurs, pour les catégories A1, A2, B1, B2 et C1, les rémunérations minimales annuelles conventionnelles sont augmentées à hauteur de 3 % et ainsi fixées de la façon suivante :

- A1 : 17 943,63 € ;
- A2 : 17 988,95 € ;
- B1 : 18 033,24 € ;
- B2 : 18 078,56 € ;
- C1 : 18 161,83 €.

Au 28 février 2017, le salarié qui n'aurait pas perçu le salaire minimum conventionnel correspondant à la période allant du 1er mars 2016 au 28 février 2017 se verra allouer une prime de rattrapage pour la période précédant l'entrée en vigueur du présent accord.

#### Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant modifiant l'article 10.1 de la convention collective et fixant la valeur du point qui permet de calculer les salaires minima conventionnels entreront en vigueur, pour l'ensemble des organismes de la branche, le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant au Journal officiel.

Les signataires conviennent de subordonner son entrée en vigueur à son extension totale.

#### Article 4

En vigueur étendu

La partie la plus diligente procédera aux formalités requises en vue de son extension.

### Annexe

En vigueur étendu

#### Annexe

Grille des qualifications et des rémunérations minimales annuelles des salariés à temps plein au 1er mars 2016

Base : durée légale du travail.

Point annuel : 104,147 €.

(En euros.)

Catégorie de personnel	Niveau hiérarchique	Coefficient	Salaire minimum professionnel
---------------------------	------------------------	-------------	----------------------------------

Employés			
Spécialisés	A1	100	17 943,63
	A2	110	17 988,95
Qualifiés	B1	120	18 033,24
	B2	145	18 078,56
Techniciens			
Qualifiés 1er degré	C1	171	18 161,83
	C2	186	19 371,37
Qualifiés 2e degré	D1	200	20 829,43
	D2	220	22 912,38
Hautement qualifiés	E1	240	24 995,32
	E2	270	28 119,73
Cadres	F	310	32 285,62
	G	350	36 451,51
	H	450	46 866,22
	I	600	62 488,30

## **Liste des sigles**

<b>Sigle</b>	<b>Définition</b>
AC	Activités connexes
AF	Acte de formation
AFPA	Association nationale pour la formation professionnelle des adultes
AGEFIPH	Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
AGIRC	Association générale des institutions de retraites des cadres
ANI	Accord national interprofessionnel
APE	Activité principale exercée
ARL	Atelier au raisonnement logique,
ARRCO	Association des régimes retraite complémentaire
ARTT	Aménagement et réduction de temps de travail
ASFO	Associations de formation
BEP	Brevet d'études professionnelles
BO	Bulletin officiel
BT	Brevet de technicien
BTS	Brevet de technicien supérieur
CAFOC	Centre académique de formation continue
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CCNOF	Convention collective nationale des organismes de formation
CDAPH	Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CDII	Contrat à durée indéterminée intermittent
CEE	Communauté économique européenne
CEP	Contrat d'étude prospective
CEREQ	Centre d'études et de recherche sur les qualifications
CET	Compte épargne temps
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFE	Confédération française de l'encadrement
CGC	Confédération générale des cadres
CGT	Confédération générale du travail
CHSCT	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
CIF	Congé individuel de formation
CMP	Commission mixte paritaire
CNAM	Caisse nationale d'assurance maladie
CNCP	Commission nationale de la certification professionnelle
CPEF	Commission paritaire de l'emploi et de la formation
CPF	Compte personnel de formation
CPIV	Commission paritaire d'interprétation et de validation
CPN	Commission paritaire nationale
CPNE	Commission paritaire pour l'emploi
CPNEF	Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation
CPNP	Commission paritaire nationale de prévoyance
CPP	Commission paritaire de la prévoyance
CPPO	Comité paritaire de pilotage de l'observatoire
CPPS	commission paritaire de prévoyance et de santé
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CSG	Contribution sociale généralisée
CVD	Commission de veille contre les discriminations
DEUG	Diplôme d'études universitaires générales
DIF	Droit individuel à la formation
DUFA	Diplôme universitaire de formateur d'adultes
DUT	Diplôme universitaire de technologie
EAO	Enseignement assisté par ordinateur
EDEC	Engagement de développement de la formation
ETED	Emplois types étudiés dans leur dynamique
FEN	Fédération de l'éducation nationale

<b>Sigle</b>	<b>Définition</b>
FEP	Fédération formation et enseignement privés
FFP	Face-à-face pédagogique
FIECI	Fédération nationale du personnel de l'encadrement des sociétés de service informatique, des études, du conseil et de l'ingénierie
FONGECIF	Fonds de gestion du congé individuel de formation
FPSP	Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
FSE	Fonds social européen
GNP	Groupe national de prévoyance
GPEC	Gestion prévisionnelle des em
IAD	Invalidité absolue et définitive
IJSS	Indemnité journalière de la sécurité sociale
INPC	Institut national de prévoyance des cadres
ITD	Invalidité totale et définitive
JO	Journal officiel
JORF	Journal officiel de la république française
JRTT	Jours de réduction du temps de travail
NAF	Nomenclature d'activités françaises
NTI	Nouvelles technologies de l'information
NTIC	Nouvelles technologies de l'information et de la communication
OCIRP	Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
PACS	Pacte civil de solidarité
PME	Petites et moyennes entreprises
PMSS	Plafond mensuel de la sécurité sociale
PR	Préparations et recherches
PRAA	Préparation, de la recherche et des autres activités
QCM	Questionnaire à choix multiples
RAR	Recommandé avec accusé de réception
RH	Ressources humaines
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
RTT	Réduction du temps de travail
SNECER	Syndicat national de l'enseignement de la conduite et de l'éducation routière
SNEPAT	Syndicat national affilié à la fédération des employés et cadres force ouvrière.
SNEPL	Syndicat national de l'enseignement privé laïque
SNPEFP	Syndicat national de l'enseignement et de la formation privé
SNPF	Syndicat national des personnels de la formation
SPRF	Services publics régionaux de formation
TA	Tranche A
TB	Tranche B
TEPA	Travail, emploi et pouvoir d'achat
TIC	Technologies de l'information et de la communication
TME	Taux moyen d'emprunt
TOM	Territoires d'outre-mer
UNODESC	Union nationale des organismes de développement social, sportif et culturel
URRPIIMMEC	Union des régimes de retraites et de prestations en cas d'invalidité et de maladie des industries métallurgiques, mécaniques, électriques et connexes
URSSAF	Union recouvrement de la sécurité sociale et des allocations familiales
VAE	Validation des acquis de l'expérience

## Liste chronologique

Date	Texte	Page
1988-06-10	Convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988	1
1991-12-20	Accord du 20 décembre 1991 relatif aux retraites complémentaires ARRCO	29
1992-07-03	Accord du 3 juillet 1992 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance	30
1994-07-11	Accord du 11 juillet 1994 relatif aux carrières et aux classifications	44
1999-12-06	Accord du 6 décembre 1999 relatif à la mise en place de la réduction du temps de travail dans les organismes de formation (1)	45
2002-11-25	Avenant du 25 novembre 2002 portant modification à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la prévoyance	53
2003-07-03	Accord du 3 juillet 2003 portant modifications à l'accord 'Prévoyance' du 3 juillet 1992	54
2005-09-13	Avenant du 13 septembre 2005 à l'accord prévoyance du 3 juillet 1992 relatif au réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation du régime et choix des organismes assureurs	55
2005-12-15	Avenant du 15 décembre 2005 relatif aux salaires	170
2006-04-21	Accord du 21 avril 2006 relatif à la création du CQP « Formateur consultant »	58
	Accord du 21 avril 2006 relatif à la création et à la mise en oeuvre des CQP	56
2006-12-18	Avenant du 18 décembre 2006 relatif aux salaires	171
2007-03-30	Accord du 30 mars 2007 relatif à l'amélioration de l'accès des travailleurs handicapés	90
2007-05-24	Accord du 24 mai 2007 relatif au temps de travail des formateurs D et E	91
2008-02-14	Accord du 14 février 2008 relatif à la modernisation des conditions d'emploi des salariés de la branche formation	92
2008-09-16	Accord du 16 septembre 2008 portant modification de l'accord prévoyance du 3 juillet 1992	96
2008-10-13	Accord du 13 octobre 2008 relatif à la prévoyance	95
2009-03-24	Accord du 24 mars 2009 relatif à la politique de développement de l'emploi des personnes handicapées	99
2009-04-27	Avenant du 27 avril 2009 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2009	173
2009-10-20	Avenant du 20 octobre 2009 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la prévoyance	103
2009-12-11	Avenant n° 11 du 11 décembre 2009 relatif au paritarisme et aux commissions paritaires	110
2009-12-14	Avenant du 14 décembre 2009 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la prévoyance	104
2011-01-17	Adhésion par lettre du 17 janvier 2011 du SNPF CGT à la convention	113
2011-07-05	Accord du 5 juillet 2011 relatif aux salaires minima au 1er septembre 2011	174
2012-03-27	Accord du 27 mars 2012 relatif à l'emploi des seniors	124
	Accord du 27 mars 2012 relatif à la recodification de la convention	113
	Accord du 27 mars 2012 relatif au CQP « Formateur consultant »	130
	Accord du 27 mars 2012 relatif aux salaires minima au 1er septembre 2012	175
	Avenant du 27 mars 2012 relatif aux commissions paritaires	128
2013-01-23	Accord du 23 janvier 2013 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013	177
2013-11-14	Avenant du 14 novembre 2013 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la prévoyance	133
2013-12-18	Accord du 18 décembre 2013 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2014	178
2014-06-19	Avenant du 19 juin 2014 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la prévoyance	135
2014-10-23	Avenant du 23 octobre 2014 modifiant l'article 18.2 relatif aux commissions paritaires	136
2014-12-17	Accord du 17 décembre 2014 relatif au temps partiel	137
2015-01-22	Avenant du 22 janvier 2015 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la prévoyance	140
2015-06-15	Avenant du 15 juin 2015 relatif au CQP « Assistant de formation »	140
2015-11-19	Accord du 19 novembre 2015 relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé	148
	Avenant du 19 novembre 2015 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la prévoyance	158
2016-03-10	Avenant du 10 mars 2016 relatif aux salaires minima au 1er mars 2016	179
2016-06-28	Avenant du 28 juin 2016 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance	166
	Avenant du 28 juin 2016 à l'accord du 19 novembre 2015 relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé	166
2016-10-21	Avenant du 21 octobre 2016 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la prévoyance	168
	Avenant du 21 octobre 2016 à l'accord du 19 novembre 2015 relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé	167
2017-06-07	Avenant du 7 juin 2017 portant modification de l'accord prévoyance du 3 juillet 1992	169

## **Index alphabétique**

# 1

- 1. Objet 31
- 1. Objet et champ d'application 148
- 10. Organismes assureurs recommandés 152
- 10. Revalorisation des prestations 36
- 11. Choix de l'organisme assureur par l'entreprise 153
- 11. Gestion du régime de prévoyance 37
- 12. Commission paritaire de prévoyance et santé 41
- 12. Obligation d'information 153
- 13. Commission paritaire de prévoyance et de santé (CPPS) 153
- 13. Information des participants du régime 41
- 14. Fonds d'action sociale 42
- 14. Modification, résiliation, dénonciation 154
- 15. Date d'effet et application 154
- 15. Modification, résiliation, dénonciation 42
- 16. Date d'effet 42
- 16. Modification du cadre législatif ou réglementaire 155
- 17. Depot, demande d'extension 42, 155

# 2

- 2. Bénéficiaires 148
- 2. Champ d'application
- bénéficiaires 31

# 3

- 3. Décès 31
- 3. Dérogations à l'obligation d'adhésion à l'initiative du salarié 149

# 4

- 4. Couverture facultative des ayants droit (enfants et/ou conjoints) 149
- 4. Invalidité totale et définitive 33

# 5

- 5. Rente éducation 34
- 5. Suspension du contrat de travail 150

# 6

- 6. Incapacité-invalidité temporaire totale 34
- 6. Maintien des garanties après la rupture du contrat de travail 150

# 7

- 7. Garanties 151
- 7. Invalidité permanente totale ou partielle 35

# 8

- 8. Financement 151
- 8. Situations particulières 35

# 9

- 9. Salaire de référence 36
- 9. Solidarité et financement de l'action sociale 152

# A

- Absence pour maladie et indemnisation 19
- Accord du 11 juillet 1994 relatif aux carrières et aux classifications 44
- Accord du 13 octobre 2008 relatif à la prévoyance 95
- Accord du 14 février 2008 relatif à la modernisation des conditions d'emploi des salariés de la branche formation 92
- Accord du 16 septembre 2008 portant modification de l'accord prévoyance du 3 juillet 1992 96
- Accord du 17 décembre 2014 relatif au temps partiel 137
- Accord du 18 décembre 2013 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2014 178
- Accord du 19 novembre 2015 relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé 148

Accord du 20 decembre 1991 relatif aux retraites complementaires ARRCO 29  
 Accord du 21 avril 2006 relatif a la creation du CQP « Formateur consultant » 58  
 Accord du 21 avril 2006 relatif a la creation et a la mise en oeuvre des CQP 56  
 Accord du 23 janvier 2013 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013 177  
 Accord du 24 mai 2007 relatif au temps de travail des formateurs D et E 91  
 Accord du 24 mars 2009 relatif a la politique de developpement de l'emploi des personnes handicapees 99  
 Accord du 27 mars 2012 relatif a l'emploi des seniors 124  
 Accord du 27 mars 2012 relatif a la recodification de la convention 114  
 Accord du 27 mars 2012 relatif au CQP « Formateur consultant » 130  
 Accord du 27 mars 2012 relatif aux salaires minima au 1er septembre 2012 175  
 Accord du 3 juillet 1992 relatif a la mise en place d'un regime de prevoyance 30  
 Accord du 3 juillet 2003 portant modifications a l'accord 'Prevoyance' du 3 juillet 1992 54  
 Accord du 30 mars 2007 relatif a l'amelioration de l'acces des travailleurs handicapes 90  
 Accord du 5 juillet 2011 relatif aux salaires minima au 1er septembre 2011 174  
 Accord du 6 decembre 1999 relatif a la mise en place de la reduction du temps de travail dans les organismes de formation (1)  
 45  
 Adhesion (Duree. - Denonciation. - Revision. - Adhesion) 1  
 Adhesion par lettre du 17 janvier 2011 du SNPF CGT a la convention 113  
 Adoption (Maternite. - Adoption) 19  
 Amelioration de l'acces des travailleurs handicapes 90  
 Annexe 95, 128, 144, 172, 173, 176, 179, 180  
 Annexe  
 - Cotisations 43  
 Annexe I 102  
 Annexe I Prestations 155  
 Annexe II Taux de cotisation aupres des organismes assureurs recommandes 156  
 Annexe III Dispenses d'adhesion 158  
 Annexes 59, 155  
 Appel a la preparation. Reserve militaire 21  
 Article unique 99  
 Autres dispositions relatives a l'amenagement et a la reduction du temps de travail 48  
 Avenant a l'accord prevoyance du 3 juillet 1992 relatif au reexamen des conditions d'organisation de la mutualisation du regime  
 et choix des organismes assureurs 56  
 Avenant du 10 mars 2016 relatif aux salaires minima au 1er mars 2016 179  
 Avenant du 13 septembre 2005 a l'accord prevoyance du 3 juillet 1992 relatif au reexamen des conditions d'organisation de la  
 mutualisation du regime et choix des organismes assureurs 56  
 Avenant du 14 decembre 2009 a l'accord du 3 juillet 1992 relatif a la prevoyance 104  
 Avenant du 14 novembre 2013 a l'accord du 3 juillet 1992 relatif a la prevoyance 133  
 Avenant du 15 decembre 2005 relatif aux salaires 170  
 Avenant du 15 juin 2015 relatif au CQP « Assistant de formation » 140  
 Avenant du 18 decembre 2006 relatif aux salaires 171  
 Avenant du 19 juin 2014 a l'accord du 3 juillet 1992 relatif a la prevoyance 135  
 Avenant du 19 novembre 2015 a l'accord du 3 juillet 1992 relatif a la prevoyance 158  
 Avenant du 20 octobre 2009 a l'accord du 3 juillet 1992 relatif a la prevoyance 103  
 Avenant du 21 octobre 2016 a l'accord du 19 novembre 2015 relatif a la couverture complementaire obligatoire frais de sante  
 167  
 Avenant du 21 octobre 2016 a l'accord du 3 juillet 1992 relatif a la prevoyance 168  
 Avenant du 22 janvier 2015 a l'accord du 3 juillet 1992 relatif a la prevoyance 140  
 Avenant du 23 octobre 2014 modifiant l'article 18.2 relatif aux commissions paritaires 136  
 Avenant du 25 novembre 2002 portant modification a l'accord du 3 juillet 1992 relatif a la prevoyance 53  
 Avenant du 27 avril 2009 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2009 173  
 Avenant du 27 mars 2012 relatif aux commissions paritaires 128  
 Avenant du 28 juin 2016 a l'accord du 19 novembre 2015 relatif a la couverture complementaire obligatoire frais de sante 167  
 Avenant du 28 juin 2016 a l'accord du 3 juillet 1992 relatif a la mise en place d'un regime de prevoyance 166  
 Avenant du 7 juin 2017 portant modification de l'accord prevoyance du 3 juillet 1992 169  
 Avenant n° 11 du 11 decembre 2009 relatif au paritarisme et aux commissions paritaires 110

## **B**

Beneficiaires (Champ d'application  
 - beneficiaires) 31  
 Bilan d'application 139

## C

Cadre juridique et objectif 124  
Calendrier des cotisations 30  
Carrieres et classifications 44  
Champ d'application 1, 29, 124, 137  
Champ d'application  
- beneficiaires 31  
Classification 24  
Commission paritaire de prevoyance et sante 41  
Commissions paritaires 21, 136  
Commissions paritaires (article 18) 128  
Competences des emplois de formateur 28  
Competitivite du secteur professionnel 92  
Complements d'heures 139  
Condition d'application 30  
Conditions et modalites d'accès au CQP 142  
Conges payes 18  
Contrat de travail a duree indeterminee intermittent 8  
Convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 1  
Convention collective nationale du 10 juin 1988 1  
Cotisations 43  
Couverture complementaire obligatoire frais de sante 148, 167  
CQP « Assistant de formation » 140  
CQP « Formateur consultant » 130  
Creation du CQP « Formateur consultant » 58  
Creation et mise en œuvre des CQP 56

## D

Date d'effet 42, 99, 135, 137  
Date d'effet de l'accord 113, 130  
Deces 31  
Demande d'extension 30  
Denonciation. - Revision. - Adhesion (Duree. - Denonciation. - Revision. - Adhesion) 1  
Depot, demande d'extension 42  
Deuxieme etape  
- evaluation des competences 143  
- parcours de developpement des competences 142  
Dispositions favorables au maintien dans l'emploi des salaries de plus de 45 ans 125  
Dispositions relatives au CDD d'usage 52  
Dispositions specifiques aux formateurs D et E 51  
Dispositions specifiques aux jours feriers 52  
Droit syndical. Representants du personnel 3  
Duree de l'accord et application 53  
Duree du travail et contingent d'heures supplementaires 45  
Duree et travail et aménagement du travail 11  
Duree. Denonciation. Revision. Adhesion 2  
Durees minimales du temps partiel 137

## E

Embauchage 4  
Emploi des seniors 124  
Entree en vigueur, date d'application et procedure de validation 127  
Entree en vigueur, publicite et depot 139  
Etablissement du contrat de travail 5  
Extension et publicite de l'accord 127

## F

Financement 132  
Financement du fonctionnement du dispositif 144  
Fonctions 131  
Fonds d'action sociale 42  
Formalites administratives 132  
Formation professionnelle 18

## **G**

Garanties bénéficiant aux salariés titulaires d'un contrat de travail à temps partiel inférieur à 24 heures par semaine (ou son équivalent mensuel ou annuel) 138  
Gestion du régime de prévoyance 37

## **I**

Incapacité - Invalidité temporaire totale 34  
Incapacité-invalidité temporaire totale 34  
Indicateurs 127  
Information des participants du régime 41  
Inscription du CQP au répertoire national des certifications professionnelles 144  
Interruption d'activité 138  
Invalidité permanente totale ou partielle 35  
Invalidité temporaire totale (Incapacité - Invalidité temporaire totale) 34  
Invalidité totale et définitive 33

## **J**

Jours fériés et congés 19

## **M**

Maternité. Adoption 20  
Mise en place d'un régime de prévoyance 166  
Mise en place de la réduction du temps de travail dans les organismes de formation 46, 48, 51-53  
Modalités d'accès au niveau hiérarchique retenu 141  
Modalités de révision de l'accord 127  
Modalités de suivi de la mise en œuvre des mesures prises et de la réalisation des objectifs fixes 127  
Modernisation des conditions d'emploi des salariés de la branche formation 92  
Modification à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la prévoyance 53, 54  
Modification de l'accord prévoyance du 3 juillet 1992 169  
Modification de l'article 18.2 de la CCNOF relatif aux missions et attributions des commissions paritaires 136  
Modification du contrat de travail pour motif économique 10  
Modification, résiliation, dénonciation 42  
Modifications apportées à l'article 2 de l'accord 133  
Modifications de l'article 3.6 de l'accord de prévoyance 134

## **N**

Notion de senior 125

## **O**

Objectif chiffre de maintien dans l'emploi des salariés de 55 ans et plus 125  
Objet 31  
Objet de l'accord 31  
Organisation administrative des sessions d'examen 132  
Organisation du temps partiel 92  
Organisation du temps plein et du temps choisi 93  
Organisation et formalités administratives 131

## **P**

Paritarisme et commissions paritaires 110  
Période d'essai 10  
Politique d'emploi catégoriel 23  
Politique de développement de l'emploi des personnes handicapées 99  
Positionnement du CQP dans la grille de classification 141  
Preamble 1, 54, 90, 124, 131, 133, 135, 137, 141, 148  
Première étape  
- examen de la recevabilité de la candidature 143  
- repérage des acquis du candidat 142  
Prévoyance 53, 54, 56, 95, 96, 103, 104, 133, 135, 140, 158, 168  
Prévoyance complémentaire 21, 30  
Principe du CQP dans le cadre d'un parcours de développement des compétences (c'est-à-dire via une action de formation) 142  
Procédure du CQP dans le cadre d'une VAE 143

## Q

Quatrieme etape

- deliberation du jury paritaire national 143

## R

Recodification de la convention 114

Reconstitution de carriere 30

Recours aux heures complementaires 138

Reduction du temps de travail dans les organismes de formation 45

Reduction du temps de travail pour les salaries de la branche 46

Remunerations 24

Rente education 34

Repartition du taux supplementaire 30

Representants du personnel (Droit syndical. - Representants du personnel) 2

Reserve militaire (Appel a la preparation. - Reserve militaire) 21

Retraites complementaires ARRCO 29

Revalorisation des prestations 36

Revision. - Adhesion (Duree. - Denonciation. - Revision. - Adhesion) 1

Rupture du contrat de travail a duree indeterminee 10

## S

Salaire de reference 36

Salaires 170, 171

Salaires minima au 1er janvier 2009 173

Salaires minima au 1er janvier 2013 177

Salaires minima au 1er janvier 2014 178

Salaires minima au 1er mars 2016 179

Salaires minima au 1er septembre 2011 174

Salaires minima au 1er septembre 2012 175

Secteur professionnel 131

Situations particulieres 35

SNPF CGT 113

Soutenance 132

## T

Temps de travail des formateurs D et E 91

Temps partiel 137

Texte de base 1

TITRE Ier

- Duree du travail et contingent d'heures supplementaires 45

TITRE II

- Reduction du temps de travail pour les salaries de la branche 46

TITRE III

- Autres dispositions relatives a l'amenagement et a la reduction du temps de travail 48

TITRE IV

- Dispositions specifiques aux formateurs D et E 51

TITRE V

- Dispositions relatives au CDD d'usage 52

TITRE XII

- Dispositions specifiques aux jours ferries 52

TITRE XIII (1)

- Duree de l'accord et application 53

Troisieme etape

- deliberation du jury paritaire national 144

- evaluation des competences 142

