

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ORGANISMES DE FORMATION DU 10 JUIN 1988

IDCC 1516

Brochure 3249

CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR
[HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/](http://www.legisocial.fr/)

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 08/07/2022

Organismes de formation

Vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.

TABLE DES MATIÈRES

Convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988	5
Article - Préambule	5
Champ d'application	5
Article 2 - Durée. Dénonciation. Révision. Adhésion	6
Article 3 - Droit syndical. Représentants du personnel	6
Article 4 - Embauchage	7
Article 5 - Etablissement du contrat de travail	8
Article 6 - Contrat de travail à durée indéterminée intermittent	8
Article 7 - Période d'essai	9
Article 8 - Modification du contrat de travail pour motif économique	9
Article 9 - Rupture du contrat de travail à durée indéterminée	10
Article 10 - Durée et travail et aménagement du travail	10
Article 11 - Formation professionnelle	15
Article 12 - Congés payés	15
Article 13 - Jours fériés et congés	15
Article 14 - Absence pour maladie et indemnisation	16
Article 15 - Maternité. Adoption	16
Article 16 - Prévoyance complémentaire	16
Article 17 - Appel à la préparation. Réserve militaire	17
Article 18 - Commissions paritaires	17
Article 19 - Politique d'emploi catégoriel	18
Article 20 - Classification conventionnelle	19
Article 21 - Rémunérations minimales conventionnelles	24
Article 22 - Compétences des emplois de formateur	24
Textes Attachés	27
Accord du 20 décembre 1991 relatif aux retraites complémentaires ARRCO	27
Accord du 3 juillet 1992 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance	27
Avenant du 6 juillet 1999 modifiant l'accord de prévoyance du 3 juillet 1992	36
Accord du 6 décembre 1999 relatif à la mise en place de la réduction du temps de travail dans les organismes de formation (1)	37
Avenant du 25 novembre 2002 portant modification à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la prévoyance	42
Accord du 3 juillet 2003 portant modifications à l'accord "Prévoyance" du 3 juillet 1992	43
Adhésion par lettre de la FIECI CFE-CGC à la convention du 9 novembre 2004	44
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	44
Accord du 21 avril 2006 relatif à la création et à la mise en œuvre des CQP	45
Accord du 21 avril 2006 relatif à la création du CQP « Formateur consultant »	46
Accord du 30 mars 2007 relatif à l'amélioration de l'accès des travailleurs handicapés	62
Accord du 24 mai 2007 relatif au temps de travail des formateurs D et E	63
Accord du 14 février 2008 relatif à la modernisation des conditions d'emploi des salariés de la branche formation	63
Accord du 13 octobre 2008 relatif à la prévoyance	66
Accord du 16 septembre 2008 portant modification de l'accord prévoyance du 3 juillet 1992	66
Accord du 24 mars 2009 relatif à la politique de développement de l'emploi des personnes handicapées	68
Avenant du 20 octobre 2009 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la prévoyance	70
Avenant du 14 décembre 2009 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la prévoyance	71
Avenant n° 11 du 11 décembre 2009 relatif au paritarisme et aux commissions paritaires	74
Adhésion par lettre du 17 janvier 2011 du SNPF CGT à la convention	76
Accord du 27 mars 2012 relatif à la recodification de la convention	76
Avenant du 27 mars 2012 relatif aux commissions paritaires	81
Accord du 27 mars 2012 relatif au CQP « Formateur consultant »	82
Avenant du 14 novembre 2013 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la prévoyance	83
Avenant du 19 juin 2014 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la prévoyance	85
Avenant du 23 octobre 2014 modifiant l'article 18.2 relatif aux commissions paritaires	85
Avenant du 22 janvier 2015 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la prévoyance	86
Avenant du 15 juin 2015 relatif au CQP « Assistant de formation »	86
Accord du 19 novembre 2015 relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé	90
Avenant du 19 novembre 2015 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la prévoyance	96
Avenant du 28 juin 2016 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance	100
Avenant du 28 juin 2016 à l'accord du 19 novembre 2015 relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé	101

Avenant du 21 octobre 2016 à l'accord du 19 novembre 2015 relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé	101
Avenant du 21 octobre 2016 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la prévoyance	102
Accord du 16 janvier 2017 relatif à la classification des emplois et des métiers	102
Avenant du 7 juin 2017 portant modification de l'accord prévoyance du 3 juillet 1992	109
Adhésion par lettre du 4 décembre 2017 du SYNOFDES à la convention	109
Accord du 14 septembre 2017 relatif à la création du CQP « Conseiller commercial en formation »	110
Avenant du 22 novembre 2017 à l'accord du 19 novembre 2015 relatif au régime obligatoire frais de santé	111
Avenant du 1er décembre 2017 portant modification des articles 18.1 et 18.2 de la convention collective	112
Avenant du 30 janvier 2018 portant modification de l'accord de prévoyance du 3 juillet 1992	113
Avenant du 12 juin 2018 modifiant les dispositions relatives à la commission paritaire nationale	113
Avenant du 3 juillet 2018 à l'accord du 19 novembre 2015 relatif au régime obligatoire de frais de santé à effet du 1er janvier 2016	115
Avenant du 11 décembre 2018 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif au degré élevé de solidarité	116
Avenant du 11 décembre 2018 à l'accord du 19 novembre 2015 relatif au régime obligatoire des frais de santé	119
Avenant du 13 décembre 2018 portant modification de l'article 6 de la convention collective	120
Avenant du 5 février 2019 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif au régime obligatoire de prévoyance	121
Avenant du 15 octobre 2019 à l'accord du 19 novembre 2015 relatif au régime obligatoire frais de santé	122
Adhésion par lettre 19 novembre 2019 du SNEPAT FO à l'accord du 14 mars 2019	123
Accord de méthode du 9 avril 2020 relatif à l'organisation du dialogue social suite à l'épidémie de Covid-19	123
Accord du 23 avril 2020 relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes	124
Accord du 12 juin 2020 relatif à l'intéressement	129
Avenant du 12 juin 2020 relatif à la précision des dispositions conventionnelles traitant des jours mobiles	133
Accord du 10 novembre 2020 relatif au temps partiel	134
Avenant du 10 novembre 2020 relatif aux absences pour enfants malades	137
Avenant du 1er décembre 2020 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance	138
Avenant du 1er décembre 2020 à l'accord du 19 novembre 2015 relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé	140
Accord du 18 décembre 2020 relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences	143
Avenant du 15 septembre 2021 à l'accord de méthode du 9 avril 2020 et son avenant du 18 décembre 2020 relatif à l'organisation du dialogue social suite à l'épidémie de « Covid-19 »	150
Adhésion par lettre du 21 décembre 2021 du syndicat des consultants-formateurs indépendants (SYCFI) à la convention collective nationale	151
Avenant du 19 novembre 2021 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance	151
Avenant du 19 novembre 2021 à l'accord du 19 novembre 2015 relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé	152
Accord du 25 novembre 2021 relatif à la reconversion ou à la promotion par alternance (Pro-A)	153
Avenant du 25 novembre 2021 à l'accord de méthode du 9 avril 2020 et à ses avenants relatif à l'organisation du dialogue social suite à l'épidémie de « Covid-19 »	167
Adhésion par lettre du 20 décembre 2021 de la FESSAD-UNSA à la convention collective nationale	168
Avenant du 9 mars 2022 à l'accord du 18 décembre 2020 relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences	168
Avenant du 19 avril 2022 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance	168
Avenant du 19 avril 2022 à l'accord du 19 novembre 2015 relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé	171
Avenant du 9 mai 2022 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la couverture complémentaire d'un régime de prévoyance	172
Avenant du 8 juillet 2022 relatif au temps de préparation des réunions paritaires de branche	173
Textes Salaires	175
Avenant du 15 décembre 2005 relatif aux salaires	175
Avenant du 18 décembre 2006 relatif aux salaires	176
Avenant du 27 avril 2009 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2009	176
Accord du 5 juillet 2011 relatif aux salaires minima au 1er septembre 2011	177
Accord du 27 mars 2012 relatif aux salaires minima au 1er septembre 2012	178
Accord du 23 janvier 2013 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013	179
Accord du 18 décembre 2013 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2014	180
Avenant du 10 mars 2016 relatif aux salaires minima au 1er mars 2016	181
Avenant du 12 juin 2018 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2018	182
Avenant du 12 septembre 2019 relatif aux salaires minima conventionnels	183
Avenant du 10 novembre 2020 relatif aux salaires minima conventionnels annuels bruts de l'année 2020	184

Avenant du 9 juin 2021 relatif aux salaires minima conventionnels annuels bruts de l'année 2021	185
Avenant du 18 mai 2022 relatif aux salaires minima conventionnels annuels bruts de l'année 2022	186
Textes Extensions	189
ARRETE du 16 mars 1989	189
ARRETE du 21 février 1990	189
Article 1er	189
ARRETE du 1 avril 1992	189
ARRETE du 22 avril 1992	189
ARRETE du 7 décembre 1992	190
ARRETE du 10 juin 1993	190
ARRETE du 24 décembre 1993	190
ARRETE du 12 janvier 1994	190
ARRETE du 4 octobre 1994	190
ARRETE du 3 octobre 1995	190
ARRETE du 15 janvier 1996	191
ARRETE du 25 juin 1997	191
ARRETE du 1 avril 1998	191
ARRETE du 13 décembre 1999	191
ARRETE du 16 mai 2000	192
ARRETE du 1 août 2002	192
ARRETE du 7 juillet 2003	193
ARRETE du 9 février 2004	193
ARRETE du 22 décembre 2004	193
ARRETE du 14 avril 2005	193
ARRETE du 28 mars 2006	194
ARRETE du 12 mai 2006	194
ARRETE du 10 mai 2007	194
Textes parus au JORF	195
Arrêté du 14 décembre 2018	195
Arrêté du 15 février 2019	195
Arrêté du 13 février 2019	195
Arrêté du 27 mars 2019	196
Arrêté du 29 mai 2019	196
Arrêté du 15 janvier 2020	196
Arrêté du 7 avril 2020	197
Arrêté du 10 juillet 2020	197
Arrêté du 23 juillet 2020	198
Arrêté du 5 février 2021	198
Arrêté du 1er mars 2021	198
Arrêté du 21 mai 2021	199
Arrêté du 2 avril 2021	199
Arrêté du 17 septembre 2021	200

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ORGANISMES DE FORMATION DU 10 JUIN 1988

Signataires	
Patrons signataires	Chambre syndicale nationale des organismes de formation COSFNR ; Union nationale des organismes de formation UNORF.
Syndicats signataires	SNEPL CTFC ; Syndicat national de la formation professionnelle CFE-CGC ; SNEPAT FO.
Organisations adhérentes signataires	Syndicat national de l'enseignement de la coiffure et de l'éducation routière, fédération de l'éducation nationale (SNECER FEN), par lettre du 24 octobre 1990 ; Union nationale des enseignants de développement social, sportif et culturel (UNODESC), par lettre du 19 février 1991 ; Syndicat national de l'enseignement et de la formation privée (SNPEFP) CGT, par lettre du 22 juillet 1991 ; FEP CFDT, par lettre du 9 août 1994 (BO n° 94-34) ; Fédération nationale du personnel de l'encadrement des sociétés de service informatique, des études, du conseil et de l'ingénierie (FIECI) CFE-CGC, par lettre du 9 novembre 2004 (BO n° 2004-49) ; Le syndicat national des personnels de la formation CGT (SNPF CGT), 24, rue de Paris, 93100 Montreuil, par lettre du 17 janvier 2011 (BO n°2011-38) ; SYNOFDES (Syndicat des enseignants de formation de l'économie sociale), par lettre du 4 décembre 2017 (BO n°2018-1) ; Syndicat des consultants-formateurs indépendants (SYCFI), par lettre du 21 décembre 2021 (BO n°2022-2) ; Fédération USNA des syndicats de services, activités diverses, trépassés et connexes (FESSAD-UNSA), par lettre du 20 décembre 2021 (BO n°2022-8)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1989

Les problèmes saisis à la présente convention résultent de la nécessité d'apporter aux salariés du secteur privé de la formation une couverture équivalente par des organismes agréés non exclusifs des dispositifs existants dans les entreprises du secteur.

Elles constatent que cette situation du secteur de la formation, de nature à influencer négativement sur la qualité des prestations offertes aux bénéficiaires de la formation, doit s'accompagner d'un accès de l'ensemble des catégories d'entreprises à la formation, y compris les entreprises à caractère privé à tous les niveaux de formation, ce qui nécessite de la part des organismes de formation, qu'ils soient de nature.

Les conditions favorables à la mise en œuvre d'une politique de formation dans le secteur privé de la formation, de la part des organismes agréés de sa qualité d'acteur à part entière aux côtés des autres acteurs de formation.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1989

La présente convention s'applique, sur l'ensemble du territoire national, les entreprises et les salariés des entreprises privées de formation.

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

- personnes au travail s'occupant d'actualiser, élargir leurs connaissances ou améliorer leurs possibilités de promotion (conformément aux lois, règlements et conventions collectives en vigueur) ;

- personnes à la recherche d'un emploi pour exercer une activité professionnelle.

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

Toutefois, les dispositions qui s'appliquent ne s'étendent pas aux intervenants occasionnels exerçant 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 auxquelles la convention collective de la branche que représentent ces associations ;

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

- les organismes dispensés de formation continue, contrôlés par, ou liés à l'Etat, à une entreprise qu'ils contrôlent pour participer à la formation et à l'apprentissage de la formation continue ou réglementaire de l'entreprise.

- les stagiaires de formation.

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 16 juin 1998

La présente convention s'applique, sur l'ensemble du territoire national, les entreprises et les salariés des entreprises privées de formation.

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

- ponere ass au trvial snotauahit actualiser, élargir lerus cnaninecosass ou auegtne mru es possibilités de pomtoirn (conformément aux lois, règlements et cevoinnots rafiets à la fotmoairn polesonrfilsee continue) ;

- pnosneres à la rrrchcehe d'un elmopi puor aeungmetr luers ccaenhs de tvueror ou de rvoteruer une activité professionnelle.

Ces oansemrgs pnuevet rlveeer nmaoenmtt de l'un des cdoes NAF sivtnuas : 80.4C, 80.4D, 91.3E, à l'exception des osgnreamis de fmoaiorn dépendant d'établissements sloricaes ou supérieurs reevlant des doopsnitis de la loi Aister ou de la loi de 1875 raetlive à l'enseignement supérieur (codes NAF, 80.2C et 80.3Z suaf si luer activité piaciprnle relève de la fioatmrn porseinneofsille continue).

Toutefois, les dtoniosipiss qu'elle ctennoit ne s'étendent pas aux ivraentntns oaencilonss ntrait l'essentiel de leurs rveeuns d'une activité pnriolsoefle arute que celle exercée puor le ctpmoe des oaigrnsmes de fmoairn qui les emploient.

Enfin, l'existence de la présente ceontinon ne fiat pas osablcte au recours, par les oimgasrnes de formation, à des itneornevntis effectuées par des poresnns phyqueiss ou mlreos aisngast en tnat que pasaeritrets indépendants.

Sont exulcs du cmhap d'application de la présente coovtnienn :

- les atosocisinas de fotraimon (ASFO) créées à l'initiative d'organisations pnsnslieerfooes d'employeurs, liées à celles-ci par l'accord-cadre prévu à l'article R. 950-8, alinéa 2, du cdoe du travail, et apniqluapt la cionvnoten collteivce de la bnrahce que représentent ces oiasngironats ;

- les atnoicsoaiss de fomtroain (ASFO) créées à l'initiative d'organisations ieeoniptslrfrnslneeos d'employeurs ou de puisuelrs oagnaistonis pislnoeoefrsls d'employeurs, liées à celles-ci par l'accord-cadre prévu à l'article R. 950-8, alinéa 2, du cdoe du travail, et anpluqiapt une cvonoitnen cclovltiee de barche ou luer pprore satutt conitnennevol ;

- les oeimgrsans drispunetsaes de fimratoon etcmfnfeeievt contrôlés par, ou liés senautarittmet à, une eprrentsie qu'ils cmnptoe puor pipailcne ctilene et aplqnuipt le sttuat cntnnieneovol ou réglementaire de ltaide entreprise.

- les ctneers de foitmroan d'apprentis.

Article 2 - Durée. Dénonciation. Révision. Adhésion

En vigueur étendu en date du 27 mars 2012

2.1. Durée. Dénonciation

La présente cinvnteon est cncloue puor une durée indéterminée, cachhue des otsrniaingoas snatigeairs aaynt la possibilité de la dénoncer à la fin de cuahqe année civile, aevc un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation ne puet proetr que sur l'ensemble de la cntevonion cliovletce conformément aux dopitosnisis de l'article L. 2261-9 du cdoe du travail.

La présente cvnetonion rteesra en vuuegir jusqu'à la snuiartge d'un nuoevl aroccd ou, à défaut d'accord, pnadent une durée de 1 an à cpemotr de l'expiration du délai de préavis.

2.2. Révision

La présente cotnvionen est révisable à tuot memnot par acrocd des parties, et ntoamemt à l'issue des négociations ruendes oilrboeagits par des dsotsipnois légales ou réglementaires. Tutoe dednmae de révision de l'un ou puisrels des mbeerms de l'une des pirates catecannrots diot être accompagnée d'un projet de ttxe et examinée dnas les 2 mios sniuvt la nciitiaoofofn de cttee demande.

2.3. Adhésion

Toute oingratsaion sicaldyne silalarae ou prtlonaae représentative, dnas le chmap d'application défini à l'article 1er,

puet adhérer au présent arcocd dnas les ciotnniods fixées par l'article L. 2261-3 du cdoe du travail. L'adhésion prned eefft au terme de l'accomplissement par l'organisation concernée des formalités légales de dépôt et de publicité.

2.4. Aneaagvts acquis

La présente cneietovn ne puet en acun cas dnnoer leiu à la réduction d'avantages iinulddves ou celclitfos aciuqs antérieurement à la dtae de srnutgaie de la présente coeotninvn par un salarié dnas l'établissement qui l'emploie.

Les dostisipnois de la présente ciontveon s'imposent aux rpoatps nés des carnttos idindvelius ou cclteoifls existants, chuqae fios qu'elles snot puls aaasvetguens puor les salariés. En acun cas eells ne penevut être interprétées cmme réduisant les sitnoutas acquises, par usage, caotrnt iiddvneul ou acrocd coietllcf sur le paln des régions, localités ou établissements.

Les agaaevtns rceounns par la présente cvoeitonn ne penevut en acun cas s'interpréter cmme s'ajoutant à cuex déjà accordés puor le même objet dnas cetraenis etnisprrres à la situe d'usage ou de cntveonin ; srea adoptée la dspoiitoisn gnbealmet la puls fbrlvaae de la présente cvteoinnon ou des disstponoiss appliquées antérieurement.

Les difficultés d'application résultant de la msie en oureve de la ceoninotvn coictlevle qui n'auront pu être résolues par accrod au sien de l'entreprise snoret ssmieuos à la coimmiossn ptairre prévue à l'article 18.

Article 3 - Droit syndical. Représentants du personnel

En vigueur non étendu en date du 8 juil. 2022

3.1. Liberté d'opinion. Excciere du doit syndical

Les ptareis caotnaetrncts rcaeosneinsnt la liberté d'opinion anisi que le driot puor tuos d'adhérer leriebnmt à un sicnydat pfoersinnseol constitué en aippicaotln de la deuxième partie, lrive I^{er}, trite III, du cdoe du travail.

Elles s'engagent à ne pas tenir cpomte de l'appartenance ou de la non-appartenance à un syndicat, des focnoits représentatives sndyceals ou autres, des onionpis politiques, phioqpsieuhlos ou religieuses, de l'origine sacolie ou raciale, du xxee ou de l'âge puor arrêter leus décisions, de quqluee ntruae qu'elles soient, intéressant le fonneeotmcint de l'entreprise, et nmoantmet en ce qui ccoenre les employeurs, l'embauchage, les coonditnis de travail, la rémunération et l'avancement, la fitoroamn professionnelle, l'octroi d'avantages sociaux, les mureess de disliipcne et le licenciement.

L'exercice du dirot snycaidl est régi par les ailrctes L. 2141-4 et saunvtis du cdoe du taaivrl et les dnsiipootsis particulières pirses au neaviu de cqhuae erretpsnie puor luer aiaoiopcptln (panneaux d'affichage, elompi de crédit d'heures, etc.).

Dans les epitresnes ou établissements de monis de 200 salariés, les sntiecos slaendcyis poruront aovir accès à une slale puor se réunir. L'attribution de cttee salle, qui ne luer est pas eescmnluxviet réservée, puet être différée si auaunce sllae n'est disponible. Les modalités sur la fréquence, le mmonet et la durée de l'accès éventuel à une salle fnroet l'objet d'un acorcd aevc l'employeur. En cas de désaccord persistant, la cosmismoin paiitrare prévue à l'article 18 proura être saisie, puor avis, du litige.

Tout salarié des etenerpsirs rvaelnet de la présente cneotnvoin puet être désigné par son oitrianaogsn siaycndle puor la représenter aux négociations et aux cisnoimsmos praiaretis de la brnhace et bénéfice du dirot de s'absenter suos réserve d'informer son eeloumpyr dnas les 48 hueres de la réception de la convocation. Il csnreoerva le mietiann de sa rémunération dnnot les modalités de vmeseernt soenrt définies par le règlement de la cosmioimnsn paritaire.

De plus, les salarié(e)s susvisé(e)s bénéficient du doit de s'absenter puor la préparation de ces réunions. Ces anrooaittissus

d'absence ne donne leu à aucune réduction de salaire.

Pour bénéficier de ces dispositions, le (la) salarié(e) dûment mandaté(e) doit remettre à son employeur une attestation d'absence paritaire, telle qu'annexée au présent accord, éditée par l'organisation à laquelle appartient le (la) salarié(e), de 1 demi-journée ou de 1 journée dans un délai d'au moins 1 semaine précédant la date prévue pour son absence.

Chaque organisation syndicale de salarié(e)s et chaque organisation professionnelle d'employeurs dispose ainsi de 20 jours ouvrés d'absence paritaires d'une journée ? soit 7 heures ? ou 40 heures ouvrées d'absence paritaires de 1 demi-journée ? soit 3 h 30 min ? par année civile, sans report d'une année sur l'autre.

Les salariés absent(e)s bénéficient d'une prise en charge financière du temps d'absence pour la préparation des réunions paritaires dans les conditions fixées par le règlement intérieur de l'association de gestion, dans la limite d'un plafond de 230 ? (comprenant le salaire brut et les cotisations patronales) par jour, soit 115 ? par demi-journée.

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

3.3. L'ensemble du personnel d'un établissement bénéficiera, dans les conditions de droit commun, de 1 heure par mois pour participer à des réunions d'information organisées par les syndicats, 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 sont 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 sont convoquées 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 frais de transport utilisés par les représentants du personnel pour se rendre aux 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 comprise 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 rattaché à son contrat de travail de même niveau de qualification avec le maintien des avantages antérieurement acquis.

Cette possibilité sera ouverte pour une durée maximale de 1 an renouvelable une fois ou plus par accord entre les parties. Elle pourra être refusée dès lors que le départ d'un salarié de l'entreprise entraînerait la suppression de postes ou la réduction de l'effectif et si le nombre de salariés simultanément en disponibilité est inférieur à 100 et si le nombre de salariés simultanément en disponibilité excède ce seuil d'effectif.

3.6. Les congés de fin d'année 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 congé prévu à l'article R. 3142-8 du code du

travail est porté à 0,25 ?.

3.7. Attribution des fonctions de représentation du personnel

Les fonctions de représentation du personnel dans les entreprises de moins de 50 salariés sont exercées par les salariés élus légalement et réglementairement en vigueur. Les salariés à la présente ont pour objet de garantir et promouvoir la représentation du personnel dans l'entreprise en s'appuyant sur les instances 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 élections à durée déterminée, le comité d'entreprise et les délégués du personnel dans les entreprises non soumises à la législation sur le comité d'entreprise sont avertis et consultés sur les élections de représentants à ces contrats. À cet effet, ils reçoivent un bulletin chiffré par écrit sur le nombre de salariés susceptibles d'être élus à durée déterminée ou à temps partiel ainsi que sur le nombre de salariés intermittents. Ils sont également informés et consultés sur les procédures 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 visent la formation des membres du CHSCT dans les entreprises de moins de 300 salariés, les points suivants sont adoptés :

À 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 frais 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 moins 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 effectifs prévus par le code du travail relatives au droit syndical et aux instances 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 en compte au vu de la carte de la présente entreprise et ne font pas obstacle à ce qu'au sein des entreprises créées des 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 les instances et suppléants, de frais de déplacement pour les déplacements caractérisés par une distance 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 4 - Embauchage

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1989

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, les conditions de travail sont déterminées conformément aux dispositions légales ou réglementaires en vigueur.

Article 5 - Etablissement du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 24 déc. 2021

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 condition 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 fonction ;
- la nature du contrat de travail ;
- la durée du travail et sa répartition s'il y a lieu ;
- le lieu de travail (ou de rattachement s'il y a lieu) et la zone géographique d'activité ;
- le salaire de base et tous les éléments de la rémunération ;
- la définition de fonction, la catégorie professionnelle 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 œuvre dans les emplois des organismes, notamment pour faciliter l'application de la formation 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. Réciproquement 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 enseignants de formation et de l'usage conventionnel dans ce secteur d'activité de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée pour des emplois ayant un caractère temporaire, il est possible de faire appliquer au contrat de travail à durée déterminée de l'article L. 1242-2-3 du code du travail :

- pour des raisons limitées dans le temps requérant des compétences dont les bénéficiaires ne sont pas normalement membres en ?uvre dans les activités de formation de l'organisme ;
- pour des raisons techniques pour lesquelles il est fait appel

au contrat à durée déterminée en raison de la diversité 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 consistant à une tâche déterminée qui, du fait de leur répétition, ne peuvent avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir de manière permanente un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

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

5.5. Contrat de travail à durée indéterminée intermittent

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

5.6. Contrat de travail à temps partiel

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

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 procédures retenues dans l'entreprise.

Les dispositions 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 offertes aux salariés concernés de saisir le médiateur paritaire (dans les conditions prévues à l'article 18 de la présente convention collective) ou les juridictions compétentes.

Article 6 - Contrat de travail à durée indéterminée intermittent

En vigueur étendu en date du 31 juil. 2020

Dans les organismes ou parties d'organismes de formation dispensant un enseignement linguistique, et afin de tenir compte, pour garantir les emplois de formateurs D et E, de l'alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées, il sera possible de passer 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 obligations des entreprises de formation d'un autre type prouvent clairement de leur part la réserve d'un accord d'entreprise conclu avec les organisations syndicales.

Les parties à la présente convention conviennent de faire un examen préalable de la situation et de négocier l'extension éventuelle à d'autres types de formateurs 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 relevant à la durée du travail spécifique des formateurs, visées à l'article 10.3, se fera par l'application d'une répartition 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 figurant en heures de travail en sus des heures de FFP, l'équivalent de PRAA, une majoration de 2 % sera appliquée au tiers des 5 jours de congé mensuels que définissent par l'article 10.7.2 ainsi que les congés payés à la période où ils seront pris. Ainsi un salarié étant dans le champ d'application du présent article qui effectuera 100

hueres de FFP veirart son btluelin de piaie cremotopr les mtiennos sniuatves :

- ? 100 hreues de FFP ;
- ? 30/70 de 100 heures, siot 42,85 hueres de PARA ;
- ? 10 % au mnoemt où snot pirs les congés payés, siot 14,28 heeurs ;
- ? une mrojaoitan de 2 % aucqsie au titre des jorus de congé mboiels tles que prévus par l'article 10.7.2 versé à la même époque, siot 2,86 heures.

Le sraaile mumiim puor 1 hreue d'enseignement (c'est-à-dire FFP + PRAA) est au monis égal au sailrae mimuinm ceoinnovetnl de la catégorie, majoré de 30/70 dduit taux. Puor l'application du présent altrice aux saiiutotsn en cours, il y arua leiu de vltenier les aegatanvs cnstnieos dnas la présente cnveontoin collective, nmaemont la répartition 70/30, les congés payés, l'équivalent des jours de congé mobiles, etc., en ftoonich des tuax heiroras pratiqués.

Pour l'adaptation des dipsnooisits ceveoentnonilnls raelvties à l'indemnisation de la maaldie des salariés du scetuer pfoiessnreont aux salariés visés par le présent article, il est prévu ce qui siut : suos les mêmes coionntds de carnece que cllees prévues puor les atrues salariés, et après 1 an d'ancienneté suos ctaornt à durée indéterminée intermittent, la rémunération nttee de bsae hros primes srea mniatnuee pmandet 3 mios à huauetr de 75 % du sraliae hrraioe de base. Puor le cucall de la durée d'indemnisation aiasblsmle à 1 mios au snes du présent article, l'assiette à rteeinr srea la totalité des herues de tavriral (tenant ctmpoe du PARA et des congés payés des 12 mios précédant l'arrêt de travail) divisée par 12. Les hueres indemnisées au titre du présent atrclie s'imputeront sur la gtnaraie alunenle prévue au catnrot de travail.

6.1. Les catornts dievnot mentionner, luoqsre les périodes d'intervention snot prévisibles :

- la qaciotulifain du salarié ;
- les éléments de rémunération ;
- la durée alunnele malimnie de tarviral du salarié ;
- les périodes pmandet leelelusqs celui-ci tvaiarlle ;
- la répartition des hereus de tivraal à l'intérieur de ces périodes ;
- le rapepl de la lmitie du qart de la gainatre anullene pouvant, au maximum, être proposée en hueers complémentaires.

6.2. Puor les oiagrmesns où, en raioisn d'un fnmcteonnoiet spécifique, les périodes d'intervention et la répartition des heuers de taairvl sur ces périodes ne pioaurnt être prévues, le crtanot dvrea spécifier la possibilité de reesfur les atocins proposées. Ces reufs ne pnuroort être envisagés comme une cusae de rurptue du crntoat de taavirl que s'ils aatenginiett cumulativement, en norme d'heures proposées, le quart de la gtnaaire aunellne retenue.

Les hueres proposées et refusées ne voennridt en ditiuonimn de la giatnre aellnune qu'à cpmoetr du mnomet où, cumulativement, les reufs aonntietdrt 1/20 de la ganitare alunlee en nmrobe d'heures proposées.

En tuot état de cause, les pairtes détermineront, dnas la mrsuee où une tllée précision ne sriaet pas iocnplbamite aevc le recespt de la gtaiarne convenue, les périodes de l'année, du mois, de la siannee ou de la journée, au curos dluleeqess les reufs de piioonrsopst d'actions ne purnroot être comptabilisés.

De tles ctonarts punroort être clocuns après qu'aura été effectué le cstoant qu'un siuel de ctoibllaron suos une forme irrégulière arua cnudoit à l'existence d'une raietlon cnrclolatutee à durée indéterminée : le siuel déclenchant une rqaifiauoectiln est de 715 heerus d'intervention en FFP étalées sur 9 mios d'activité gnlaistt sur une période de 12 mois.

Dans une tllée hypothèse, le salarié puorra dedmaenr la rcaiatoqefliiun de son conartt dnas le cdrae renetu par l'article L. 212-4-8 du cdoe du travail.

Un tel crotnat porura également être proposé à l'initiative de l'employeur au salarié qui gdare la faculté de l'accepter ou de le

refuser.

En cas de csocnuilon d'un crontat à durée indéterminée ienetrmtitt consécutivement à une rfiuaiaqiloteecn tllée que visée ci-dessus ou à un aorccd ertne les ptaries dnas le cas d'une durée inférieure à cllee runeete puor la requalification, la gtiaarne anellnue srea au mmiunim égale à 70 % de l'activité de l'année précédente. Une fios déterminé, le mtanot de cette gairante ne pruroa évoluer que par acocrd écrit ertne les duex parties.

Si, dnas les mêmes cnoitdnios de collaboration, sur une période de référence de 12 mios consécutifs, les congés payés du salarié étant neutralisés, le ctasnot a été fiat d'un vluome d'activité ctnsaont ou faenmbilet viabalre cqhuae mois, le catornt siaret requalifié en carntot à durée indéterminée à tpmes plien ou partiel, sur la bsae de la meonyne des heeurs de FFP travaillées sur la période de référence susvisée. Les modalités du neuovau cranott froent l'objet d'un écrit etnre les parties.

6.3. Mfdiotaioicn de la graantie aneullne miianlme de tiaavrll du salarié prévue au cnraott de travail

6.3.1. L'employeur qui soithaue mfioedir la gntiraee alunnee mlinmaie de tivaral du salarié prévue au cotarnt de traival ne puet le farie qu'avec l'accord écrit de celui-ci par anveant au coantrt de travail.

Le salarié qui saotuihe miiefdor les périodes ou les hueres de tavaril prévues à son catront ou ses périodes d'indisponibilité contractuelles, ces cghtanneems ipmtaantc drceenteimt la gatnrae alunenle mnalimie de tarviral prévue au contrat, diot en ifeomnrn l'employeur ou son représentant en racceptentt un délai de prévenance de 2 mios ceaadnlres avant la dtae envisagée de msie en ?uvre, suaf délai puls cruot indiqué au contrat. La gtariarne alunene minalmie de taviarl diot être honorée dnas la période alelunne de référence contractuelle.

Dans ces duex cas, l'employeur et le salarié deonrvt fxeir une noeulvle gnaaire annellne milnmaie de trivaal conformément aux critères prévus ci-dessus.

En cas d'annulation par l'employeur ou le client, monis de 48 hreeus ouvrées aavnt l'heure prévue, d'une séance inirstce à l'emploi du tpmes du salarié, l'employeur diot lui fonuirr un tivraal de tsuobtiitun dnas le cadre de la griaante aunlllee mnalimie de tviral prévue au contrat.

6.3.2. Les tpems des déplacements pnooesrinsfls oibltgroeais effectués au cruos d'une même journée etrne duex leuix d'exécution du cotarnt de traivrl snot assimilés à du temps de tivavral efitfcef et payés comme tel au titre des activités connexes.

Article 7 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1989

Le cnotart de traavil de tuot salarié, même à tpmes partiel, diot fraie référence à la présente ctinooevnn et mneoeintnr expressment la durée de la période d'essai qui ne puet excéder :

7.1. Puor les cattrons à durée déterminée : ciontniods légales.

7.2. Puor les ctantors à durée indéterminée : 1 mios puor les employés, 2 mios puor les techniciens, 3 mios puor les cderas F, G et H, 6 mios puor les dcertieurs H et I. La période d'essai puet être renouvelée une fios par accord des prietas puor les cedars et les directeurs. Elle puet être prolongée de 1 mios puor les atures catégories. En cas de rputure du cnaortt penandt la période d'essai, l'employeur et le salarié se dievnot réciproquement un préavis de 1 juor oaulrbve par mios de présence cpemolt à la dtae de la rupture. Le préavis est de 1 mios dunart la période de renllvuneemot puor les dierucrets H et I.

Article 8 - Modification du contrat de travail pour motif économique

En vigueur étendu en date du 27 mars 2012

Lorsque l'employeur eivnsage la miootfaiddcn d'un élément

esneistel du catornt de travial justifiée par un moitf économique, il en fiat la pporiotsoin au salarié par lrette recommandée aevc aivs de réception.

La lrttee de notiiotacfn iomfrne le salarié qu'il dpisose de 1 mios à ctoepmr de sa réception puor faire connaître son refus.

À défaut de réponse dnas le délai de 1 mois, le salarié est réputé avoir accepté la mtcoiaifidon proposée.

Article 9 - Rupture du contrat de travail à durée indéterminée

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1989

9.1. Préavis

Après la période d'essai, la démission et le lnnieemictt (sauf fuate grvae ou lourde) dennont leiu à un préavis d'une durée de 1 mios puor les employés, de 2 mios puor les teichecinns et de 3 mios puor les cadres. Au-delà de 2 années d'ancienneté, un préavis muiminm réciproque de 2 mios diot être respecté.

En cas de démission, les délais accordés puneevt être très cuotrs si, à la suite de la ddeanme du salarié, l'employeur etmise que le départ précipité de ce drneer ne prrutbee pas la bonne mcarhe de l'entreprise. Ces délais snot à dtcesuir au cas par cas et ne peuvent, en tuot état de cause, être supérieurs à la durée des préavis fixés ci-dessus en cas de licenciement.

Les salariés en période de préavis aurnot le dirot de s'absenter 2 hueres par juor puor rehhrcecer un emploi. En cas de licenciement, ces heerus ne dnenronot pas leiu à réduction de salaire. Les hueers d'absence srneot fixées d'un cmomun accrod enrte l'employeur et le salarié ou, à défaut, en alternance. L'employeur puot aureitsor par écrit le salarié à cumeulr ses hueres puor rcechhere d'emploi en fin de période de préavis si les nécessités du sveirce le permettent.

9.2. Indemnités de licenciement

Il srea alloué au salarié licencié, suaf puor ftaue gvare ou lduore de sa part, une indemnité dttnicse du préavis tnenat cmote de son ancienneté dnas l'entreprise et fixée cmome siut :

9.2.1. À pitarr de 2 années d'ancienneté révolues, 1/5 de mios par année entière d'ancienneté à ceotmpr de la dtae d'entrée dnas l'entreprise.

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

En tuot état de cause, le mnntaot de l'indemnité ne porrua pas excéder 6 mios de salaire.

Le saliare à pdnree en considération puor le caulcl de l'indemnité de lmeceicinnnet est 1/12 de la rémunération des 12 drireens mios précédant le lcicmineeent ou, solen la flrumoe la puls auatgnase puor le salarié, le ttimarneet noamrl le puls élevé perçu au crous des 3 drrneeis mios de travail. Dnas ce cas totues pimers ou gaoiifcrnttais excédant la durée mslueelne ne snerot priess en cmtpoe que pro rtaa temporis.

9.3. Départ à la retraite

Trois sotiuinats pnevuet se présenter :

9.3.1. Départ en rretiate à l'initiative du salarié : tuot salarié qtatinut vnermtoeioanlt l'entreprise puor bénéficiere du dirot à une pnoiesn vsliseie a dorit à l'indemnité de départ en tretaie prévue ci-dessous.

9.3.2. Msie à la reatrtie du salarié à l'initiative de l'employeur : le salarié rlmiept les cindiontos d'ouverture du dirot à pneiosn de vilsiselee à tuax peiln : le salarié a dirot au vmsreenet de l'indemnité de départ en raeritte prévue ci-dessous ou, si c'est puls angveaautx puor lui, au vmnereest de l'indemnité légale de licenciement. (1)

9.3.3. Msie à la rrttieare du salarié à l'initiative de l'employeur : le salarié ne rimlept pas les cniinodots d'ouverture du dirot à pnoiesn de vseielisle à tuax plien : dnas ce cas il s'agit d'un licenciement. Les procédures légales et cniinovevleontes dnvoiet être respectées et il est versé à l'intéressé l'indemnité ctollneionnonve de licenciement, dnas les mêmes ciitnodons que cleels fixées par l'article 9.2 « Indemnités de lcnncimeeeeit » de la présente convention.

9.3.4. L'indemnité de départ en retraite, sur la bsae du deiren salaire, est fixée comme siut :

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

Le saialre à pdrrnee en cptome est le même que culei prévu puor l'indemnité de lcnmenieencit ci-dessus.

(1) *Atrcile étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-14-13 (alinéa 2) du cdoe du tvraial (arrêté du 16 mras 1989, art. 1er).*

Article 10 - Durée et travail et aménagement du travail

En vigueur étendu en date du 12 juin 2020

Les pteraienras sieatargins emestint que le sceteur des omgensias privés de foratiomn diot être compétitif en s'adaptant aux binseos et aux attnetes des celitns par la psrie en cmtpoe de luer organisation, de lerus eiegcnexs et de luer disponibilité.

Ainsi, il est ensiesetl que les oemngairrs de fformaoin dpniosset de l'ensemble des ouilts de rcoersesus heimanus et d'aménagement du tmeps de traival prnaetetmt d'adapter la pduotcoïn aux besoins, tuot en peanrnt en cmote la volonté des salariés.

La durée du tiraavl effectif, snas préjudice des disioptnsios ravetils au tmeps partiel, est fixée à 35 heuers par semaine.

Le tmeps de déplacement psnrfoseienol est assimilé à des heeurs de taivral ectefiff lqrouse le salarié est à la dtooiisipn de son eoelmpyur et que le leiu de départ est son leiu de taavrll (organisme ou client).

Le tmeps de treajt puor se rdnere du diolcime au leiu de tvraail (organisme ou client) n'est pas considéré cmome du tmeps de taraavl effectif.

Les eenerptriss qui le snouiethat puornrot définir des modalités spécifiques par acorcd d'entreprise.

10.1. Heeurs supplémentaires. Tmeps choisi. Cenntgonit d'heures supplémentaires

10.1.1. Heuers supplémentaires

Il est rappelé que, qaund bein même la réalisation oltraibigoe des hurees supplémentaires puot être demandée par la direction, celles-ci dnoevit répondre à des impératifs liés à l'organisation de l'entreprise.

Sans préjudice puor les foramrteus non caedrs de l'application des dnispstooios contnonnielveles qui luer snot ppreos et snas préjudice de la possibilité ouevte de clncuore de gré à gré des covonitenns de fofiaart mllsenuees ou annuelles, nametnomt puor les cdreas F, G H et I, les commerciaux, les ftrruemos ou les salariés itinérants dnnot l'activité penolinesflorse rned difficile l'appréciation de la durée du travail, et qui dponessit d'une

aoimnute dnas l'organisation de luer elpmoi du temps, les heures supplémentaires snot rémunérées dnas les ctnodoinis sinvtaues :

La rémunération des heurs effectuées sur la sneiame ou sur le mios à la denamde de l'employeur, suaf en ce qui coerncne les rprteos d'heures autorisés en cas d'horaire individualisé ou tutoe arute ccsatinorcne prévue par le cdoe du travail, est majorée sloen les tteexs légaux en vigueur.

Ces hueres snot effectuées dnas les lteiims fixées par la réglementation en veiguur et ornevt dorit à un reops cmseenuopatr dnas les cnoioitns légales.

Dans la ltiime de 145 heurs par année cliive et par salarié, les herues supplémentaires pnveeut être effectuées après iiofrtmaonn de l'inspection du traiavl et, s'ils existent, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, dnas le repcest de la durée mlamixae qientnoute du travail. Le rceurs éventuel aux heurs supplémentaires au-delà du cngingteot susvisé est régi par les tetxes en vigueur.

10.1.2. Dioiistspon générale ratleive au tpmes 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 vatrlonoie puet efufecetr des heerus ceoihiss au-delà du cenintognt conventionnel.

Le tmeps cshoii ne puet être imposé au salarié.

Sauf acrcod coilctelf d'entreprise colncu par les délégués scndyuaix ou, à défaut, par un salarié mandaté, déterminant cicnvoeemltlet les coodniitns dnas lleuselqes ces herues snot effectuées et les cnirtpeotras afférentes, les hueers ciohiess aisni effectuées deonnt leiu snot à une majoration, snot à du rpoes à huauetr des tuax aabciepplls puor la rémunération des hueres supplémentaires.

Sauf urgence, le tmeps cohii donne leiu à un délai de prévenance réciproque de 3 jorus ouvrés. La dnmaede diot préciser le nobrme d'heures ceisiohs à effeuetr et la période pnedant lluaqele ces heeurs sorent réalisées, le tpye de cttrriponaee (majoration du sialare ou reos) asini que la pofianctialn correspondante.

L'accord écrit du salarié et de l'employeur diot iverntiner au puls trad à la dtae de la réalisation des hereus choisies.

Les lmieits prévues par les tetxes en veuguir en matière de durée mxaimlae du tiraval (repos hebdomadaire, rpoes quotidien, durée haimaboderde du traiavl notamment) rentsset applicables.

10.1.3. Centoningt d'heures supplémentaires

Les hurees supplémentaires peuvent être effectuées après irmnotoiafn de l'inspecteur du tairval et, s'ils existent, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, dnas la lmitie de 145 hreeus par an et par salarié. Le rcrueos au tmeps chisoii tel que prévu par l'article 10.1.2 de la COCNF est pilssboe solen les modalités prévues par cet article.

Les pteiras stgeariians cvnnineeont que tuot ou pirtae du pnmaieet des hueers supplémentaires et des mrtoaanojis afférentes puet être remplacé par un rpoes compensateur. Toutefois, dnas le crade ou en l'absence d'une mlodtuaoin du tpems de travail, le nrboime d'heures dnonant leiu à un reops ceonteapsumr de rnelcamepmet est limité à 90.

Les hueers supplémentaires dnont le peinemat et les moitoajns afférentes aunort été remplacés par un reops cesnatopmeur ne s'imputent pas sur le cnonetingt aennul d'heures supplémentaires aiblcallep à l'entreprise.

10.2. Spécificité de la durée du taraivl des formateurs

L'activité des fraeurotms des drsevis catégories fanisat l'objet de la cialctosfiiasn définie à l'article 20 de la CCONF est extrêmement vbliaare en fnctoion nmmoetnat de l'organisme, du tpye de stage, du nveaiu de la formation, de l'utilisation de méthodes normalisées, de l'objectif de la fmroiotan ou de la tpiouaoin concernée.

En outre, l'exercice de cttee activité dnas un seectur cnreoiunertcl iupqmlie que le fuemtorar puisse être appelé, seoln la nutrae et les niauevx de la formation, à une cnireate diversité d'intervention, naoetmmt dnas les dneoiams de la conception, de la recherche, de la préparation matérielle des stages. Il puet de même être appelé à se déplacer ou à ectffeuer une prat d'activité commerciale.

Dans le cdare de cttee diversité, les peartis cionevenntt que l'activité des foumertars crmpotoe une prat d'acte de formation, une prat de préparation, de rrerechhe liée à l'acte de ftiomraon et une prat d'activités connexes.

10.3. Durée du tavaril des fretuomas non cadres

Pour les foauemrtrs non cadres, tiatlerius de caorttns à durée indéterminée ou de cntrtaos à durée déterminée, à pilen tepms ou à tpems pirteal au snes des dsoitnipoiss légales applicables, les adccors d'entreprise ou le cranot de taarvil deveint apprécier et fiexr le tpems de taiarvl qui est gleonlamebt consacré aux diseevrs ffinnoocs des formateurs. Des aocrdcs d'entreprise ou les coarttns iduivendlis pnveuet prévoir des dotisipnois aognuaels puor les ftromaeurs des niuavex supérieurs.

Le tmeps de taraivl se répartit etrne l'acte de fortmaoin (AF), les tmeps de préparation et de rehechrce liés à l'acte de fortmioan (PR) et les activités ceonenxs (AC).

Par atce de formation, il fuat ednrtnee toute aiotcn à dnoiamtne pédagogique, nécessitant un tepms de préparation et de recherche, cuncooanrt à un trasnefrt de connaissances, à l'animation de séquences de ftamrooin en présence, idnedvullie ou collective, dictree ou médiatisée, sur pcalle ou à distance, de stagiaire(s) ou apprenant(s).

Par PR, il fuat entendre, à ttire d'exemple, les activités de conception, de recherche, de préparation ploslnenere ou matérielle des stages, les réunions et l'ingénierie, qunad ces activités snot dermeintcet liées à la msie en ?uvre de l'AF.

Par activités connexes, il fuat entendre, à trtie d'exemple non exhaustif, soeln les osiriotangnas meiss en ?uvre dnas l'entreprise, les activités de conception, d'ingénierie, qunad eells ne snot pas dctmeerniet liées à la msie en ?uvre de l'AF et les activités complémentaires : information, accueil, orientation, bilan, placement, réponse aux apleps d'offres, suivi, rlaoneits « tlreoutas », réunion dnont l'objet n'est pas dremteeecint lié à l'AF, permanence, cloersammoiciatn et rtioalen aevc les psirceteurpss ou partenaires.

Le tmeps d'AF, seoln la définition ci-dessus, ne puet excéder 72 % de la totalité de la durée de tvaairl ictfeff consacrée à l'AF et à la PR, l'AC étant préalablement déduite de la durée de taviarl effectif.

La durée meoyne hebdomadiade d'AF est de 25,20 heurs sur l'année puor un salarié à pieln temps.

Les tpems de tiavarl consacrés à l'AF, à la PR et aux AC snot assui mlbouedals sur l'année.

10.3.1. Toutefois, à la dmenade de l'employeur :

- une fios par an, la durée maaxmlie d'AF puet être portée à 42 hurees hebdomadaires, dnas l'hypothèse d'une sneaime de 6 jours. Dnas ce cas, au corus de la seiamne suivante, l'AF ne pruroa excéder 25,20 heures.

- une fios tuos les 3 mois, le fuarotemr puet être amené à ecffeuetr une durée mnyonee heraiabmdde de 35 heerus d'AF sur une période de 3 senaiems mmaxiaels consécutives.

10.3.2. Dnas le carde de l'année contractuelle, le tmeps d'AF se décompose de la façon svauinte :

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

Toutefois, les hueers d'AF représentent un mxaimum de 1 120 heurs par année contractuelle. Ce vluome prorua être de monride amuelpr cmtpoe tneu des hueers consacrées sur une année aux activités connexes.

10.3.3. La période de référence anunlele ceclaournttle praita 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 de congé multiples 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 cinquième année de formation, telles que notamment les heures de formation et de délégation du personnel, venant en déduction, dans un rapport 72/28 du paolnd annuel, de 1 120 heures d'AF.

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

10.4. Durée du travail des formateurs cadres

Pour les formateurs cadres au sens de la convention collective, il est rappelé qu'ils ne sont pas visés par les dispositions ci-dessus, le contrat de travail prévoit 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 créer précisément une durée en raison de longs déplacements, de longs itinéraires dans le cadre de séminaires et, le cas échéant, de leur itinéraire propre sur l'organisation de leur travail.

10.5. Dispositions relatives aux cadres et à d'autres catégories de 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 leur et par un accord de réduction de travail et compenser la réduction de tout ou partie des jours de repos supplémentaires (congés payés au-delà de la cinquième année ou au-delà du tiers de la semaine en pleine 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 concerneront 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 représentants sociaux représentent les trois catégories de cadres : les cadres dirigeants, d'une part, les cadres occupés selon l'horaire collectif dits « intégrés », d'autre part, les cadres définis dans le règlement intérieur et salariés autonomes qui ne relèvent d'aucune des autres catégories.

Dispositions relatives aux cadres dirigeants

Compte tenu de leurs fonctions et responsabilités particulières, dont l'importance implique une large indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, de leur hiérarchie à l'égard des décisions de façon légitime au travail et de leur niveau de rémunération, les représentants d'encadrement de rang H et I ne sont pas soumis à un décompte du temps de travail.

Les cadres G peuvent bénéficier de cette modalité lorsqu'ils disposent d'une large indépendance dans leur organisation du temps de travail, compte tenu de leurs fonctions et responsabilités, et d'une hiérarchie à l'égard des décisions de façon légitime 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 hiérarchique peut être conclue, tenant compte des dépassements de la durée légale de travail. Cette convention de forfait hiérarchique n'entraîne pas la rémunération du volume d'heures forfaitaire 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 de salariés qui ne relèvent d'aucune des autres catégories,

dits « aménageables »

Les salariés dont l'activité professionnelle n'est ni directement liée à l'appréciation de la durée du travail, notamment les cadres, les commerciaux, les formateurs (sans préjudice de l'application des dispositions relatives à des salariés spécifiques alclibepaps aux formateurs non cadres) ou les salariés itinérants, et qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, sont également concernés par le présent accord.

Toutefois, leur temps de travail peut être fixé par des conventions collectives de travail de moins de 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 prendre en compte des situations des salariés et pour tenir compte des nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

Il est étendu 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, permet de suivre l'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 procédures du bilan social le cas échéant.

Les représentants 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 heures 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 des heures consécutives 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 établissement de travail d'un aménagement du temps de travail sur la semaine, sur le mois ou sur une période particulière 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 l'avis des salariés concernés.

Les entreprises qui ont mis en œuvre 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 modifier 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 fonctionnaires non cadres, l'horaire annuel de travail effectif correspond à 1600 heures maximum. Cet horaire est obtenu après déduction des 52 jours de repos hebdomadaires ouvrables, des 30 jours de congés payés ouvrables et des jours fériés quand ils ne coïncident pas avec un des jours de repos hebdomadaires et dans les conditions prévues par l'article 13.1 de la convention collective.

Soit à titre d'exemple :

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

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

- 45,70 × 35 heures = 1 599,50 heures, soit 1 600 heures de travail effectif par an.

Pour les fonctionnaires non-cadres, cette durée annuelle est de 1 565 heures maximum, hors journée de solidarité. Cet horaire est obtenu après déduction des 5 jours de congé individuel ou collectif, par l'entreprise. Cet horaire ne peut s'ajouter à un avantage de même nature préexistant dans les organismes, tel par exemple qu'une 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 obtenir 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 afin de permettre de faire face aux besoins des salariés et pour répondre des nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

Il faut en outre 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 modifié avec un accord mutuel, notamment en cas de changement de travail imprévisible.

Pour garantir tous les mois un niveau équivalent 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 indemnisées sont déduites, au moment de l'absence, de la rémunération mensuelle lissée.

Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absences auxquelles les salariés ont droit en application de conventions 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 doit 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 hebdomadaire de 35 heures ou à l'horaire 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 à l'amélioration de la situation de l'emploi et de la performance économique des entreprises 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 proposition de variation d'horaire 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 situation doit être communiqué au moins une fois par an au comité d'entreprise.

Les variations d'horaire individuelles liées à des motifs médicaux de caractère prévisible font l'objet d'une autorisation auprès des salariés en respectant un délai de prévenance de 7 jours ouvrés.

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

Pour garantir tous les mois un niveau équivalent 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 imputées sur le compte de l'absence, de la rémunération mensuelle lissée.

Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et ajournements d'absences auxquels les salariés ont droit en application de l'article 10.5 des heures supplémentaires 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 doit 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.

Le mode de travail sur l'année est un régime dérogatoire au régime des heures supplémentaires.

Toutefois, les heures qui excèdent une durée maximale de 35 heures par semaine sur l'année et en tout état de cause la durée maximale prévue à l'article 10.5 des heures supplémentaires sont 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 mode de ces heures supplémentaires et des manquements y afférents 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 enseignants 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 atouts en temps, en repos, en salaires (notamment augmentation, heures effectuées au-delà de la durée cotevaille du travail ou du forfait 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 sont 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, par versement du salarié ou de l'employeur. Il peut être alimenté notamment par :

- des versements complémentaires de complémentaires des heures supplémentaires ;
- des versements 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 versements divers.

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 cotisés en temps sur la base du taux de salaire horaire au moment de la conversion.

Le taux horaire défini par le contrat de travail est :

Taux horaire = salaire annuel brut salarié / 52 x heures de travail hebdomadaire contractuelle 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 imputer des congés d'une durée maximale de 2 mois, sauf accord des parties pour une durée inférieure à 2 mois.

Les congés doivent être pris dans un délai :

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

À l'issue de son congé, le salarié reprend 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 notification 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 cotisations dans le cadre du compte épargne-temps sont couvertes par l'assurance de retraite des salariés 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 retraite des salariés.

Le compte épargne-temps est tenu en jours. Les sommes versées au salarié à l'occasion de la prise d'un repos compensateur au moment du départ de l'entreprise ou d'un autre salarié s'il a 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 de contrat de travail ou de rattachement 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 de la loi du 20 août 2008

Les dispositions punissent en place des olitus d'aménagement et de réduction du temps de travail dans ce cadre. Il est rappelé que si l'accord est signé avec les représentants représentatives du personnel, l'accord doit être validé par la CIPV prévue à l'article 18.

Article 11 - Formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 30 mai 2021

Les dispositions coexistent de branche en matière de formation professionnelle (instances de branche, instances conventionnelles, instances de branche) sont détaillées au sein du ou des accords de branche relatifs à la formation professionnelle. Ces dispositions s'appliquent en l'absence de la convention collective.

Article 12 - Congés payés

En vigueur étendu en date du 27 mars 2012

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 modalités 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 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 sauf dans les cas prévus par la loi. Toutefois, pour les salariés étrangers hors Europe, des accords collectifs ou particuliers peuvent prévoir la jouissance d'un congé sans solde à la période de congés payés.

12.2. Période des congés

Rappel fait des règles de fixation 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 avec 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 du fait que possible des congés supplémentaires pour les salariés ayant des enfants scolarisés.

Les congés simultanés 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. Indemnité du congé

Pendant la période des congés payés, le salarié reçoit, en règle générale (règle du salaire maintenu), la rémunération globale

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.

Article 13 - Jours fériés et congés

En vigueur étendu en date du 30 mai 2021

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 une rémunération complémentaire égale à 100 % de son salaire, soit un jour de congé supplémentaire payé.

13.2. Congés pour événements familiaux

À l'occasion de certains événements, les salariés bénéficient sur justification d'une autorisation d'absence en l'absence d'accord avec les représentants du personnel :

- 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 ans d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement :

- décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ;
- maternité ou paternité : dans la limite de 3 jours par an.

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

13.3. Absences pour événements médicaux

Le salarié(e) bénéficie des absences pour maladie conformément aux dispositions légales en vigueur.

En outre, sous réserve de justification d'une ancienneté de 1 an et de présenter à l'employeur un certificat médical attestant de la maladie ou de l'accident de l'enfant à charge de moins de 16 ans monnaie la nécessité d'une présence auprès de l'enfant, ces absences d'absence sont rémunérées tel que suit :
? 3 jours rémunérés par an et par salarié(e) ;
? portés à 5 jours rémunérés par an et par salarié(e) si l'enfant malade est âgé(e) de moins de 1 an ou s'il est en situation de handicap ou si son état de santé relève des dispositions de la durée issues des dispositions de l'article D. 160-4 du code de la sécurité sociale.

Ces jours peuvent être accolés ou fractionnés.

Pour les salarié(e)s relevant des catégories de fonctions non-cadres, les jours de congés pour événements médicaux peuvent être pris indifféremment sur le temps d'acte de formation, de préparation et de tâches liées à l'acte de formation ou d'activités connexes.

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

13.4. Congés snas solde

Les salariés pnuuevt obeitnr un congé snas sodle dnas les cdnitoins prévues par :

- les acrelits 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 rielftas à la saoituitn des salariés caandidts ou élus à l'Assemblée noainatle ou au Sénat ;

- les aerltics L. 1225-47 à L. 1225-52 et L. 1225-55 ratfleis au congé pntraeal d'éducation ;

- les texets légaux et réglementaires raitfels à la famiorotrnfrioloelsnnoee ;

- les aetlrcis 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 ituasitnt le congé puor création d'entreprise et le congé sabbatique.

Les ciidnootns de rseprie du tiavral et de décompte de l'ancienneté snot cllees prévues par les dooisotnspis légales ou réglementaires s'y rapportant.

Article 14 - Absence pour maladie et indemnisation

En vigueur étendu en date du 27 mars 2012

14.1. Itsaiionnedmn des anecbses puor mdailae ou accident

Sans préjudice des aadioptatns cennevllnionieos cenrnancot les salariés tlruiitaes d'un coatnrt de taairvl clncou dnas le cadre de l'article L. 3122-28 du cdoe du travail, après 1 an d'ancienneté au juor de l'arrêt médical, et en cas d'absence justifiée par l'incapacité résultant de la mildaae ou d'un accident, pfoonnrseiel ou non, dûment constatée par cceairftit médical et contre-visite s'il y a lieu, l'intéressé bénéficiera des dpoinisiosts suivantes, à cditinooon d'avoir justifié, dnas les 48 hueers de cttee incapacité, d'être pirs en caghre par la sécurité salcioe et d'être soigné sur le toierirrt niaotanl ou dnas l'un des pyas de la Communauté économique européenne. Ces duex dernières ctoidinons ne sernot pas rseuieqs en cas de déplacement de sirecve dnas un pyas extérieur à la Communauté économique européenne.

Pendant 30 jours, le salarié rrvveca la rémunération qu'il ariuat perçue s'il aviat continué à travailler.

Pendant les 60 juros suivants, il rerceva les 3/4 de ctete même rémunération.

L'indemnisation ivnirdneerta après un délai de cnceare de 7 jurosvlauerbs puor la mdalaie et à cempotr du preiemr juor d'arrêt puor l'accident du tiraavl ou la midlaae plefoeionsslnre sauenvrnt dnas l'entreprise. Toutefois, à rosian d'une fios par an, de dtae à date, ce délai de cracnee srea ramené à 3 jours. De plus, puor un arrêt de taviarl égal ou supérieur à 30 jours, le délai de carence de 7 juros srea rétroactivement supprimé.

Le peemrir tpeps d'indemnisation srea augmenté de 15 jurosvlauerbs par période entière de 5 ans d'ancienneté ; le deuxième tpeps d'indemnisation srea augmenté de 10 jurosvlauerbs par période de même durée, snas que cauchn de ces tpeps ne psisue excéder 90 jours.

Les gnaiaters ci-dessus accordées s'entendent déduction ftaie des indemnités que l'intéressé perçoit des cessias de sécurité slacioe ou des caessis complémentaires. En tuot état de cause, ctete déduction est limitée au slairae burt que l'intéressé ariuat perçu pndeant la période considérée.

En tuot état de cause, ces gnaitraes ne diveont pas crdoiuone à vesrer à l'intéressé, cotmpe tneu des seomms de ttoeuv pacenovenrs perçues à l'occasion de la mdlaiae ou de l'accident du travail, un mntanot supérieur à la rémunération nette qu'il aaiurt eenmtiefcveft perçue s'il aviat continué à travailler.

La rémunération à pnrede en considération est clele cdposrnnreoot à l'horaire pratiqué penandt son ascbene dnas l'établissement ou pairte d'établissement, suos réserve que cette

aebncse n'ait entraîné une augtnaotmein de l'horaire puor le pseenrnol rastnet au travail.

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

En cas de mdilaae supérieure à 12 mios continus, le salarié ne puet bénéficier d'une nlvoelue période d'indemnisation. Les dorits visés à l'alinéa précédent snot réouverts dès la rirpese du travail.

L'indemnisation calculée conformément aux dpoisistons ci-dessus inevredrtnia aux deats halbilutees de la paie.

14.2. Inincdcee de la madliae sur le ctronat de travail

Les asecbnes résultant de la maiaidle ou d'un accident, y cmirpos les aitcecnas du travail, et justifiées dnas les 48 heeurs par criaceftit médical, ne cntoeiutnst pas une rprtruuu du cnooatt de travail.

Sans préjudice des dptioonsis régissant les atdiecnas du trvaial et les mlaaieds poeelnssoierfls visées aux aectlirs L. 1226-6 et sivaunts du cdoe du travail, si l'employeur est dnas la nécessité de pvoouirr au repmcamelent efeiftcf du salarié absent, la nttificioan de rruptue du ctronat de taairvl srea fatie à l'intéressé par lertte recommandée aevc accusé de réception. Il ne prruoa cdnpaneet pas être procédé à cette noacittifon tnat que le salarié n'aura pas épuisé ses dtrios complémentaires à isimeditannon de mildaae tles que définis ci-dessus.

S'il reimplt les conditions, le salarié aisni remplacé percevra, en outre, une indemnité égale à l'indemnité de lnimeecict à lqulelae lui ariuat donné diort son ancienneté en cas de lieccenemnit et pcrervea l'indemnité de préavis prévu non effectué.

L'employeur, pennat atce de la rtuprue du crtoant de taivral par nécessité de remplacement, dreva au préalable rteseepcr une procédure iuiqntdee à celle prévue en cas de lnmiciecent par les aletcirs L. 1232-2 et svuinats du cdoe du travail.

Au cuors de l'absence du salarié puor maladie ou accident, l'employeur puet rporme le croantt de tarival en cas de lneiceenimct collectif, à charge puor lui de veresr au salarié licencié l'indemnité de préavis et l'indemnité de lnneeciemit correspondantes.

Article 15 - Maternité. Adoption

En vigueur étendu en date du 27 mars 2012

Les cndnotiois dnas lequlseels le canrott de taivarl est snuepsdu en cas de maternité ou d'adoption snot régies par l'article L. 1225-17 et sanvtius du cdoe du travail.

Pendant la période légale de seissponun du ctronat de travail, le saairle des intéressés est miannteu suos déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale. En tuot état de cause, ctete déduction est limitée au saraille burt que l'intéressé ariuat perçu pdnnaet la période considérée.

Les intéressés bénéficient en oture des dpiiosiontss prévues par les aetcirls L. 1225-66 et sutanivs du cdoe du travail. La salariée ou son cniojont puet dnmeader le bénéfice des dsoisitnops prévues aux artielcs L. 1225-55 et L. 1225-58 à L. 1225-60 du cdoe du tavrail (congé paanretl d'éducation).

Le tpeps passé aux ctuiltsoaonns prénatales oigatrbielos est rémunéré de tlele manière que la salariée concernée ne pisuse vior sa rémunération réduite du spilme fiat deistdes cnolsnaottius prénatales.

Article 16 - Prévoyance complémentaire

En vigueur étendu en date du 27 mars 2012

Tout régime de prévoyance, complémentaire de cleui 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 inusiotitn ou à un omigarsn d'assurance gérant le régime mmainil d'assurance décès institué au profit des cderas par la cvoneitnon tceivoille niaaotlne du 14 mras 1947 (cotisation miaminle de 1,50 % du saalrie limité au panflod de la sécurité sociale, à la carghe elivucxse de l'employeur).

16.2. Par l'extension de la prévoyance à l'ensemble du personnel, ctete estxienon pnvuaot viesr l'assiette des cotisations, le niveau ou le tpye de gntiaraes (décès, invalidité, rtnee éducation, etc.).

16.3. Suaf les cntosiitaos deus au ttire des gnraetis prévues au praaprghae 1 du présent arlitce (limitées à la cruvoutree des pntrastieos définies par le présent accord) qui snot à la cgarhe de l'employeur, les caoisnittoos deus snot réparties etrne euyepolmr et salarié, la pcaoraititpn plantaore étant au mions égale à 50 %.

La msie en ?uvre du régime de prévoyance cnnoeioevntnl otilaorgibe est précisée par l'accord du 3 jllieut 1992 et ses avtnaens prévus en anxene de la présente cvtnienoon collective.

Article 17 - Appel à la préparation. Réserve militaire

En vigueur étendu en date du 27 mars 2012

17.1. Aifn de paiepcirtr à l'appel à la préparation à la défense nationale, les salariés ou apneirpts âgé de 16 à 25 ans bénéficient d'une astartaiooin d'absence elixlpétnnceoe de 1 journée, snas ptere de rémunération. Cttee journée d'absence est assimilée à du tpmes de tvraail etfceiff puor la détermination des diotrs à congés payés.

17.2. Les salariés anayt siorusct un eggneeamt à seivrr dnas la réserve opérationnelle bénéficient, sur danedme écrite et acceptée dnas les cniiondotos ci-dessous, d'une aruoattosin d'absence de 5 jruos ouvrés par année cilive au trite de lerus activités dnas la réserve. Le cntarot de taviarl est sunpedsu pndnaet ctete période d'absence.

La dnamede écrite diot pvenir au moins 1 mios avant l'entrée au svcreie de la réserve. L'employeur puet oepopsr un refus motivé qui est notifié tnat au salarié qu'à l'autorité mrliaitie dnas les 15 juors sauvnit réception de la daemnde écrite.

Article 18 - Commissions paritaires

En vigueur étendu en date du 12 juin 2018

18.1. Ientncsas du duogiale siaocl dnas la branche

Les pertais snot cveueonns que l'expression slnacidyé et le daiguole scaiol pveeunt s'exercer ulmenitet dnas le crdae des cmissoinoms priaetrais notaalines spécialisées dotées de prérogatives et de myneos dnas luers deanmios riepcteffs de compétences suos la cdutione de la comisomsin paairitre parnemente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Sont instaurées les csooimimnss niaonetlas snuiveats :

- la cimoimossn pirirtaee d'interprétation (CPI) ;
- la cismsmioon piartiare de la prévoyance (CPP) ;
- la cimismoosn patiarrie de l'emploi et de la fimaorton (CPEF) ;
- le comité pitrraiae de potgalie de l'observatoire (CPPO) ;
- la cisimoosmn de villee ctrone les dicsantnoriimis (CVD).

18.2. Moiinss et atoinbirtuts des cimoosnmsis paritaires

? Conformément aux disinsoopits de l'article 2232-9 du cdoe du travail, la coimmosin priirtaiae penamretne de négociation et

d'interprétation (CPPNI) a puor ojebt de compléter, aadtepr et réviser la présente ctœivonnn civoectlle nationale. Elle a également puor rôle de représenter la branche, neomtanmt dnas l'appui aux erreipentss et vis-à-vis des pourvis publics, et eecxre un rôle de vlelie sur les cniotdoins de tiavarl et l'emploi.

La CNPPI est l'instance de négociation et de décision à vocotian générale.

Elle pnred en compte, valide ou inalvdie les décisions prseis par les différentes consomsimis et les porinotpsois des grpeous de tivaryl puor négociier et seingr les acrodcs ou cntvnneoos de la branche.

Elle est chargée de la réalisation du rapopr tannel d'activité de bahncr prévu au 3° de l'article L. 2232-9 précité.

Elle puet rrndee un aivs à la dndmeae d'une jicridtoun sur l'interprétation de la cnoinovten et des arocdcs de branche.

Les peaitrnars scauiox décident de créer au sien de la cosomismn piarirate ptmnanreee de négociation et d'interprétation une sous-commission interprétation et négociation d'entreprise.

La sous-commission interprétation et négociation d'entreprise est msie en pacle puor réaliser les mossniis seuantvis dévolues par la loi à la csmosmioin prtirtaiae ptmenare de négociation et d'interprétation :
? établissement du rpoaprt anuel d'activité.

La sous-commission interprétation et négociation d'entreprise réalise, puor le cmotpe de la CPPNI, un balin des adccros ctlielcfoos d'entreprise cclnous dnas les dmoeians sniatvus :

- ? durée du travail, répartition et aménagement des harrieos ;
- ? rpeos qiutidoen ;
- ? jrous fériés ;
- ? congés payés et aeutrs congés ;
- ? cmpote épargne-temps.

Ce blian srea effectué à ptiarr des acrodcs d'entreprise qui aunort été versés dnas la bsaee de données nilaatnoe prévue à l'article L. 2231-5-1 du cdoe du tviraal ou qui aruont été deermitnct adressés à la CPPNI, il prote en piiltreucar sur l'impact de ces accrodcs sur les cidinontos de taivarl des salariés et sur la ccrcncoruee entre les eeerintpss de la branche, et formule, le cas échéant, des rmoatneamodics destinées à répondre aux difficultés identifiées. Ce blian potre également sur les acrodcs inantvons (dispositions non prévues par la cietnvoonn collective), de manière à ce que la sous-commission prpsooe à la CNPPI de s'en empaerr dnas le cdare des négociations, et de dsfifeur les boenns pratiques.

À piatrr de ce bilan, la sous-commission rédige le rropat aunenl d'activité qui est présenté puor alaysne et aodipotn à la csmmoiosin priaraitie peaenrtme de négociation et d'interprétation.

Interprétation de la cointonven cvelolcite nlaintaee des osrmeanigs de formation

La sous-commission prépare, puor le ctpome de la CPPNI, les aivs qui senrot reunds à la daemdne d'une juritcodiin sur l'interprétation d'une coevniontn ou d'un acrcod cicetollf dnas les ciotndnios mentionnées à l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire.

Elle puet également être sisiae par au mnois duex oiansiaotrngs représentatives (deux OS, duex OP, une OS et une OP) d'une geuitosn d'interprétation d'un txtee cnnentvoeiol de branche. L'analyse de la sous-commission srea siumsoe à la CNPPI qui prruoa décider d'émettre un aivs d'interprétation suioims à l'extension.

La sous-commission interprétation et négociation d'entreprise se réunit dnas le mios snavuit sa ssianie et au mios de javenir puor réaliser le blian annuel. Le secrétariat ptiaairre tnesrmat la sisaine et tuos les éléments afférents dès réception et suos 3 jruos ouvrés maximum.

La sous-commission purroa se vior cieofnr d'autres msoisnis par

décision de la coomsiismn ptrairae pentraneme de négociation et d'interprétation lsqrue les prrinaaetes sciaoux l'estimeront nécessaire, nmematott puor la rédaction d'accords types.

? la comimsoin partiariae de la prévoyance (CPP) a puor mnsosiis :

-- d'assurer une vlleie en matière de prévoyance et de poteticorn solicae ;

-- d'assurer la gisteon et le sivui de l'application du régime de prévoyance ;

-- d'être force de prpoioitosn sur ttoue qutesoin intéressant la prévoyance.

? la cmiossion patairire de l'emploi et de la ftaoimrn (CPEF) ecrexe ses misosins dnas le crade défini nmeonmtat par l'ANI du 5 décembre 2003.

Elle a nmtomenat puor aobtitutnirs générales :

- la potmoiron de la fitraoomn psnsloferloenie et de la poassiorlenisntfioan ;

- l'élaboration, par décision ou délibération pirse dnas les ctinodios de l'article 7 du règlement intérieur de la CPN, des cosnommisis et des guopres de travail, de la ltsie des foaotmrins éligibles au cotpme pnseeornl de ftraooin ;

- la piartopaiitcn à l'étude des mnyeos de formation, de pmtecieenneornt et de réadaptation psnoelirsfole ;

- la rercche des meusers poperrs à aseursr les pieelns uiattisloin et aiadptotan de ces monyes ;

- la fiomotrln de ttoue ovioratebsn ou piospoitron utile et le sivui de l'application des aocdracs ccoulns dnas le cdare de la négociation trnieanle de branhce sur les objectifs, priorités et ciintondos d'évaluation des atoncis de formation.

En outre, elle ppticirae à la pitquirole de criaeiofcittn pnierellosnfsoe du stueecr (cf. CQP).

De plus, elle est sasiie par la ciosmsmion patriariae nlnotaiae (CPN) puor aivs sur ttoue qoeitusn intéressant l'emploi, la faomotrln et les classifications. Elle se tneit informée de la suttiaon de l'emploi et des prjoets de lntceemcniis économiques portés à sa connaissance.

? le comité prairite de pogailte de l'observatoire. L'observatoire pcpriotesf des métiers et des qiicunloaitafs arsuse une vilele sur l'évolution des métiers, carrières, peeerviscpts de la profession. Il réalise des études commanditées par la CPN sur sa popsoitron ou cllee des différentes commissions.

? la csmmsoin de veille cntore les dsinaocrntmiiis (CVD) a puor ojbte de lutter cntore tuteos les femors de discrimination. Elle a puor compétences :

-- en matière d'emploi des preensons handicapées : nantmmoet aerussr la msie en place, en apoacliitpn de l'article 19 de la ctinevoonn collective, de la cismomosin de svuii des persneos handicapées, régie par l'article 4 de l'accord du 24 mras 2009 raliief au développement de l'emploi des pnroesns handicapées ;

-- en matière d'emploi des sierons : nnotaemmt peltoir une poqltuite d'emploi des seniors, dnas le cadre de l'accord du 6 jeanivr 2010 ;

-- en matière d'égalité hommes-femmes : nammnteot ptoielr une pltiougie de bhracne en matière d'égalité hommes-femmes ;

-- et, puls généralement, ttoue qsoeiutn rvleeant de la lutte ctorne les discriminations.

18.3. Csootiompin et fmioocnnetent des cnsimoimoss paritaires

Un règlement intérieur comumn aux différentes csinosmmois paarirteis de la brncahe instaurées par le présent arcltie fxie luer cpitooisomn et luer feocmonnetinnt général.

Il détermine lures règles de fmeicnntnooet et précise nmonmtaet :

- la fréquence et l'organisation des réunions ;

- les modalités de gnanorceuve des cisiosonmms ;

- les modalités de délibération des coonsmiisms ;

- le barème des rbusemtneomres de frais.

18.4. Fneeamnct du paritarisme

Il est institué un fdons puor le foninetcneomnt et le développement du piatrrmsie destiné à fcennair ntemoamnt :

- les rsrouemembens de fairs (transport, repas, hébergement) et l'indemnisation des peters des slaeairs des représentants conpsaomt les délégations des salariés et des erypmoeuls appelées à ppctiiearr aux trvaaux et réunions des cosoinmmsis paarirites de la bcarne fixées à l'article 18 anisi qu'aux grupes de taavirl décidés par la CPN ;

- le rumrosbeemnt aux oigntiaarnoss snalyceids de salariés et d'employeurs de la brnhace des frias engagés puor la préparation des réunions, le svuii des tuaavrx et la msie en ?uvre des txetes cneionnvnltos (diffusion, information...);

- la msie en ?uvre d'études, d'enquêtes et d'observatoires décidée par les peatnrerais sicuaox de la bnrahe ;

- l'intégralité des minisoss dévolues aux csnosioims et aux gprueos de tviaarl paritaires.

Pour aserusr la gsieotn de ce fonds, les oongsanartiis siydcaelns représentatives d'employeurs et de salariés ont créé une aitsoaiscon de gteoisn (association puor la cletloce et la goitsen des fnods de la bcrhnae formation). Elle gère les fndos dnas le cadre défini par la CPN, à qui elle rned cotpme au minos une fios par an.

Ses stttaus définissent les modalités de prise en copmte des dépenses et feixnt les modalités de getsoin des fndos collectés.

18.4.1. Fcenanemnt du fonds

Le fnncmneiaet de ce fnods est assuré par une caoiosittn auellnne à la cgahre des epurolmeys eatrnt dnas le camhp d'application de la conevtinon ctclvilooe des osimgarnes de formation.

18.4.2. Mnontat de la cotisation

La cattioson est fixée à 0,05 % de la msase salaiarle burte de l'effectif salarié de caque ogmrianse et appelée dès le piremer centième d'euro.

18.4.3. Cltceoe de la cotisation

L'association de getosin est la sulee habilitée par la CPN à clolecter la ctotsiioan puor le femecnnootnit et le développement du pmiasairte de la branche. Elle puet déléguer cttee ceoltlce à une ou des isiitonttuns pariertas ou associatives. Cttee délégation derva faire l'objet d'une cteonvoinn de délégation qui drvea rieveocr l'accord de la CPN.

Article 19 - Politique d'emploi catégoriel

En vigueur étendu en date du 27 mars 2012

Les prrietnaaes sacioux connenvniet qu'il est iiasbedpnsline de piomovorur une putqilioe de développement de l'emploi des pesnneros handicapées asini qu'une pqtuiiole d'emploi des seniors. Ces ditiosipsfs de brancahe snot détaillés dnas les aneexns « Porseennl handicapé » et « Epmoli des snroies » à la présente coitnvoen collective.

Article 20 - Classification conventionnelle

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

20.1. Pnpceiris directeurs

Compte tenu notamment des caractéristiques de la déndmae des entreprises, des salariés et des praticiens de formation professionnelle, de la camodmne publique, des caractéristiques de l'offre privée de formation, des rsusoeecrs haumenis mesis en pclae puor y répondre, les ptreaaiehrs siuacox ont élaboré une méthode de coiasitfslcan des eomplis et des métiers sloen les pceirinsp sauvntis :

- ? universalité de la cliaistiscafon des elopmis ;
- ? détermination de falmleis d'emplois et de filières de métiers puor firsaoover la mobilité prnesofiolslene ;
- ? idceiottianfin des critères ctssalnas et des epmlios repérés puor teinr ctmpe de la singularité des epretrins et de la nécessaire évolution des eopmlis ;
- ? méthode fbliae de csamneslet des epolmis aifn de retpeecsr les pciipnes d'égalité de timaetnet et d'égalité plnsroolneiesfe etrne les feemms et les hemoms ;
- ? doiipsfitss destinés à foiarvesr la mobilité et la poiotmorn poeloesnrnsfline ;
- ? création d'un système de bctfaniiooin qui voalsrie la paocelnylve et la responsabilité ;
- ? définition iavtnnone du sautt de cadre.

Les prnaeeriats scuoaix rlnpaeplet au préalable que la cilcoasaiftsn ptore sur l'emploi occupé et non sur les compétences ou qiclufanotias du salarié qui occpuie l'emploi. La caiaoflsicitsn n'est dnoc pas un otul d'évaluation du personnel. Le pointsinenemot dnas la glrile diot uneiqmient teinr cmpte des eexeigncs et compétences rueqsies par l'emploi, indépendamment des compétences détenues par aelluris par la pesonre (si ces dernières ne snot pas mseis en ?uvre dnas l'emploi, cmme par eexmlpe cleels isuses d'une firatmoon initiale). Par ailleurs, l'employeur diot prerdne en cmopte de la même manière et snas dtisnoticn l'ensemble des eimolps présents dnas les oiramensgs de ftomiaron : la même glrile s'applique aux toris filières de métier teels que définies par la bhnacre (cf. 20.2 infra), aifn de fteicalir les peassags d'une filière à l'autre.

20.2. Universalité de la ctcfiolssaian des emplois

La ciiocsslftaian cvnnetnoielone bénéficie à tuos les salariés de la bcharne formation. Cttee glilre ne s'applique pas aux maieatadrns siouacx qui relèvent du régime général de la sécurité saicloie au snes du cdoe de la sécurité scilaoe depourvus de catonr de tarvail au snes du cdoe du taivral même s'ils eenexrct une ftncioin de direction, de drecoiitn générale, de goseitn de l'organisme ou gitosen de l'entreprise (ou équivalent), ni aux fmrutares oalcnsicoes ou indépendants qui ne snot pas liés à l'organisme de faotimron par un croantt de travail.

20.3. Fmailles prifoesnesollens et filières de métiers

Les différents eplmois de la brnache snot classés en six fealilms plfniolosnreeses :

- ? aithmioan de dsosfiipst de friomotan ;
- ? cseonil et apnememcgoanct ivedniudil ;
- ? ingénierie de formation, ingénierie pédagogique ;
- ? promotion, mitknraeg et crmeamiocl ;
- ? management-gestion d'un organisme, d'une eenriptse ;
- ? gotsien administrative, logistique, financière et réglementaire de l'entreprise.

Ces six fmailles plnesnoeofelists snot regroupées en tiros filières de métiers :

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

Ces filières ont été identifiées au sien des oismnegras de formation. Toutefois, la filière 1 puet également être présente au sien d'entreprises qui réalisent à ttrie accessoicre des ainotcs de formation, d'accompagnement, d'insertion ou de l'intermédiation dnas ces domaines.

Filière 1 : formation, accompagnement, ingénierie

Cette filière rmbselase les métiers cotnniuastt le c?ur d'activité des osnaremigs de foiaortmn plinosesofrlene : métiers inraneetvnt deecremtnit dnas le pucsseros pédagogique, anayt la cgrhae de l'animation de dsioiftspis de formation, du cseiol et de l'accompagnement ieividndul et/ou de l'ingénierie de formation.

Filière 2 : développement

Cette filière rbsaleme les métiers spécifiques aux oeraignsms de ftooiram et ccounranot à son développement : métiers en cghare de la promotion, du mekraintg et du développement cmcaeormil de l'organisme anisi que les métiers en cghare du mgneameant et de la gsoiten de l'organisme.

Filière 3 : supports

Cette filière ressbmlae les métiers transversaux, non spécifiques aux osmaniegrs de fmoaitron : métiers de la giteosn administrative, logistique, financière ou réglementaire.

Afin de faiosvrer les peassgs etrne ces filières et/ou de mieux perdrne en cotpme les emlopis et métiers interfilières, les pntarraeies fnot le chiox de réaliser une grille unuqie puor l'ensemble des personnels.

20.4. Critères calanstss et epimols repérés

20.4.1. Le pnrciipe des critères classants

Afin de fraie de la csiactfaiolisn un otul duiqmayne de gtieosn des rscusorees hauemins et de ficietlar les mobilités pserfnlnosieoles dnas la flamile d'emploi, la filière métier ou ernte filières, les eomilps snot classés, dnas l'entreprise, sur la bsae de six critères :

- ? l'autonomie ;
- ? le mmeangaent ;
- ? le raolnetniel ;
- ? l'impact ;
- ? l'ampleur des ciaceasonnsns ;
- ? la complexité et le savoir-faire professionnels, définis ci-après.

L'autonomie rurevcoe le nviaeu de lduitaie et de marge de man?uvre laissé au salarié dnas l'emploi (par exemple, dnas l'organisation du travail, dnas la pisre de décision).

Le mamngenaet définit l'exercice et l'étendue de responsabilités managériales de l'emploi visé, qu'il s'agisse d'encadrement aevc ou snas povuoir hiérarchique.

Le rneiaeonltl ruovrece les engeicxes relilaoeletnns de l'emploi, tnat evnres des acertus iteernns qu'externes (apprenants, clients, fournisseurs, partenaires).

L'impact msruee l'influence et les conséquences de l'emploi occupé (ses activités, ses décisions, etc.) sur l'organisme. L'impact puet être ptsiiof ou négatif, par eemlxpe en tmeers d'accroissement ou de bsisae de l'activité et du cfhrife d'affaires, de la sifoatsatcin ou du mécontentement des clients, de ganis ou de ptrees de productivité ou de qualité sur l'activité de collègues, etc.

L'ampleur des cranseinocsas est définie cmme le navieu de sarvois rquies par l'emploi occupé, et non cuex détenus par la psenorne qui ouccpe l'emploi (en effet, la poersnne poiurrat détenir des svoaris spécifiques qui ne sieernat pas reuqis enectimpixlet par l'emploi : il conveit de tniier cotmpe des egeencixs de l'emploi uniquement). Ces cnscaneoinss penuevt être ascquies par la foimrtan (initiale ou continue) et/ ou par l'expérience professionnelle.

La complexité et le savoir-faire peonsosnierfl muensret le neaviu de savoir-faire métier reiqus par l'emploi. La thceinque porolsesnnelfie puet recouvrir, par exemple, des compétences pédagogiques puor le peenronsl formateur, des compétences rnoleelianelts et calocrememis puor le peeonrsnl chargé du développement de l'organisme, des compétences managériales puor le prennoesl d'encadrement, des compétences méthodologiques/ onnalgsoirlnetiaes et de maîtrise d'outils puor le penreosnl comptable, etc. Ces savoir-faire pueevnt être acicis par la foimtraon (initiale ou continue) et/ ou l'expérience professionnelle.

Chaque elpmoi diot être positionné sur l'ensemble de ces critères.

20.4.2. Différentes pitions au sien des critères

Chaque critère cnpremod pirusles « marehcs », ceopsornd à une définition précise de l'exigence reisque par l'emploi sur le critère considéré.

L'idée de mrhace trduait la volonté des prernteaais souciax d'un oitil dinaymuqe fianavorst l'évolution des empolis et des parcuors professionnels.

Les peatrearins souicax rlapeplent que puor caesslr un emploi, il fuat se référer envecemlsxiut et en tutoe objectivité aux compétences rseeiqs par l'emploi et non ceells ponvaut être détenues par la personne.

Néanmoins, les compétences aiquecus par le salarié, par la ftrimaon ou l'expérience, et validées puneevt assui ptmtrree de farie évoluer les epmlios dnas l'entreprise.

L'addition des mrcheas attientes dnas cquhae critère pmreet de déterminer un coceeiinfft et le piealr sur lequel l'emploi se stuie (cf. art. 20.5 infra).

20.4.2.1 Critère autonomie

Ce critère ctoropme 7 marches.

Le psagsae d'une mrcahe à l'autre s'apprécie en fnitocn :
 ? du cooutnr des activités (par exemple, exécution, activité, axe de travail) et la nuarte des isnoctirtuns afférentes (par exemple, iutrtnicnoss précises, ocebtfjis à atteindre) ;
 ? de l'autonomie dnas le coihx des myoens à mrette en ?uvre ;
 ? de la fréquence des vérifications du tvaairl ponvaut être effectuées (par exemple, permanente, aléatoire, a posteriori).

Marche	Définition	Points
1	Application de cinsgenos précises ou de procédures conuens ou de meods opératoires déterminés dnot les mneyos à mrttee en ?uvre snot définis ou cnnous en amont. Vérifications puvnoat être fréquentes et systématisables	20
2	Dans le cdrae d'activités définies par des congisens précises ou procédures cnnoeus ou mdoes opératoires déterminés, les meonys à mrette en ?uvre snot à cisoihr pmaï un nbrmoe limité de sonoultis définies en amont. Vérifications réalisables de façon non systématique	29
3	Activités définies par des iniontusrtcs générales. Cihox des mnoeys et méthode à mrttee en ?uvre à eceetffur pmari un emnlebse de méthodes connues. Vérifications non systématiques et a posteriori, potnart sur l'atteinte des résultats dnas les délais cnuoves et le resepect des procédures préconisées	39
4	Activités définies par des ircuosittnns générales. La pirse en cmptoe des aléas nécessite l'adaptation des moneys et méthodes à mrette en ?uvre. Vérifications non systématiques et a posteriori	48
5	Axes de travial faixnt les oetibjcs à atteindre. Aoumnotie dnas le chiox des myneos et méthodes à mrette en ?uvre puor la réalisation des objectifs. Vérification a posteriori, fsaïant l'objet d'une évaluation globale	57
6	Directives générales fanixt les ofejbtis à atteindre. Aoitumnoe dnas la ceoctnopin des meonys et méthodes à mrette en ?uvre puor la réalisation des objectifs. Vérification a posteriori, fsaanit l'objet d'une évaluation globale	69
7	Délégation dtrciee et eixpilcte de la dicrieton générale puor l'élaboration de la stratégie de l'entreprise ou de l'établissement dnot le ptsoe a la responsabilité et l'arbitrage sur les ruesorcscs à mrette en ?uvre (ressources qui peuvent, par exemple, être financières, budgétaires, humaines). L'activité s'apprécie à moyen-long terme, à piatrr des résultats gbualox de l'organisme/ du ctnree de formation	90

20.4.2.2. Critère management

Ce critère ctporome 7 marches.

Le pagssae d'une macrhe à l'autre s'apprécie :
 ? cenonarct le mngaeenmet hiérarchique, à l'aune de :
 ?? la natrue du mgnmeaaent réalisé (par exemple, contrôle du tarival fait, antmoïain d'équipe, ecdrnmaenet hiérarchique) ;

?? la complexité des foniotncs assurées par les équipes à mganaer (par exemple, smplie fonitcon d'exécution, conception, décision) et luer amntiooue ;
 ?? la variété et l'envergure des équipes à manegar (mono-filière/ métier ou multi-filière/ métier) ;
 ? cnnecraot le maaengment transversal, à trrevas :
 ?? la complexité des prjotes managés ;
 ?? les cnitoodins de réalisation des pjtreos (uniquement des équipes iteernns ou aevc des équipes externes).

Marche	Définition	Points
1	Aucun management	0
2	Animation tequhuince (instructions précises et contrôle du tarival fait) d'un eenlbmse de prnoeesnl mono-filière/ métier (c'est-à-dire rnelevat du même dinoame d'activité) réalisant des activités smepils et/ ou dspasnoit d'une aoumonite limitée	20
3	Animation tiechuqne de preeonns multi-filière/ métier (c'est-à-dire revnealt de damonies d'activité différents) réalisant des activités siempls et/ ou dpaisnost d'une aiomnutoe limitée	29
	Ou siviopesurn thucqene (c'est-à-dire contrôle du taivarl fait) de peolnsrnes réalisant des activités colpexems et/ ou dniaspsot de prérogatives d'autonomie (par elpmxee : ciohx des mnoyes à mtree en ?uvre)	
4	Ou cnoioriaotdn ptarenemne de preoijt (s) iliuamnpqt un suel périmètre fnonceontil (par epmelxe : pédagogique, informatique) et réalisé aevc les équipes iretnens de l'organisme de formation	39
	Gestion d'équipe (par epemxle : répartition des activités, coordination, aoprpt de coeinsls méthodologiques) d'une équipe de proeesnsl mono-filière	
	Ou ctroidionan pnteraenme de preoijt (s) ilaqpnimut un suel périmètre fitonenncol (par eplmexe : pédagogique, informatique) et réalisé aevc des équipes enxeetr à l'organisme de fmroiotan (prestataires externes)	
	Ou ciiodnaoton pntnmeeare de peorjt (s) ipqmialunt pisruelus périmètres flooknienns (par eelmexe : pédagogique, informatique, graphique) et réalisé aevc les équipes ienrtnes de l'organisme de formation	
	Ou emcndeneart hiérarchique d'une équipe de 1 à 3 pnsnoees dnot l'autonomie est limitée (par exemple, dnas le coihx des meonys à mrttee en ?uvre)	

5	Encadrement hiérarchique d'une équipe supérieure à 3 personnes dont l'autonomie est limitée (par exemple, dans le choix des moyens à mettre en œuvre) Ou coordination permanente de projet (s) impliquant plusieurs périmètres fonctionnels (par exemple : pédagogique, informatique, graphique) et réalisé avec des équipes externes à l'organisme de formation (prestataires externes, et équipe du client)	48
6	Gestion d'équipe d'une équipe de personnel multi-filière	57
7	Encadrement hiérarchique d'une équipe de personnes dépositaires de prérogatives d'autonomie et de décision dans le choix et la mise en œuvre des moyens et méthodes à mettre en œuvre.	69
8	Délégation de la direction générale pour assurer la direction de l'ensemble du personnel de l'établissement/ du centre/ de l'antenne dont la responsabilité	90

20.4.2.3. Critère relationnel

Ce critère comporte 7 marches.

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

base de :

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

Marche	Définition	Points
1	Échanges élémentaires	20
2	Échanges ponctuels simples (par exemple : transmission d'informations factuelles, réponse à des questions) nécessitant de mobiliser ses interlocuteurs et de se faire connaître auprès d'interlocuteurs de même nature et/ ou vus peu	29
3	Échanges plus complexes nécessitant de mobiliser ses interlocuteurs et de se faire connaître auprès de différents types d'interlocuteurs (par exemple, services internes, fournisseurs, clients) et/ ou de publics (par exemple, responsables d'emploi, salariés de divers secteurs, individuels)	39
4	Échanges plus complexes sollicitant la participation d'argumentaires, l'apport de conseils, la participation au déroulement d'un échange, la recherche d'information, etc. auprès d'interlocuteurs et/ ou publics de même nature ou publics (par exemple, services internes, fournisseurs, clients, responsables d'emploi, salariés de divers secteurs, individuels)	48
5	Échanges plus complexes et déterminants pour la tenue du poste et la réalisation des objectifs sollicitant la participation d'argumentaires, l'apport de conseils, la participation au déroulement d'un échange, la recherche d'information, la conduite de négociations simples auprès d'interlocuteurs et/ ou publics de même nature (par exemple, services internes, fournisseurs, clients, responsables d'emploi, salariés de divers secteurs, individuels)	57
6	Échanges plus complexes et déterminants pour la tenue du poste et la réalisation des objectifs sollicitant la participation d'argumentaires, l'apport de conseils, la participation au déroulement d'un échange, la recherche d'information, la conduite de négociations complexes, etc. auprès d'interlocuteurs et/ ou publics multiples	69
7	Échanges plus complexes très complexes (par exemple, missions de représentation de l'organisme) avec la conduite de négociations stratégiques auprès d'interlocuteurs très variés (internes/ externes ? ; clients/ fournisseurs ? ; privé/ institutionnel) de manière significative et décisive l'activité de l'établissement, du centre, de l'antenne (par exemple, conquête ou perte d'un client)	90

20.4.2.4. Critère impact

Ce critère comporte 4 marches.

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

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

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

20.4.2.5 Critère maîtrise des connaissances

Ce critère comporte 6 marches.

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

? la profondeur des connaissances à détenir pour l'emploi (par exemple, notions, connaissances générales, connaissances approfondies, expertise) ;

? la largeur des connaissances à détenir (connaissances dans un seul domaine ; ou connaissances dans plusieurs domaines revêtant de disciplines distinctes).

Marche	Définition	Point
--------	------------	-------

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

20.4.2.6. Critère complexité et savoir-faire professionnel

Ce critère comporte 4 marches.

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

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

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

20.4.3. Emplois repères

Au regard de la typologie des métiers de la branche, les professionnels ne peuvent pas déterminer des emplois repères, emplois prépositionnés au sein de la conventionnelle.

Au travers d'un guide pratique, l'identification d'emplois repères aura pour objectif d'aider les professionnels à appréhender la réalité des métiers sans préjuger d'une pesée fixe et prédéterminée, laquelle ne saurait être que le résultat d'une

pesée concrète de l'emploi.

20.5 Bonifications

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

La responsabilité individuelle : du fait de la nature et des exigences de certaines postes, des délégations de pouvoir sont mises en place formelles pour les postes visés ; le cas échéant, les professionnels ont le droit de répondre pénalement de leurs actes professionnels.

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

La bifonctionnalité poste interfilières : en effet, selon les méthodes d'organisation mises en place au sein des entreprises de

fonctionnement et leur taille, certaines entreprises ont une diversité de fonctions à assurer qu'il convient de considérer.

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

20.6. Paliers d'emplois

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

Ces paliers sont issus et sont le résultat :

? de la pesée de l'emploi sur chaque critère classant et sur les deux coefficients ;
 ? de l'attribution pour chaque palier d'un nombre de points ;
 ? de l'addition du nombre de points ;
 ? de la détermination du palier d'emploi correspondant.

Table de correspondance entre les coefficients et les paliers

Fourchette de coefficient	Palier
De 100 à 109	1
De 110 à 119	2

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

20.7. Catégories professionnelles

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

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

20.7.1. Statut employé

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

20.7.2. Statut agent de maîtrise ou technicien

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

20.7.3. Statut cadre

Le statut cadre est accordé aux salariés qui :

- ? occupent un emploi se situant au moins au coefficient 350 ? ;
- ? ou qui occupent un emploi se situant entre le coefficient 310 et le coefficient 349 inclus, sous réserve de satisfaire au moins deux des critères suivants :
- ?? atteindre la maîtrise 3 ou plus sur le critère autonomie ? ;
- ?? atteindre la maîtrise 4 ou plus sur le critère accomplissement des tâches ? ;
- ?? atteindre la maîtrise 6 ou plus sur le critère autonomie.

conventionnelle

Les partenaires sociaux s'engagent à mettre à disposition des entreprises et des salariés un guide pratique afin d'accompagner la profession sur la mise en place de la conventionnelle. Ce guide vise à valider l'application de la convention pédagogique et à favoriser la mise en œuvre effective de la nouvelle classification dans les entreprises de la branche. Ce guide sera distribué au plus tard à la date d'extension de l'accord.

Les partenaires sociaux rappellent que la mise en place effective de la nouvelle classification est de la responsabilité de l'employeur ou son représentant.

Elle participe, ainsi, à la validation des compétences et des acquis nécessaires au repérage des emplois existants et à venir, au suivi du développement et de l'accès pour tous à la profession professionnelle.

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

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

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

20.8. Mise en place effective de la nouvelle classification

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

d'emploi.

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

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

20.9. Éléments professionnels

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

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

Article 21 - Rémunérations minimales conventionnelles

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

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

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

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

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

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

Article 22 - Compétences des emplois de formateur

En vigueur étendu en date du 27 mars 2012

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 les tâches (constante, fréquente, ponctuelle), le niveau d'étendue fonctionnelle (ensemble des tâches ou certains aspects), le degré de proximité (ensemble des tâches ou certains aspects), le degré de proximité (ensemble des tâches ou certains aspects), la fréquence du contrôle (général, à chaque étape).

La responsabilité : elle s'apprécie par l'importance des interventions du salarié, l'enjeu dans l'entreprise des activités du

salarié, le degré d'implication dans l'entreprise, le niveau de délégation en matière d'animation d'équipe, de représentation, de négociation, de signature, de budget.

La formation.

L'expérience professionnelle.

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

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

Compétences des emplois de formateur

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

Elles sont classées en trois niveaux 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 ci-dessus à ces différentes possibilités d'exercice des compétences pédagogiques, qu'elles soient fondamentales, associées ou institutionnelles, peut donner des contours 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 personnelle par l'acquisition de compétences pédagogiques fondamentales, 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, justifient d'un classement des emplois où ils 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, justifient d'un classement des emplois où ils 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, justifient d'un classement des emplois où ils 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 qualification de niveau 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 employeur peut aussi envisager les évolutions de l'emploi et les aménagements nécessaires. Les évolutions de l'emploi donnent lieu à l'exercice de compétences nouvelles pour 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 fondamentales contribuent à la pérennité de l'entreprise selon les mises en œuvre dans le cadre d'emplois permanents, dans le respect des dispositions de l'article 5.

Compétences pédagogiques fondamentales

Faire acquérir des savoirs, des savoir-faire et des savoir-être initiaux dans une perspective 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 relationnelles individuelles.

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

pédagogiques spécifiques.

Établir des chemins et plans 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 formation du formateur dans le cadre d'une formation générale :

- analyser la demande de formation ;
- évaluer les prérequis et les compétences nécessaires ;
- élaborer les programmes de formation ;
- définir un contenu pédagogique ;
- choisir 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 ;

- évaluer et suivre des stagiaires dans le cadre de formations, soit individualisées, soit en alternance, soit associées à une formation professionnelle ou sociale ;

- assurer le partenariat de nouveaux formateurs.

Compétences institutionnelles

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

- intervenir de manière avec l'environnement institutionnel ou professionnel ;
- participer à la construction des actions ;
- assurer les besoins de l'entreprise cliente et négocier des contrats des clients ;
- évaluer les coûts de la formation ;
- gérer le budget attribué à une action, dans un cadre de dépenses donné ;
- constituer l'équipe ;
- former des formateurs.

TEXTES ATTACHÉS

Accord du 20 décembre 1991 relatif aux retraites complémentaires ARRCO

Signataires	
Patrons signataires	CSNFOR ; UNORF ;
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNEPAT FO ; SNEPL - CTFC ; SNFP - CFE - CGC ; SNPEFP - CGT.

Article 1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 20 déc. 1991

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

Article 2 - Calendrier des cotisations

En vigueur étendu en date du 20 déc. 1991

À compter du 1er janvier 1992, il est décidé, par accord contractuel, dans le cadre de la convention collective nationale des organisations de formation, de porter le taux de cotisation de base à 4 à 6 % selon le caractère s'ouvrant :

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

Répartition du taux supplémentaire

Article 3

En vigueur étendu en date du 20 déc. 1991

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

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

Signataires	
Patrons signataires	CSN - FOR ; UNORF
Syndicats signataires	FEP - CDFT ; SNEPAT - FO ; SNEPL - CTFC ; SNFP - CEE - CGC ; SNPEFP - CGT.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

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

diploômés prévues par le règlement des cotisations d'adhésion.

Article 4

En vigueur étendu en date du 20 déc. 1991

Il est précisé que les enseignants qui ont déjà un statut équivalent (art. 2 du présent accord) n'auront aucune dérogation du fait du présent accord.

Article 5 - Reconstitution de carrière

En vigueur étendu en date du 20 déc. 1991

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

Condition d'application

Article 6

En vigueur étendu en date du 20 déc. 1991

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

Article 7

En vigueur étendu en date du 20 déc. 1991

Les services accomplis dans les entreprises signataires de l'accord sont reconnus et validés dans les mêmes conditions que ceux accomplis dans les entreprises adhérentes en activité.

Article 8 - Demande d'extension

En vigueur étendu en date du 20 déc. 1991

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

? de personnes non affiliées à l'AGIRC, celle de personnes non bénéficiaires de l'article 2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 ;
? de personnes affiliées à l'AGIRC, celle de personnes bénéficiaires de l'article 2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017.

(Article 3 de l'avenant du 1er décembre 2020 - BCOG 2021-09)

Article - 1. Objet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

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

Article - 2. Champ d'application : bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

2.1. Cet accord a pour objet d'instituer un régime mmiunim oigatrbile de prévoyance au paln ninoatal généralisé à tous les plennrsoes exerçant une activité salariée dnas les osagrinems de fmioortan visés par la coveontnin précitée et isicrtns à l'effectif (à heure) le juor de la msie en ?uvre de la prévoyance.

2.2. La ntoion de salarié s'entend pour tous les bénéficiaires d'un cantort de tivaarl : à durée indéterminée, à durée déterminée ou intermittente. Les itvntneanres mentionnés à l'article 1er de la cntoveionn ccitovllée nanilaote des ognsamires de frmtoioan étant euxcls de son champ d'application le snot asusi du régime de prévoyance.

2.3. L'adhésion des salariés est mueanttie oraebigeilnmtt en cas de ssuesponin de luer canortr de travail, qellue qu'en snot la cuase (et naenmtmot en cas de maladie, maternité ou accident), dès lros qu'ils bénéficient pnaaedt cttee période :
? d'un mniietan de salaire, ttoal ou piaterl ;
? d'indemnités journalières complémentaires financées au mnois en praite par l'employeur qu'elles snioet versées dreecitnmet par l'employeur ou pour son cmtope par l'intermédiaire d'un treis ;
? d'un revenu de rlenmeccpamet versé par l'employeur. Ce cas cneocre nateomntt les salariés placés en activité ptarlliee ou en activité pitlreale de lgone durée, dnot l'activité est tmtoanleet supseudne ou dnot les heariros snot réduits, asnii que tutoe période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité ?).

Dans ctete hypothèse, l'employeur vrrseea une coibrouintutn calculée sleon les règles alalipcpebs à la catégorie de pnnereos dnot relève le salarié, panendt totue la période de ssseuopinn du cnroatt de taiavr l'indemnisée. Parallèlement, le salarié ceuorinnta à s'acquitter de sa porpe prat de cotisations.

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

2.5. Les salariés qui eecnexrt dnas les TOM ou snot détachés à l'étranger poonurrt bénéficiers du présent régime sleon les modalités définies à l'article 8.6.

Article - 3. Décès

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

3.1. Nature

En cas de décès du salarié, quelle qu'en snot la cause, sernvuu avnat le départ à la retraite, entraînant la ruuprte du cnraott de travail, un ciatapl décès est versé aux aytnas dirot du salarié décédé.

3.2. Mtannot du capiatal décès

Il est fixé en pecranuotge de la rémunération aelulnne brute de référence définie à l'article 9. Le slraaie annuel de référence est revalorisé à la dtae du décès.
Pour l'ensemble des bénéficiaires du régime de prévoyance, le mtanont du cpiatal est porté à 300 % du siralae de référence revalorisé.

3.3. Une maoirtajon de 30 % de ce capatil est versée pour caqhue pnosnere à charge

Sont considérés cmme à chrgae les etfanns mineurs, nés ou à naître, rneucnos par le piiprtcaant et/ ou rattachés à son feoyr fiscal.

Sont également considérés comme à crghae du ptpriiacant jusqu'à luer 26e asniirarvnee les ennatfs maujres répondant aux critères de reiacnssnonace ou de rtameanhcett fsiacil précisé ci-dessus, lorsqu'ils poiunsevrut des études.
Est également considéré comme à cagrhe du picanatpirt tuot

acnensadt ou dncaesdent atintet d'un hcidanap l'empêchant de se levirr à une qeolucnue activité rémunératrice, non bénéficiaire d'une pnoisein de vieillesse, tlrutiae d'une ctare d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du cdoe de l'action solcaie et des familles, et rattaché à son feoyr fiscal.

3.4. Bénéficiaires

Le caitapl décès (majorations pour penosnres à chrgae exclues) est versé :

? en peemirr leiu au (x) bénéficiaire (s) désigné (s) par le salarié ;
? en l'absence de bénéficiaire désigné, le catpail est dévolu dnas l'ordre sainuvt :
? ? au conojint (notion précisée à l'article 3.6) ;
? ? à défaut, aux etafnns par prats égales ernte eux ;
? ? à défaut, aux paetrns du salarié décédé par ptars égales etrne eux et, en cas de décès de l'un d'entre eux, au suvrnvait pour la totalité ;
? ? à défaut, aux grands-parents par prats égales enrte eux ;
? ? à défaut de tutoe pennsore susnommée, le cataipl reenvit à la succession.

La maojoairn pour psnreone à chrgae srea versée aux porenens orvuant droit à ltaide mtoiajroan ou le cas échéant à luer représentant légal.

3.5. Décès accidentel

En cas de décès par anedccit de la cialroutcin exlmscvniueet dnas l'exercice de ftannoicos psnefonserelilos ou représentatives, au snes de l'article L. 2141-4 du cdoe du travail, quel que snot le mdoe de transport, le citapal défini aux arleitcs 3.2 et 3.3 est doublé.

Le mnontat gaolbl du cipaatl versé au ttire d'un sriiiste et tel que calculé dnas les ctniiodnos ci-dessus ne puet tieotofus être supérieur à 960 % du saraile de référence (majorations pour pesonerns à cgrae comprises).

L'éventuelle réduction iunitde de ce plnafmeeonnt srea appliquée dnas les mêmes prtioroopns à ccauh des bénéficiaires.

3.6. Double eefft en cas de décès du cjooint non participant

Décès du cjooint non pinptaarcit du régime postérieurement à cueli du pitacrapint :

? si après le décès d'un participant, laansist une ou pusueltris pesoerns à charge, le cjonnoit tel que défini ci-dessous vneit lui-même à décéder, le régime de prévoyance verse au pifot des pnroeness qui saeeinrt tuorjuos à charge, et par parts égales enrte eux, un nveouau catapil dnot le mtanot exprimé en puraogecnte du sliraae de référence est défini aux arecilts 3.2 et 3.3.

Décès simultané du ptrinacpiat et de son cnoonjit non pcpritnaiat par aicencdt de la caoilctiurn dnas les cnooditis de l'article 3.5 :

? en cas de décès simultané des duex cinnojtos par aieccndt de la curaciiltn visé à l'article 3.5 et aanyt une ou piureulss pneoenrs à charge, le caitapl visé aux ailrects 3.2 et 3.3 est multiplié par 3 et versé aux psenonres à chrgae par parts égales entre elles.

Toutefois, en cas de décès simultané de cnitjjoons tuos duex participants, il n'y a puls de noiton de dlobue effet :

? il est arols procédé au veremenst de duex cuptaiax décès tles que prévus aux arielctcs 3.2 et 3.3 pour un décès ttuoe cuase et 3.5 pour un décès par adinccet de la craliticuon dnas l'exercice des fncontios professionnelles.

Le mannott gbloal du caaitpl versé au trite d'un stirsine et tel que calculé dnas les ciniodnts ci-dessus ne puet totiefuos être supérieur à 960 % du sliraae de référence défini à l'article 9 (majorations pour pesnoerns à crghae comprises).

L'éventuelle réduction iidntue de ce pnnfoeaemntt srea appliquée dnas les mêmes pirtroopns à cuchan des bénéficiaires.

Tableau récapitulatif des ctaaupix versés dnas le cdare des atiercs 3.2, 3.3, 3.5 et 3.6 de l'accord de prévoyance

(Tableau non reproduit, cotillabune en linge sur le stie Légifrance, riqbuure Blnluéis oelfiifcs des ceovtnnois collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210009_0000_0011.pdf/BCOC

Les ciuatpax énumérés au présent tlaabeu snot plafonnés dnas les coonndiits prévues aux aielctrs 3.5 et 3.6.

On enentd par cjonnoit l'époux ou l'épouse du prpticiaat non divorcé (e) ou non séparé (e) de corps.

Sont également assimilés au cojoint le conbuicn ou la counbice du papnriact au snes de l'article 515-8 du cdoe civil, lursoc à la dtae du décès du piratpniact les ccnubios pneuevt jtuisfer d'une communauté de vie d'au moins 2 ans et/ ou qu'un enanft cmomun est né de luer union. Le cuicbnon ou la ccnbnioue n'est pas assimilé (e) au coonjnit lrsuoqe le piainratpct ou le ou la cbncioue est par aielruls marié (e) à un tiers.

Sont également assimilés au cojnnit les preteriaans liés par un patce cvuil de solidarité.

3.7. Vermnseet du cpiaatl décès

Sur ptoicrudon d'un ctierfcait de décès, un atmpcoe équivalant aux saerials bruts sioums à coitoastin au corus des 3 deerrins mios est versé suos huitaine. La régularisation du slode srea fiatae dnas un délai de 3 mois.

3.8. Frais d'obsèques

En cas de décès du participant, de son cnonoijt (notion précisée à l'article 3.6) ou de l'une des pnneroess à craghe teels que définies à l'article 3.3, il est versé à la pnensroe anayt acquitté les fiars d'obsèques, et sur présentation d'une ftuacre ogilraïne acquittée, une indemnité égale aux fiars réellement engagés à cencrruone :

? puor le décès du prntpiaciact ou de son cjonnoit : du polfand mnseuel de la sécurité saolice en vueiugr à la dtae du décès de la psnerone concernée ;

? puor le décès d'une pnsnoere à cgrhae : de la moitié de ce même plafond.

Article - 4. Invalidité totale et définitive

En vigueur étendu en date du 16 sept. 2008

4.1. A pirtar de la dtae où le piirnaptact est rneoncu par la sécurité slacioe en état d'invalidité tolate et définitive de 3e catégorie, il lui est versé :

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

- et jusqu'à pepeotcrin de la pisenon de reatirte de la sécurité sociale, une retne mlseeunle tlele que définie à l'article 7.

4.2. En cas de décès du pacainiptrt reoncu ialdivne de 3e catégorie par la sécurité solaice anvat la dtae de toafnamrtirs de sa peosinn d'invalidité en pniosn de retraite, seuels les motajnrtoas puor pnesone à cghare définies à l'article 3.3 revalorisées à la dtae du décès snot versées s'il y a lieu.

4.3. Si, après le décès d'un piarpinactt liasnsat un ou puureliss eatnfns à charge, le cojionnt vient lui-même à être rnoencu idvailne de 3e catégorie par la sécurité sociale, un ou prleuiuss de ces enatnfs étant tuoujrs à charge, le régime de prévoyance lui vsree un ctapail tel que défini aux atrcleis 3.2 et 3.3.

Dans ce cas il n'est pas versé de caipatl au mmonet du décès du conjoint.

Article - 5. Rente éducation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

5.1. En cas de décès du salarié, ou de rncoiseaannsc de son état d'invalidité ttaloe et définitive, une rntee éducation, dnot le mntnaot est calculé en pgroacteune de la rémunération aunllene bture de référence définie à l'article 9, est versée puor cqahue ennfat à chrgae au snes fiscal.

5.2. Mtonant de la rente

En cas de décès ou d'invalidité toalte et définitive d'un salarié, il srea versé une rntee éducation dnot le matnont est égal à :

- 9 % du sraaile aneul burt de référence par efannt âgé de moins de 6 ans ;

- 12 % du sliraae aennul burt de référence par eafnnt âgé de 6 à 16 ans ;

- 15 % du srialae annuel burt de référence par eannft âgé de puls de 16 ans et jusqu'à son 25e aieravrsinne au puls trad s'il pisrouut des études.

Il est etdnneu que le tuax de l'allocation évolue sleon l'âge de l'enfant.

5.3. Penmeiat de la rntee éducation

La retne éducation est cmualitvue aevc le ciptaal décès et ses majorations. Elle est versée à la fin de cuqahe trtrsimee civil. Elle est revalorisée sleon le pniot de l'OCIRP.

Article - 6. Incapacité-invalidité temporaire totale

En vigueur étendu en date du 5 janv. 2010

6.1. Définition

Il s'agit d'un arrêt toatl de tvaaril entraînant le vreesnmet des indemnités journalières de la sécurité sociale.

6.2. Dtae d'efft

A. - Cas général : salariés de puls de 1 an d'ancienneté et bénéficiant de la gtiaane de miitnaen du sralaie (art. 14.1 de la cinoneotvn cilocltvee nationale).

Dès que cssee le droit à la rémunération tatole et jusqu'à la rripsee de trivaal ou jusqu'à la raconnaescine de l'état d'invalidité, le régime de prévoyance vsree au salarié une indemnité journalière complémentaire à clele de la sécurité scoalie et tnat que celle-ci est versée.

Le matnnot est déterminé ci-après (6.3).

B. - Cas des salariés aynat mmois de 1 an d'ancienneté et puls de 3 mios d'ancienneté ctinuoee ou donuciitsne :

En cas d'ancienneté discontinue, celle-ci srea appréciée dnas la ltimie d'un plnehacr d'au moins 75 jrous dicstonunis et réellement travaillés sur une période de 12 mios précédant l'arrêt.

Pour les pcapirttnias qui ne bénéficient pas d'une girtanae de metainin de siaarle (visée à l'article 14.1 de la cnvoniten clovctetie nationale) et justifient, à tpems pilen ou à temps partiel, d'une ancienneté dnas l'entreprise de 3 mios cinnutos ou discontinus, ou 75 jrous réellement travaillés au corus des 12 drnieers mios précédant l'arrêt (selon la frmluoe la puls fobltraave aux salariés), les girtaaes du régime de prévoyance s'appliquent en cas d'arrêt mdialae dnot la durée est au moins égale à 21 juros consécutifs. Le délai de ccrneae de la sécurité slaioice est appliqué par le régime de prévoyance, il est nul en cas d'accident du travail.

6.3. Mnantot de la corruevute burte garantie

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

6.4. Revalorisation

La rémunération servie de base au calcul de la couverture gratuite est revalorisée selon l'évolution du plafond conventionnel plafonné au différentiel entre le taux de prime et 60 % du TME (taux moyen des employés d'Etat), tant que la convention de garanties est en vigueur, et avec les mêmes effets et sauvegardes les modalités détaillées à l'article 10. Après résiliation de celle-ci, la réévaluation 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 cotisations sociales, définie par la convention de gestion, les obligations de prévoyance incluent l'intégralité des cotisations sociales (part patronale et part salariale) selon la législation en vigueur et versent directement à l'employeur la part patronale augmentée de la cotisation patronale. Dans le cas contraire, seule la part brute est versée à l'employeur.

Dans les deux cas, il appartient à l'employeur d'établir mensuellement à l'égard de l'employeur de la part patronale des cotisations 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 versées par le régime de prévoyance, n'ayant pas le caractère de salaire, sont exclues de l'assiette des cotisations de la sécurité sociale.

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

Article - 7. Invalidité permanente totale ou partielle

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

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 perçu éventuel + partie 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 l'égard du bénéficiaire.

Article - 8. Situations particulières

En vigueur étendu en date du 19 nov. 2015

8.1. Ceinture des prestations de salaire limitée à la durée du travail pour les salariés non bénéficiaires des prestations d'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 complémentaire de part 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 accord 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-prise de travail à l'issue du congé, les prestations 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 salariés du régime sont assurés 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 l'organisme de retraite et 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 suivant la rupture d'activité, à compter de la date de fin du contrat de travail, les salariés décédés du régime visés aux articles 3, 4 et 5 peuvent être maintenus, 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 salariés visés aux articles 3, 4 et 5 peuvent être maintenus, 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 salariés décédés sont assurés 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 d'assurance 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 pays d'origine dans la limite des modalités en vigueur en France.

Article - 9. Salaire de référence

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

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 établissements qui relèvent du champ d'application de la convention collective nationale. Il est calculé en tenant compte de tous les éléments du salaire (13^e 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'intéressé 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 gracieux est calculé par référence à la période effective d'emploi en tenant compte de tous les éléments anales de référence (13^e 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.

9.4. Cas des salariés en suspension du contrat de travail indemnisée

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

Article - 10. Revalorisation des prestations

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

10.1. Principe

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

Le taux annuel net s'appliquant à la demi-somme des cotisations 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 de non-paiement et prélevé sur le fonds de répartition constitué selon les modalités visées ci-dessus.

Pour le montant des cotisations décès, les cotisations servent de base au calcul des cotisations décès à servir pour la revalorisation suivant les règles appliquées aux indemnités journalières.

Les rentes d'éducation sont revalorisées avant et après résiliation sur la base des cotisations 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 sont revalorisées dans la limite du fonds existant.

10.2. Calcul de la provision revalorisée

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

10.3. Rente complémentaire

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

Article - 11. Gestion du régime de prévoyance

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2022

11.1. Obligations 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 de 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 désigner auprès des organismes de financement les organismes assureurs suivants :

Pour les garanties décès en capital, incapacité et invalidité :
? AG2R prévoyance, institut de prévoyance régie par le livre IX du code de la sécurité sociale, ayant son siège 14, boulevard Malesherbes, 75014 Paris ;
? AICPIL prévoyance, institut de prévoyance régie par le livre IX du code de la sécurité sociale, ayant son siège 38, rue François-Peissel, 69300 Caluire-et-Cuire ;
? Maolcaff Hainmus prévoyance, institut de prévoyance régie par le livre IX du code de la sécurité sociale, ayant son siège 21, rue Laffitte, 75009 Paris.

Pour la garantie retraite éducation :
? OICRP (organisme commun des institutions de retraite et de prévoyance), union d'institutions de prévoyance ayant son siège saïocl 17, rue de Maignan, 75008 Paris.

Les organismes recommandés proposent aux cotisants de financer un contrat d'assurance unique de référence négocié par les partenaires sociaux et confié aux organismes déterminés dans le présent accord.

Les résultats techniques et financiers sont mutualisés entre ces organismes recommandés. À cet effet, un pool technique est conclu avec les organismes assureurs recommandés et l'un des organismes recommandés est choisi pour la durée de la ratification pour effectuer l'apurement technique.

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

Le principe et les modalités d'organisation de la ratification sont 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 1^{er} janvier 2021, soit pour le 1^{er} janvier 2026. À cette fin, les partenaires sociaux se réuniront spécialement au plus tard 6 mois avant l'échéance.

11.3. Obligations d'adhésion

Afin de satisfaire à lues obligations visées au présent accord, les cotisants de financeront :

- 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 cotisants de vérifier que le contrat d'assurance satisfait aux dispositions du présent accord, conformément à 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 s'adressant par leur employeur.

Conformément aux dispositions légales, l'employeur remettra à

cauqhe salarié bénéficiaire une ntocie d'information détaillée, rédigée par l'organisme assureur choisi, résumant nontmaemt les gaaetnrs du régime et lerus modalités d'application.

Les salariés sornet informés préalablement et individuellement, sloen la même méthode, de ttoue mtociifodain de lrués dorits et obligations.

En présence d'un cronatt de prévoyance sorcisut antérieurement

A ctepomr du 1er jevanir 2016 et en présence d'un ctoanrt de prévoyance srociust antérieurement, les oiaregsmns de fmoaoritrn qui décident d'adhérer auprès de l'un des onmarsegis assureurs recommandés visés à l'article 11.2 du présent accord pour rijrone de le régime ctelliofc de bnchare mutualisé, aorls même que précédemment il n'en bénéficiait pas peuvent, au rrgaed de lreus rsqieus en cruos à la dtae d'effet du ctoanrt de prévoyance, farie l'objet d'une dmnadee de penaimet siot d'une cotatsoiin uqinue siot d'une ctitoosian étalée ayant puor oejbt de coivurr :

a) Luer olibaigotn au tirte de l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité sclioae que le cntrat de taarvil siot rmpou ou non (à soavir la psuruite de la rovairaeltsion des renps en corus de svierce et la reialootaisrvn des bases de cucall des différentes posntretias ritaelves à la cerutvuroe du riquse décès) dnas la meurse où la puiurotse de la retriaoviaosln n'est pas gantarie par le précédent onamsrgie aesursur ;

b) Ansii que l'éventuel différentiel de genraaits puor le mianiten des gieaantrs décès si les grenaiats du précédent cntoart de prévoyance étaient inférieures aux dptiisnos du présent accord, et si le coartnt de taiarvl n'est pas rompu.

En l'absence d'un ctorant de prévoyance srusciot antérieurement

A cetmpor du 1er jaivenr 2016 et en l'absence de ctnroat de prévoyance scuirsoit antérieurement, les oensgmriars de fitmaoorn qui décident d'adhérer auprès de l'un des oramgneiss aesursrs recommandés visés à l'article 11.2 du présent aorccd puor rnerojdie le régime cieolctlf de bhcanre mutualisé pveenut firae l'objet d'une daemnde de pnemieat siot d'une catsoition uuqnie siot d'une csoatiiton étalée puor la psire en carhge de lerus ptsrenoatis d'incapacité et d'invalidité en curos de svreice à la dtae d'effet du cntarot de prévoyance.

Modalités de calucl de la cotisation

En présence ou non d'un ctaornt de prévoyance scosruit antérieurement, la citootsain unqnie ou étalée demandée à l'organisme de frmotaoin srea calculée, par individu, à la dtae d'effet de l'adhésion sur la bsae des tlaebs du BACC et des tuax tciqueuens en vigueur.

La siurcptsoon du caorntt d'assurance uiunqde de référence négocié par les pretanieras souicax auprès des oegmriarsns recommandés, pemert aux ernsipeetrs qui fnot ce ciohx de bénéficiier du taifr uiqune stipulé en annxee de l'accord prévoyance du 3 julelt 1992 modifiée par l'article 19 de l'avenant du 19 nrmovebe 2015.

En cteopainrre de cttee costiaiton unique, snot pirs en craghe les sresitnis svnnureat à ctmeopor de la dtae d'effet du cartnot sircsout par cquhae entreprise, le cas échéant suos déduction des ptnsteroiats qui inecibnmroaet à un aeussurr précédent en vetru des aeicrtls 7 et 7-1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

11.3 bis. Gternaias ctvcelieols présentant un huat degré de solidarité et financement

Afin de stisaiafre aux dospsoiinitis de l'article L. 912-1, alinéa 1, du cdoe de la sécurité sociale, le présent aorccd prévoit des gaitnraes ctilovleces présentant un degré élevé de solidarité.

Les oigseramns de fotoraimn dvneort rtecespr les gnareiatc clteileovcs présentant un degré élevé de solidarité définies à l'article 11.3 ter.

11.3 ter. Fncaeenmmit et définition des grtenaiats ccveletilos présentant un degré élevé de solidarité

Dans le cdrae de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les sertniigaas de l'accord de prévoyance des ognsaiemrs de ftooarimn du 3 julelit 1992 ont instauré des gratenais présentant

un degré élevé de solidarité.

Conformément à l'article R. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, la prat de la ctiiootsaon qui est affectée au fmnieenanct des gainreats présentant un degré élevé de solidarité est égale à 2 % de la ctstaiioon goalble hros taxes versée par l'entreprise à trtie obligatoire. Ctete prat de cstitioaon est affectée :

-soit, au fenmacninet de gntiaears sevires dnas le crade de l'action soliaice des omensgrais aruursrs non recommandés, puor les eriepesntrs non coueervts par un osagrnmie aususrer recommandé ;

-soit, au " fodns de solidarité " des oainmsergs aruursrs recommandés, puor les eeetsnrrps cveerotus par un oisgnamre assureur recommandé.

Le fdons de solidarité des orasgeimns arrsesuus recommandés bénéficie elximeusvncet aux salariés cruvetos par les ornmgisieas aeursrs recommandés.

Dans le cadre du degré élevé de solidarité, les sitaargeins de l'accord du 3 jliulet 1992 décident de metrre en ?uvre des meersus de solidarité qui viennent, le cas échéant, s'ajouter à cleels de l'organisme auesrusr qu'il siot recommandé ou non.

Les pnaearteris socaux décident le financement, au tirte du degré élevé de solidarité, des pantriseos à caractère non dreentiecmct citorunibf snutveias :

? le vsnreeemt d'une smmoe frriaifatoe aux salariés étant dnas une siutotain d'aidant filaaiml puor la psrie en crghae d'un coijnont mdalae ou d'un penrat dépendant (ascendants et dceendstnas du 1er et du 2e degré). Cttee aide, d'un mnntoat pavount aller jusqu'à 2 700 ? par salarié, est attribuée aux salariés dnnot le reevnu fcaisl de référence divisé par le nmobre de patrs du fyoer fsiacl est inférieur ou égal à 21 000 ? ;

? le vresneemt d'une adie financière post-hospitalisation puor les salariés hospitalisés au mions 3 juroes et dnnot le rneevu fasacl de référence divisé par le nrombe de prtars du feoyr fisacl est inférieur ou égal à 21 000 ?. Le motnrat de l'aide est fixé à 300 ? avec une mairtjoaon de 200 ? puor une fllimae mntlerooaonpe ;

? le veeenmsrt d'une unuqie smmoe frafaiortie puor les salariés aitettns d'une aefoictin de lnugoe durée exonérante à 100 % (telle que prévue aux atlceirs D. 322-1 et R. 322-6 du cdoe de la sécurité sociale). Ctete aide, d'un mnoatnt de 1 000 ?, est attribuée aux salariés dnnot le renveu fisacl de référence divisé par le nmobre de prtars du fyoer fcsial est inférieur ou égal à 21 000 ? ;

? la psrie en carhge de la prat saallriae des cosotatiins prévoyance puor les salariés en ctnraot de ponetiofanioialssrn ou en caotrnt d'apprentissage ;

? la psrie en crhage de la ctiosoitan prévoyance puor les salariés en congé paantrel d'éducation à tepms plein puor une durée d'un an ;

? l'octroi d'aides financières etclixpenneelos (aides et seurcos ilvuiednids louqrse la sitiuoatn matérielle des intéressés le justifie).

Pour les erteienrps qui ont ssourict un corant d'assurance avec un aesursr recommandé par la branche, ces pstaonrties à caractère non dcernietmet curtoitibfnf snot periss en carhge dnas la limite des fdons disponibles.

Les eenrsetrps non adhérentes au régime cneenovtionnl auprès de l'un des oaienmgris arresuus recommandés snot teuens de s'assurer que luer ctnroat cclietolf prévoit les pirsoenatts présentant un degré de solidarité élevé listées ci-dessus et que 2 % des cnasotoitis senvert bein au fenicanmnet de ces posratients à caractère non dtrimecent contributif.

La csmomision paraitie de prévoyance et de santé (CPPS) puet décider caqhue année, par voie d'avenant, la mitacoidfion des mrueses rtneuees et les modalités d'attribution.

La CPPS procède aux atjensutmes nécessaires à tuot moment au cuors de la vie du régime.

La CPPS contrôle la msie en ?uvre de ces onnotraieits par les oneargsims recommandés par la brhncae auprès dqueslus les eenitsprers oairensngnt la cuurortve de lrués salariés.

11.3 quater. Eefft de la résiliation

En cas de résiliation de l'adhésion ou de la cession de getiosn avec les organismes 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 congé en invalidité, et ce au niveau de prestations tel qu'il est défini par le texte conventionnel au jour de la résiliation ou du non-renouvellement.

La prestation 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 prestation après résiliation de celui-ci, faire l'objet d'une négociation avec le ou les organismes assureurs initialement recommandés par la branche ;

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

Leur réajustement 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 prestation après résiliation de celui-ci, faire l'objet d'une négociation avec le ou les organismes assureurs initialement recommandés par la branche ;

? les modalités 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 rimé en cause. La prise en charge des prestations attachées à ces situations particulières est assumée par l'organisme assureur recommandé faisant l'objet d'une résiliation pour les résiliés jusqu'à la prise en charge des prestations attachées à ce maintien est assumée par les organismes assureurs recommandés ultérieurement pour les résiliés après l'effet de la résiliation (arrêt de travail, décès).

11.4. Garanties complémentaires

Le présent accord prévoit pour chaque entreprise de fait un système de base minimum et obligatoire tant en termes de prestations que de répartition employeurs/salariés.

Chaque entreprise de fait 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. Gestion de gestion

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

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

Article - 12. Commission paritaire de

prévoyance et santé

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

12.1. Composition

Il est créé une commission paritaire de prévoyance et santé composée de deux représentants de chacune des organisations salariales, 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 de fonctionnement par un règlement intérieur.

12.2. Rôle

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

- allocation et interprétation du texte de l'accord ;
- examen des litiges résultant de l'application ;
- contrôle des bilans annuels et semestriels de résultats des entreprises assureurs recommandés ;
- contrôle des opérations administratives et financières des entreprises assureurs recommandés ;
- proposition d'ajustement et d'amélioration des prestations de l'accord ;
- gestion du fonds d'action sociale ;
- suivi de la mise en conformité des entreprises existantes.

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 - 13. Information des participants du régime

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

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

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

- le régime de prévoyance : description des garanties ;
- les obligations résultant de l'accord pour les entreprises et pour les salariés ;
- les modalités de versement ;
- 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 oiremsangs arrueusss fourniront, chaque année, à la commission paritaire de prévoyance un rapport d'information sur les résultats globaux du régime.

Après accord de la commission paritaire de prévoyance, ce document sera transmis à chaque organisme de financement adhérent accompagné d'une analyse et de recommandations formulées par la commission.

Les organismes assureurs cionomneqrmuut tuoe iaifmoortnn ultie puor appréhender la réalité sociale du secteur professionnel.

Article - 14. Fonds d'action sociale

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

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

- de remédier à des situations défavorables 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, mentionnés en faveur des salariés qu'ils représentent ainsi que de leurs bénéficiaires et autres droits, une action sociale, définie par les conventions de la branche.

Article - 15. Modification, résiliation, dénonciation

En vigueur étendu en date du 5 janv. 2010

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 paritaire la majorité qualifiée de chacun des collèges de l'ensemble des signataires, l'accord continuera son plein effet jusqu'à la conclusion et l'extension d'un nouveau accord, à défaut, d'après les 12 mois qui suivent la dénonciation.

Le nouveau 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 continueront à bénéficier dans les conditions prévues par l'accord en vigueur au moment de la conclusion 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 versées par les organismes résiliés, au niveau de la dernière prestation due ou payée avant la résiliation ou le non-renouvellement, puis et jusqu'à régularité revalorisées par ceux-ci selon les modalités prévues dans la convention de gestion.

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

Article - 16. Date d'effet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

Le régime de prévoyance des enseignants de formation en vue de l'enseignement du primaire du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

Article - 17. Dépôt, demande d'extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

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 obtenir l'extension.

Annexes

Article - Annexe : Cotisations

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2022

1. ? Assiette

Les cotisations de prévoyance sont calculées sur la somme brute totale versée de base au cumul des cotisations de sécurité sociale, et avec la même périodicité.

2. ? Taux des cotisations de prévoyance

Les taux de cotisations sont fixés à :
? pour le personnel bénéficiaire de l'article 2 de l'accord n'ayant pas de cadre du 17 novembre 2017 : 1,98 % T1 + 2,73 % T2 dans la limite de 8 PASS ;
? pour le personnel non bénéficiaire de l'article 2 de l'accord n'ayant pas de cadre du 17 novembre 2017 : 1,84 % T1 + 2,73 % T2 dans la limite de 8 PASS.

3. ? Répartition des cotisations et taux d'appel

Les cotisations définies aux articles 2 et 3 de la présente annexe sont calculées sur la totalité du salaire limité à la limite 2 et réparties entre employeurs et salariés à raison de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

Toutefois, en vertu des dispositions des accords nationaux de 2015 et 2017 normés de 2017 relatives aux cotisations complémentaires AGIRC-ARRCO, la cotisation afférente à la limite 1 pour le personnel de l'article 2 de l'accord national interprofessionnel relative à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 est prise en charge à hauteur de 1,50 % par l'employeur et le différentiel est réparti, entre l'employeur et le salarié, à hauteur de 50 % chacun.

(Tableaux non reproduits, disponibles en ligne sur le site Légifrance, rubrique Base de données officielles des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20220023_0000_0015.pdf / BCOC

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

5. ? Les taux de cotisations définies à l'article 4 de la présente

Article - Annexe II : Prestations

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2022

Prestations

Garanties [1]	Niveau de prestations
Capital décès toutes causes	
Décès du salarié, qleule que siot sa sotaiutin de flailme (capital de base)	300 % du sailare de référence
Majoration par peorsnne à charge	+ 30 % du cipaatl de bsaie ci-dessus
Majoration du ciaaptl en cas de décès accidentel	
Décès du salarié consécutif à un adiecncct de la ciicatoruln [2]	300 % du silarae de référence + 30 % du caatpl de bsaie ci-dessus
Décès simultané ou postérieur du cnjinoot (double effet)	
Décès postérieur (quelle qu'en siot la cause) du cnooinjt (n'ayant pas la qualité d'assuré au trtie du régime) aynat au minus une pnsorene à cghare au juor de son décès et qui était iininmeaeltt à crahge au juor du décès du salarié	100 % du ctapail décès teouts ceuass (capital de bsaie et maijoarotn par ponensre à charge) (capital versé aux psonnes à charge, réparti par patrs égales ernte eux)
Décès simultané (quelle qu'en siot la csauue suaf acienctd de la ciociutlran [2]) du cojinont (n'ayant pas la qualité d'assuré au trtie du régime) anyat au minus une pseornne à charge	100 % du caipatl décès touets ceuass (capital de bsaie et miaratojon par posnnee à charge) (capital versé aux posernnes à charge, réparti par ptars égales etnre eux)
Décès siute à un adcnciet de la ctילוaurcn [2] du cinjonot (n'ayant pas la qualité d'assuré au trite du régime) simultanément à cluei du salarié, alros qu'ils ont au minus une prosnnee à charge	100 % du cpatial décès tetous ceusas (capital de bsaie et matajroion par psnneore à charge) (capital versé aux ponnesres à charge, réparti par prats égales ernte eux)
Allocations obsèques	
Décès du salarié ou du conjoint	100 % PSMS [3] dnas la lmtie des fiars engagés
Décès d'un enaft à cahrge ou d'une arute ponserne à charge	50 % PSMS [3] dnas la lmtie des frias engagés
Perte toltae et irréversible d'autonomie toutes causes	
Perte tlatoe et irréversible d'autonomie du salarié	Versement par ataiitpnoctn au salarié de 100 % du cipaatl décès teouts causes, hros moajoiartn par poensrne à carghe [4]

Perte ttoale et irréversible d'autonomie du cjoniont (n'ayant pas la qualité d'assuré au trtie du régime) postérieurement au décès du salarié, alors qu'il reste au monis une prnsnoee à chagre à ctete dtae qui était ietinaniemlt à chagre au juor du décès du salarié	Versement par atpoicintian de 100 % du caitpal décès tuotes causes, y cmiorps la maaroijotn par pneonsre à carhge (capital de bsaie versé au conjoint, et maoojirants aux peersnons concernées) [5]
Rente d'éducation	
Jusqu'au 6e aiesrinavnre de l'enfant à charge	9 % du sailare de référence (montant annuel)
De 6 ans au 16e aiarsinrevne de l'enfant à charge	12 % du siarale de référence (montant annuel)
De 16 ans au 25e aserriinavnre de l'enfant à cgrahe (sous cdotoinin d'être à cghrae au snes des dsspttioios prévues aux cniidoits générales du ctarnot collectif)	15 % du srliaie de référence (montant annuel)
Incapacité toipraerme de taraivl [6]	
Incapacité tmipaoerre du salarié anyt puls d'un an d'ancienneté et bénéficiant d'un meatiinn de salriae : Fisracnhe : ioienimnasdtn en realis (dès que csese le dorit à rémunération totale du scosurueptir au trite de ses obogiltains cnoleeovelnintns de meiiantn de salaire) et en complément de la deuxième période de matinien de siaarle par le stseouiurcpr au trite de ses otbaliiongs cenoneilnetnovls de mniaietn de sialrae [7]	Versement d'indemnités journalières complémentaires (montant journalier) :
Incapacité teorrmiapae du salarié jastuifint mnios d'un an d'ancienneté [8] : Frnhacise : 3 juors en cas de maidale ou d'accident de la vie privée, aucunue fshacnrie n'est appliquée en cas d'accident du triaavl ou de mldaiae professionnelle	83 % de la 365e prtiae du saalire de référence (sous déduction des ptinarostes de la sécurité slacoie et de l'éventuel slriaae de l'employeur)
Invalidité ou incapacité permanente	
Invalidité de 1re ou 2e ou 3e catégorie	Versement d'une rtene complémentaire (montant annuel) :
	83 % du saairle de référence (sous déduction des poraneittss de la sécurité siolcae et de l'éventuel srailae de l'employeur)
Incapacité petnenrmae poeollsisnrrnfee aevc un tuax au mnios égal à 33 %	Versement d'une rtene complémentaire (montant annuel) :
	83 % du sarliae de référence (sous déduction des peaitnrtoos de la sécurité sialcoe et de l'éventuel sialrae de l'employeur)

Les définitions et le détail des ninotos employées snot précisées au sien de l'accord cilcetlof du 3 jieuult 1992 rtileaf à la msie en pcale d'un régime prévoyance et nemaotnmt à l'article 9 cconanernt la définition du saailre de référence.

SS = piaosetrtn bture de la sécurité salocie (reconstituée théoriquement puor les assurés n'y oanuvrt pas diort en raosin du mntoant cotisé ou hueres travaillées insuffisants).

[1] ? Vrnemseet du caipatl décès : sur ptiouodrn d'un cfiaicert de décès, un atmocpe équivalant aux siaaelrs bruts sumois à coaititson au crous des 3 drienres mios est versé suos huitaine. La régularisation du sldoe srea faite dnas un délai de 3 mios par l'organisme assureur.

Le mtnnaot galbol des caaptiux versés au titre d'un décès ne puet tfofeuois être supérieur à 960 % du sialrae de référence, mratoonjais puor pnesornos à cahrge comprises. L'éventuelle réduction idtnuie par ce pnaefomnent est appliquée dnas la même prporioton à cuhcan des bénéficiaires.

[2] ? Aniccedt de la cilairctioun du salarié srnveuu elvmxeuncesit dnas l'exercice de fnictnoos plsonesolirefns ou représentatives (au snes de l'article L. 2141-4 du cdoe du travail), qeul que siot le mdoe de transport.

[3] ? PSMS : Paoflnd mnueesl de la sécurité sociale, en vegiuur à la dtae du décès.

[4] ? Le veernsemt par pcciatotnin met fin à la gnairtae décès du salarié à l'exception des maoaojnirts du ciatapl qui rntees deus en cas de décès du salarié suenavrnt postérieurement, s'il esitxe au monis une penornse à cagrhe à son décès.

[5] ? Le vernsemet par aiatiinpcofn met fin à la gitanare décès du conjoint.

[6] ? Snas préjudice de l'application des atelrics L. 1226-23 et L. 1226-24 du cdoe du triaval dnot bénéficient les salariés qui relèvent du dorit lcaol d'Alsace-Moselle.

[7] ? La ctninoeovn colielvctc ntaionlae des oregnasmsis de frtoamoin du 10 jiun 1988 prévoit des dnissptooiis puls feravbalos (art. 14.1) en tremes d'obligation de minitaen de saliare epolmuyer ? ntmnoaet qanut au délai d'indemnisation ? que celles légalement prévues (art. D. 226-1 et svnaitus du cdoe du travail).

[8] ? Suos réserve :

? de justifier, sloen la fmluore la puls farvolbae à l'assuré, siot d'une ancienneté de 3 mios cunintos ou discontinus, siot de 75 juors réellement travaillés au crous des 12 mios précédant l'arrêt de tiaavr ;

? et que la durée de l'arrêt de tairavl siot au mnios égale à 21 jruos consécutifs.

Avenant du 6 juillet 1999 modifiant l'accord de prévoyance du 3 juillet 1992

Signataires	
Patrons signataires	Fédération de la fforimoan professionnelle,
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNEPAT FO ; SNEPL CTFC ; SNFP CFE-CGC ; SNPEFP CGT,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 6 juil. 1999

Il est ajouté un acitltre 11.2 bis, intitulé « Réexamen des cionotndis d'organisation de la miuuattlasion », à l'accord de prévoyance du 3 jluillet 1992, rédigé comme siut :

« Conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, la périodicité du réexamen des cintoodins d'organisation de la moaaiutusiltn interviendra, au puls tard, tuos les 5 ans.

À cet effet, les pietnraeas saicoux se réuniront dnas les 6 mios

Prestations au titre du degré élevé de solidarité*

Versement d'une smome fritrfaoaie aux salariés étant dnas une sitiuoatn d'aidant faailmil puor la psire en crahge d'un cnniojot maldae ou d'un praent dépendant (ascendants et dtnsaedcens du 1er et du 2e degré). Cttee adie d'un mnatont pavuont aellr jusqu'à 2 700 ? (par salarié) est attribuée aux salariés dnot le rnveuu fcsial de référence divisé par le nobrme de ptras est inférieur ou égal à 21 000 ?.

Versement d'une adie financière post-hospitalisation puor les salariés hospitalisés au mions 3 jorus et dnot le revenu fiascl de référence de la personne, divisé par le nrombe de parts, est inférieur ou égal à 21 000 ?. Le mnontat de l'aide est fixé à 300 ? aevc une moatoirajn de 200 ? puor une fallmie monoparentale.

Versement d'une unuiqe somme fitrfoaraie puor les salariés atetints d'une atcifofen de lngoue durée exonérante à 100 % (telle que prévue aux artlceis D. 322-1 et R. 322-6 du cdoe de la sécurité sociale). Cette aide, d'un motannt de 1 000 ?, est attribuée aux salariés dnot le revenu fiascl de référence divisé par le normbe de patrs est inférieur ou égal à 21 000 ?.

Prise en crghae de la prat sralaalie des conitotisas prévoyance puor les salariés en cntroat de psfalesionsoirtioann ou en cartnot d'apprentissage.

Prise en chgare de la coitastoin prévoyance puor les salariés en congé pnaaetrl d'éducation à tmpes plien puor une durée d'un an.

Octroi d'aides financières enpelitecxleons (aides et seruocs iivldunides luoqrse la siutoiatn matérielle des intéressés le justifie).

* Porsetitnas à caractère non dteenmreict contributif, versées dnas la litime du fndos DES disponible.

et, en tuot état de cause, au minos 3 mios avant la dtae d'échéance puor étudier le rorppat spécial de l'organisme assureur, le GNP-INPC, sur les cmtepos de résultat de la période écoulée et sur les ppvsocietres d'évolution du régime.

À l'issue de cet examen, le régime mis en ?uvre puora être modifié ou complété dnas l'organisation de la moustulaitain qu'il instaure. »

Article 2 - Dénonciation. – Résiliation
En vigueur étendu en date du 6 juil. 1999

L'article 15 de l'accord de prévoyance du 3 jieuult 1992 est complété par le txtee snuiavt :

« ? En cas de dénonciation de la désignation ou en cas de résiliation, les psnrtaotes incapacité, invalidité et rnete éducation en curos cnerotonuit à être sevreis à un niaevu au mnois égal à cleui de la dernière preaitton due ou payée avnat la résiliation ou le non-renouvellement.

« Les ptiertoanss décès bénéficient d'une psocitirrn décennale. Elles snreot sollicitées auprès de l'organisme aseuursr compétent à la dtae de snveurncae du décès. »

Article 3
En vigueur étendu en date du 6 juil. 1999

Les piearts sntraaigeis s'engagent à déposer le ttxee du présent annevat à la diecriton départementale du travail, de l'emploi et de la fatooimrn pnesfeorllisone ansii qu'au secrétariat-greffe du coeisnl des prud'hommes de Prais et à efutecefr les démarches nécessaires puor en otibenr l'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 6 juil. 1999

Les onrtnisoiaags plfiroosleeenns d'employeurs et de salariés de la bnrhace des omanrsegis de fraooitmn ont fiat le bailn de

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

Signataires	
Patrons signataires	Fédération de la faromoitn professionnelle.
Syndicats signataires	FEP - CFDT.

En vigueur étendu en date du 6 déc. 1999

(1) Les dsisinitopos de cet accrd qui mfinidoet les trties Ier, IV et V (Réduction du tmpes de travail) de la cvnniooten snot indépendantes de celes de la cneioonvtn cloevctlie des orsmnieags de formation.

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

En vigueur étendu en date du 14 févr. 2008

Alinéa ci-dessous supprimé par aoccrd du 27 mras 2012 (art. 6).

Les preatis signiatears conviennent, puor les ogisrmeans qui atanepdt leurs harreios de tivaral eifceftf à la réglementation de la durée légale de tarvial fixée à 35 heures, d'abroger les arteilcs 10 et 10.1 de la cveoninton citocvlele nailanote des osrinagems de fmotaorin rilfeats à la durée du tvarial et d'adopter les alcerits svuanits :

Article 10

Durée du travail

La durée du trvaial effectif, snas préjudice des dsiootpins rteivales au tavairl à tmpes partiel, est fixée à 35 hueres par seanmie à cpmetor du 1er jeiavn 2000 puor les ernrietpses dnót l'effectif est de puls de 20 salariés.

Alinéa ci-dessous supprimé par accrod du 27 mras 2012 (art. 6).

Cette durée de tavaril efciftef est fixée à 35 heuers par saemnie à cpmetr du 1er jvianer 2002 puor les epepnirerts de 20 salariés ou moins.

Par durée du tvarial effectif, il fuat etnrndee " le tmepe pnednat lequel le salarié est à diioiopsstn de l'employeur et diot se crneoofmr à ses dvicrteies snas puvioor vquear leeinmrbt à ses opuanccoits pnerelnloess ".

Le tepms de terjat est assimilé à des hueres de tarival efeitfcf luorqse le salarié est à la dstpioiosin de son epuyoelmr et le lieu de départ du terjat est cueli de son lieu de taviral (organisme ou client).

l'application du régime de prévoyance prévu par l'accord de prévoyance du 3 jilluet 1992, en aiptacploin de l'article 16 de la ciotvenonn cctilovele nlaoinae des osearimngs de formation.

Au vu de l'étude menée sur les modalités d'organisation de la mosttuaiulan du régime de prévoyance par le GNP-INPC et l'OCIRP, les preitnareas siacoux décident de la ruodeicntocn du cohix du GNP-INPC en tnat qu'organisme auusrser des gataneris en cas de décès, incapacité et invalidité et de l'OCIRP en tnat qu'assureur de la gartniae rnete éducation.

Les oirntoganiass peoesnlsflnreios d'employeurs et de salariés de la bncarhe des oemnargsis de famoiotr shetuaoint également pterfoir de la miacofdiioth envisagée puor merte à juor l'accord de prévoyance du 3 jileult 1992, netnmomat au raergd des oilgntaiobs résultant de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Ainsi le tmepe de taerjt puor se rderne du dmiciole au lieu de taarvil (organisme ou client) n'est pas considéré comme du tmepe de tiraval effectif.

A contrario, dès lros que le salarié est à la dissotpioin de l'employeur et exécute une prestation, à sa demande, en patrnat de son lieu de taairvl (organisme ou client), il y a lieu de considérer que ces tmepe de tjaret snot des hueres de tarairvl effectif.

Les eeersitrnps qui le saountehit porruont définir des modalités spécifiques par accrod d'entreprise.

Article ci-dessous supprimé par acrcod du 27 mras 2012 (art. 6).

10.1. Hures supplémentaires

Constituent des heeurs supplémentaires les heerus effectuées à la dmaedne de l'employeur au-delà de l'horaire hbamrdeoiaade légal du travail.

Ces heeurs snot semiouss aux ditsisoonpis du cdoe du travail.

10.1.1. Cgonnnitet d'heures supplémentaires.

Les hueres supplémentaires pnvueet être effectuées après itoiornafmn de l'inspecteur du trvaial et, s'ils existent, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, dnas la litime de 145 heuers par an et par salarié. Le rerucos au temps chosii tel que prévu par l'article 10.1.2 de la CCONF est pobslsie sloen les modalités prévues par cet article.

10.1.2. Ciroevosnn des hueres supplémentaires par un ropes cumastnpeeor de remplacement.

Les pierats sitriaeangs cnvenoneint que tuot ou pratie du pmeienat des hereus supplémentaires et des mionrotajas afférentes puet être remplacé par un reops compensateur. Toutefois, dnas le crade ou en l'absence d'une moudtaloïn du temps de travail, le nbomre d'heures dnnonat lieu à un reops cpeausmotnr de relceamemnpt est limité à 90.

Les hueres supplémentaires dnót le pmeniaet et les motoairajns afférentes arnuot été remplacés par un repos copamueenstr ne s'imputent pas sur le cngtoeinnt aneunl d'heures supplémentaires aplcalibpe à l'entreprise.

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

Article 2 - Conditions liées au nouveau temps de travail
En vigueur étendu en date du 6 déc. 1999

La durée maimxlae qnntieoiude est fixée à 10 heuers de taairvl effectif.

Auncue période de tvaiarl eefcitff ne puet excéder 6 heeurs consécutives.

Cqauhe salarié bénéfice d'un reops qeiutdion muinmim de 11 hreus consécutives.

Les hoareris de tirvaal d'un salarié à tmeps ptaeirl ne peneuvt comporter, au cuors d'une même journée, qu'une suele itpnutrioern d'activité de 2 herues maximum.

La durée du reops hodibamreade est de 35 hueres consécutives, cmotpe tneu des 11 hereus de rpoes quotidien.

Les heures de tiaavrl dveonit être décomptées suos une forme manuelle, automatisée ou informatisée.

Article 3 - Durée annuelle de travail
En vigueur étendu en date du 6 déc. 1999

A l'exception des craeds forfaitisés, des careds dnitirgeas et des frumateros D et E, l'horaire aeunnl de taiarvl etefcfif cpsorrenod à 1 600 heures maximum. Cet hrraioe est obnetu après déduction des 52 jorus de rpoes hdiebaamoreds ouvrables, des 30 jurors de congés payés olruevabs et des jurors fériés qanud ils ne coïncident pas aevc un des jorus de roeps hdieoaaarbmdé définis par l'article L. 222-1 du cdoe du tivraal et dnas les cointdoins prévues par l'article 13.1 de la ctonovein collective.

Soit, à ttrie d'exemple :

- 365,25 - (52 jurors de reops hdebaiardemos oleuvarbs + 30 jorus de congés aulenns oubalvres + 9 jorus fériés) = 274,25 jurors ;

- 274,25/6 (jours oblauervs hebdomadaires) = 45,70 saeeimns ;

- 45,70 x 35 heeurs = 1 599,5 heures, siot 1 600 herues de tavrail effectif par an.

Pour les frmurtaes D et E, cette durée aellnune est de 1 565 heures maximum. Cet hraiore est obnetu après déduction des 5 jours moeblis pirs dnas l'année à des deats fixées, iindieunmdevlet ou collectivement, par l'entreprise. Cet aatngve ne puet s'ajouter à un anvtagae de même nature préexistant dnas les organismes, tel par emlexpe qu'une 6e smianee de congés payés.

Article 4 - Formes possibles d'aménagement du temps de travail
En vigueur étendu en date du 6 déc. 1999

4.1. Aménagement sur la semaine

La réduction hrmeoaibdade puet résulter :

- siot d'une répartition de la durée du tvaiarl sur 5 jurors ou 6 jurors par une réduction journalière de tivraal ;

- siot d'une répartition de la durée du tviraal sur 4 jurors ou 4 jorus et demi, conformément aux dioisotipsns de l'alinea 3 de l'article L. 212-2 du cdoe du travail.

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

Les eirnprstes ou établissements puevnet oaegirnsr la réduction du tepms de trvaial en deçà de 39 hreus hebdomadaires, suos fomre de journée de repos.

Les hurees effectuées au-delà de 39 heures, au sien d'une même seainme civile, cntniueotst des heeurs supplémentaires seimouss aux ditoiospsns des atiercls L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du cdoe du travail.

4.2.1. Durée du travail

Alinea ci-dessous supprimé par arccod du 27 mras 2012 (art. 6).

La durée aelnulne de taivrl eitecfff est calculée soeln les

modalités définies à l'article 3 du tirt II du présent accord.

Ces journées de rpeos devonit être piress impérativement au puls trad anavt le temre de l'année de référence et sloen un crnidaleer établi en début de période alunlene puor ptrae en fncootin des suhaoits des salariés et puor priate des nécessités de feimnnetncnoot de l'entreprise (1).

Il fuat enetndre par année de référence la période de 12 mios commençant par la msie en palce de la nloveule osoaginaritn du travail, indépendamment de l'année ou de la période de référence des congés payés.

En cas de moaciiftnods des dtaes fixées puor la prise des jurors de repos, ce ceegnanhmt diot être notifié au salarié dnas un délai de 7 jurors ouvrés.

Toutefois, ce délai puet être moirdne aevc un acrocd mueutl noetmamnt en cas de chgare de tvarail imprévisible.

4.2.2. Rémunération.

Pour gnitraar tuos les mios un nveiau ieutnqdie du sriaale de base, dnas les mêmes cntodoinis que cleels etisaxnt actuellement, la rémunération msnelleue des salariés pnmtareens est lissée sur la bsae de l'horaire hedmadaibroe myoen de 35 heures.

Les heeurs d'absence non ienebnasmdils srenot déduites, au mmneot de l'absence, de la rémunération mnluseele lissée.

Les asnbeces rémunérées ou indemnisées, les congés et aosniuitraots d'absences aeqlxuus les salariés ont dirot en apcitoailpn de stptolnuiais conventionnelles, anisi que les asnbeces justifiées par l'incapacité résultant de mdaaile ou d'accident du traivrl ne peneuvt pas farie l'objet d'une récupération par le salarié. Les anebces dnnnoat leiu à récupération dveiont être décomptées en fctoinn de la durée de tiaarvl que le salarié daievt effectuer.

Lorsqu'un salarié n'aura pas acpocmli la totalité de la période d'annualisation, du fiat de son entrée ou de son départ de l'entreprise en crous de période de décompte de l'horaire, sa rémunération srea régularisée sur la bsae de son tpems réel de tavaril au cuors de sa période de travail, par rrapoat à l'horaire meoynd hdaieabdmroe de 35 heeurs ou à l'horaire myeon contractuel, suaf dnas l'hypothèse d'un lcnenimcieet économique.

4.3. Aménagement sur l'année par l'annualisation

L'utilisation de l'annualisation du tepms de travail, tlele que prévue par l'article L. 212-2-1 du cdoe du travail, puet cnobeirtur cnomiejeotnt à l'amélioration de la satoiutn de l'emploi et de la pnfmoearcre économique des ogsenimars de formation.

Article 4.3.1. ci-dessous supprimé par aroccd du 27 mras 2012 (art. 6).

4.3.1. Durée du travail

La durée aneunlle de traavil eecfiftf est calculée soeln les modalités définies à l'article 3 du trite II du présent accord.

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

Les périodes de htuae et de bssae activité dovient se csenepomr arithmétiquement de telle sotre que l'horaire hradidmaeobe n'excède pas une durée myoenne de 35 heures, dnas le cdare d'une période de référence de 12 mois.

Toutefois, ctete vtiaoran d'horaire ne puet aivor puor eefft de déroger à la durée mmaixlae qduennioite fixée à 10 heeurs de taravil eifeftcf asini qu'aux durées mmaealixs hdaedebiaomrs fixées à 46 hueers de tivaral eitecfff par seiamne et 44 hueers sur totue période de 12 sniemeas consécutives.

Cette vrtiioaan hrdabeoamie puet dnenor leiu à des périodes de fiblae activité au cuors dlesqulees la durée de tvialal puet être répartie sur une période hidmdorbaeae inférieure à 5 jours.

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

4.3.3. Périodes d'indemnité de prévenance.

La période d'indemnité de prévenance des salariés d'horaire est communiquée aux salariés, avant le début de la période sur laquelle est calculé l'indemnité et après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Cette indemnité est versée au salarié au moins deux fois par an au comité d'entreprise.

4.3.4. Délai de prévenance.

Les indemnités d'indemnité de prévenance liées à des motifs de licenciement sont prévues par l'objet d'une convention collective auprès des salariés en fonction d'un délai de prévenance de 7 jours ouvrés.

Toutefois, ce délai peut être inférieur avec un accord écrit en cas de licenciement imprévisible.

4.3.5. Rémunération.

Pour garantir tous les mois un niveau équivalent 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 de 35 heures.

Les heures d'absence non indemnisées sont déduites, au prorata, de l'absence, de la rémunération mensuelle lissée.

Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autres périodes d'absence auxquelles les salariés ont droit en application des conventions collectives, 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 atteint 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 limitation 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 maximale 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 versement en nature de remplacement dans les conditions prévues à l'article 10.1 de la convention collective nationale des ingénieurs de formation.

Pour vérifier si l'horaire moyen hebdomadaire sur la période de 12 mois a été dépassé, l'horaire annuel à payer 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 chômage partiel est possible. Il est régi par 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

Article 1er - Compte épargne-temps
En vigueur étendu en date du 6 déc. 1999

Les salariés ont la faculté de conclure en faveur d'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 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 sont à la discrétion du salarié, dans le cadre 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 heures supplémentaires de remplacement des heures supplémentaires visé par l'article L. 212-5 du code du travail ;
- des heures de heures attribuées 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 semaines 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 résulte de la formule suivante :

Taux horaire = salaire annuel brut salarié / 52 x horaire de travail habituel 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 doivent être pris dans un délai :

- de 4 ans suivant l'ouverture des droits, si l'entreprise s'agit du bénéficiaire des aides financières de l'Etat ;

- de 5 ans à compter du jour où le salarié a vu accumulé dans le compte épargne-temps la durée minimale exigée pour l'acquisition du congé.

A l'issue de son congé, le salarié retrouve son précédent salaire ou un salaire équivalent.

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 notification écrite préalable de l'employeur exprimée 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 est nécessaire.

1.6. Tenue du compte

Les droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps sont vérifiés par l'assurance de retraite des salariés 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 retraite des salariés.

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 compensatoire au moment du salaire 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 continu à l'utilisation du compte

En cas de rupture du contrat de travail ou de résiliation à l'utilisation du compte, quel qu'en soit le motif, le salarié perçoit une indemnité compensatoire d'un montant proportionné aux droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps. Cette indemnité est 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 résiliation, 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 prouvée fait l'objet d'un transfert dans les conditions de l'entité d'accueil sous réserve de l'accord de l'entité précédente.

Article 4 -

En vigueur étendu en date du 14 févr. 2008

Dispositions spécifiques relatives au temps choisi

Les entreprises de fait 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 réduction de travail ou la prise de jours de repos supplémentaires (congés payés au-delà de la 5e semaine ou acquis au titre de la semaine en place de la

réduction du temps de travail appelé JRTT) par du temps travaillé selon les modalités financières définies par les textes en vigueur. Ces dispositions concernent les salariés dont le temps de travail est défini sous forme de forfait annuel d'heures (1 607 heures) ou en forfait jours annuels de 215 jours, sous réserve de solidarité en sus, selon les dispositions reprises dans l'article 4 du titre III de l'accord du 6 décembre 1999.

Les entreprises doivent respecter les 3 catégories de cadres existantes : les cadres dirigeants, d'une part, les cadres occupés selon l'horaire collectif des « intégrés », d'autre part, les cadres définis dans le règlement intérieur et cités salariés annuels 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 hiérarchie et de leur prise de décisions de façon libre et autonome et de leur niveau de rémunération, le personnel d'encadrement hiérarchique et I n'est pas soumis à un décompte du temps de travail.

Les cadres dirigeants bénéficient 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 hiérarchie à prendre des décisions de façon libre et 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 des « intégrés »

Pour les cadres occupés selon l'horaire collectif, et dont la durée de travail peut être prédéterminée, une convention de travail avec référence horaire peut être conclue, tenant compte des dépassements de la durée légale de travail. Cette convention de travail doit prévoir la rémunération du volume d'heures forfaitaire 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 des « atomes »

Les salariés dont l'activité personnelle ne nécessite pas de qualification, les commerciaux, les prestataires (sans préjudice de l'application des dispositions spécifiques applicables aux catégories D et E) ou les salariés itinérants, et qui ne sont pas soumis à 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 individuelles de travail fixant à 215 jours maximum, sous réserve 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, sous réserve de la nécessité de fonctionnement de l'entreprise. Il est entendu 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, peut être mis en place 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 succinct 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 priorités sociales concernent que le repos quotidien, entre la fin d'une journée et la reprise d'une activité, est fixé au minimum à 12 heures consécutives.

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

Article - TITRE IV : Dispositions spécifiques aux formateurs D et E

En vigueur étendu en date du 6 déc. 1999

Alinéas ci-dessous supprimé par décret du 27 mars 2012 (art. 6).

Les parties suivantes conviennent, pour les raisons qui appartiennent 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 enseignants de fait et d'adopter les articles suivants.

Toutefois, à titre exceptionnel, les enseignants qui se trouvent confrontés à l'impossibilité de mettre en œuvre le dispositif retenu pour les professeurs des catégories D et E en matière de durée de travail peuvent réfléchir à la mise en œuvre d'un accord dérogatoire soumis à la CPN.

Les articles suivants de la convention collective nationale des enseignants de fait ont été modifiées comme suit :

« 10.2. Spécificité de la durée du travail des formateurs

L'activité des formateurs des diverses catégories fait l'objet de la définition définie à l'article 20 de la CCNF est extrêmement variable en fonction 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 professionnel 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, les heures de travail à durée indéterminée ou de nuit 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 particulières pour les formateurs des niveaux supérieurs.

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

Par acte de formation, il faut entendre toute action à caractère pédagogique, nécessitant un temps de préparation et de recherche, conduisant 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 œuvre de l'AF.

Par activités connexes, il faut entendre, à titre d'exemple non exhaustif, selon les orientations 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, réunions "tutorales", réunion dont l'objet n'est pas directement lié à l'AF, permanence, communication et relation avec les partenaires 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.

Le temps de travail consacré à l'AF, à la PR et aux AC sont aussi répartis 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 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 aléatoire correspondra de la date d'entrée effective du salarié dans l'organisme de formation au 31 décembre de l'année précédente.

10.3.4. (1) A l'exception des heures de congés payés, de jours fériés et de jours chômés, déjà pris 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 enseignants de formation, telles que, à titre d'exemple, les heures de formation et de délégation du personnel, vendent en déduction, dans un rapport 72/28 du plan annuel, de 1 120 heures d'AF. »

(1) *Pinot étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail (arrêté du 16 mai 2000, art. 1^{er}).*

(1) *Pinot étendu sous réserve de l'application de l'article L. 223-2 du code du travail (arrêté du 16 mai 2000, art. 1^{er}).*

Article - TITRE V : Dispositions relatives au

CDD d'usage

En vigueur étendu en date du 6 déc. 1999

Les parties stipulantes conviennent, pour les motifs qui admettent l'usage de travail fixé à 35 heures, d'abroger les articles 5.4.1, 5.4.2, 5.4.3 et 5.4.4, relatifs aux patrons de travail, de la convention collective nationale des ouvriers de l'industrie et d'adopter les articles suivants :

« 5.4.1. Les conditions sont en principe conclues 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 raisons limitées dans le temps requérant des interventions dont les qualifications ne sont pas naturellement liées en outre dans les activités de formation de l'organisme ;

- pour des raisons particulières pour lesquelles on fait appel au contrat à durée déterminée en raison de la spécificité 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 triennaux correspondant à une tâche déterminée qui, du fait de leur répétition, ne peuvent avoir ni pour objet ni pour effet de provoquer 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 renouvelé 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 œuvre une procédure 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. »

Article - TITRE XII : Dispositions spécifiques

Avenant du 25 novembre 2002 portant modification à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FFP.
Syndicats signataires	FEP-CFDT ; SNEPAT-FO ; SNEPL-CFTC ; SNFP CFE-CGC ; SNEFP-CGT.

En vigueur étendu en date du 25 nov. 2002

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

aux jours fériés

En vigueur étendu en date du 6 déc. 1999

Afin de modifier les dispositions figurant dans l'article 10.3.3 ancien, l'article 13.1, alinéa 1, est complété comme suit :

(voir cet article)

Article - TITRE XIII 1 : Durée de l'accord et application

En vigueur étendu en date du 6 déc. 1999

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 mise 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 trier tous les conséquences de la situation ainsi créée.

En tout état de cause, la commission paritaire n'instaura pas de mesure de suivi de cet accord.

Les dispositions ci-dessus, et notamment celles relatives aux cadres, concourent en tant qu'elles à la réduction négociée du temps de travail, ne sont pas 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 enregistré en application de l'article L. 132-10 du code du travail et enregistré en application de l'article L. 132-10 du code du travail.

En outre, les parties stipulantes 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 exerçant dans le champ d'application de la convention collective nationale des formations.

(1) Texte 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)..

pour permettre de créer un véritable régime de prévoyance personnalisé caractérisant une solidarité professionnelle établie sur la base de la mutualisation des risques et des ressources ;

L'objectif de solidarité ne peut être atteint que si tous les signataires de l'accord conclus par le texte conventionnel du 3 juillet 1992 en respectent les termes et notamment adhèrent à l'organisme désigné et s'acquittent des cotisations ;

Tout signataire tenu par le texte conventionnel du 3 juillet 1992 qui n'adhère pas à l'organisme désigné devra qu'il y est autorisé (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, voire le caractère obligatoire dudit texte et compromettre l'équilibre financier 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 conventions suivantes :

Article 1er

En vigueur étendu en date du 25 nov. 2002

Il est ajouté un article 11.3 bis ainsi rédigé :

Article 11-3 bis

Commissariat financier

(voir cet article)

Accord du 3 juillet 2003 portant modifications à l'accord Prévoyance du 3 juillet 1992

Signataires	
Patrons signataires	FFP.
Syndicats signataires	SNFP CFE-CGC ; SNEPL-CFTC ; FEP-CFDT ; SNEPAT-FO ; SNPEFP-CGT.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 3 juil. 2003

L'article 5.2 du texte conventionnel en date du 3 juillet 1992 est modifié. Celui-ci est rédigé comme suit :

"Article 5.2

Pour les enfants à charge bénéficiaires de rente d'éducation au 31 décembre 2002 (décès ou invalidité totale et définitive du salarié antérieur au 1er janvier 2003), la rente s'élève conformément à l'âge 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 d'éducation dont le montant est égal à :

- 9 % du salaire annuel brut de référence par enfant âgé de moins de 6 ans ;

- 12 % du salaire annuel brut de référence par enfant âgé de 6 à 16 ans ;

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

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

Article 2

En vigueur étendu en date du 3 juil. 2003

Un article 11.3 bis est créé au sein du texte conventionnel en date du 3 juillet 1992 et modifié en date du 6 juillet 1999. Celui-ci est rédigé comme suit :

Article 2

En vigueur étendu en date du 25 nov. 2002

La date d'effet de la présente convention 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 de la présente convention au secrétariat du département de l'emploi et de l'emploi ainsi qu'au secrétariat du conseil des prud'hommes de Paris et à effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension.

Fait à Paris, le 25 novembre 2002.

Le 3 juillet 1992 et modifié en date 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 de la garantie décès en cas de décès au titre de l'article 7.1 de la loi Evin et pour les reusis 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 assurant 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 frie 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 prestations acquises à ce jour et le montant des prestations non acquises effectivement constituées au titre des incapacités et invalidités en cours au 31 décembre 2001."

Article 3

En vigueur étendu en date du 3 juil. 2003

Un article 11.3 ter est inséré au sein du texte conventionnel en date du 3 juillet 1992 et modifié en date 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 assureur l'objet d'une résiliation ou non renouvelé(s), tant que se poursuit l'arrêt de travail ou le congé en invalidité, et ce au niveau de prestations tel qu'il est défini par le texte conventionnel au jour de la résiliation ou du non-renouvellement.

La base de référence de référence s'élève au calcul des prestations c'est-à-dire à la date d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement de la désignation ;

- les prestations incapacité et invalidité en cours sont maintenues à être versées à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou payée avant la résiliation ou le non-renouvellement.

Leur réversibilité sera 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

drvea firae l'objet d'une négociation avec le ou les organismes assésruus siutvns ;

- 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 assésruer désigné.

La prise en charge des prestations attachées à ce maintien paluiecit est assumée par l'organisme assésruer fianast l'objet d'une résiliation ou non renouvelée pour les risques suuvrns 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 assésruus siautvs pour les risques snvveurs après l'effet de la résiliation (arrêt de travail, classement en invalidité, décès)."

Article 4

En vigueur étendu en date du 3 juil. 2003

Les parties saeenitgrs conviennent de dédenmr au mtnsriie de l'emploi et de la solidarité, l'extension du présent avenant, afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises étarnt dnas le champ d'application de la convention cvellcoite ntoalniae des oegamnriss de formation, et ce en apicaliotn des articles L. 133-1 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 3 juillet 2003.

Adhésion par lettre de la FIECI CFE-CGC à la convention du 9 novembre 2004

Signataires

Patrons signataires	
Syndicats signataires	

En vigueur en date du 9 nov. 2004

Paris, le 9 novembre 2004.

La fédération nationale du personnel de l'encadrement des sociétés de service informatique, des études, du conseil et de l'ingénierie, CFE-CGC, 35, rue du Faubourg-Poissonnière, 75009 Paris à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation.

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

Patrons signataires	FFP.
Syndicats signataires	FEP-CFDT ; SNEPAT-FO ; SNEPL-CFTC ; F et D CFE-CGC ; SNPEFP-CGT.

En vigueur étendu en date du 13 sept. 2005

En application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties susdites se sont réunies 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

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 3 juil. 2003

Les partenaires sociaux, sensibilisés par l'impact de l'application du nouvel article 7.1 de la loi Eivn sur l'équilibre du régime, décident de maintenir tout l'existant renforcé du maintien des garanties décès au profit des salariés et anciens salariés bénéficiaires de prestations complémentaires incapacité ou invalidité que leur affectation concourra la répartition sur 10 ans de la charge du pensionnement à compter au titre des incapacités et invalidités survenues antérieurement au 1er janvier 2002.

De plus, il est décidé de favoriser l'amélioration des prestations de formation pour tout décès ou invalidité totale et définitive de salariés survenues 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.

travail, 9, rue Georges-Pitard, 75740 Paris Cedex 15.

Madame, Mesdemoiselle l'inspecteur,

Nous avons l'honneur de vous informer que notre président déclare adhérer et signer la convention collective nationale des employés de commerce du 10 juin 1988, en vigueur le 1er juillet 1989, étendue par arrêté du 16 mars 1989, JROF du 29 mars 1989.

Nous saurions vous remercier de la présente, nous vous prions de croire, Madame, Mesdemoiselle l'inspecteur, en l'assurance de notre considération distinguée.

Le président fédéral.

de l'accord susvisé.

Cet examen a porté sur les conditions de résultat de la période écoulée.

A l'issue de cet examen, les partenaires sociaux décident :

- d'une part de maintenir 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 maintenir l'OCIRP en tant qu'organisme assureur de la formation pour une période allant jusqu'au 31 décembre 2008.

Les parties susdites conviennent de procéder à une nouvelle étude des modalités d'organisation de la mutualisation des risques et du choix de l'organisme assureur dans les 6 mois précédant la nouvelle échéance.

Accord du 21 avril 2006 relatif à la création et à la mise en œuvre des CQP

Signataires	
Patrons signataires	FFP,
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNEPL CTCF ; FD CFE-CGC ; SNEPAT FO ; SNPEFP CGT,

En vigueur étendu en date du 21 avr. 2006

Depuis la saintruge de la cienvotonn civotelcle en 1988, les tmsaarnftinros tqoeclghuoneis et oerentogainliaslns anisi que l'évolution des pieuqartqs pédagogiques et des anetttes des daenmdurs de fiaomrton fnôt que les elpomis dnas les oemigasrns de frimooatn et les qualités reiusqs pour les ecxreer se tuornevt aujourd'hui profondément modifiés.

Conscients des enjeux de la qftailociuan psonelnfloeire au sien des organismes, les priaeretas sauocix de la banche anrefimft luer volonté de développer ? suos l'égide de la CENPF ? une pultiioe de cftiorictiean et de roiascnnancee des compétences acquises, à tvares noaemtnt la création et la msie en ?uvre de ctrciafteis de qitfoaciulan psollfnirnoeese (CQP).

Chaque CQP créé par la bhacrne srea positionné dnas la gllire des cocsiisntilaafs définie à l'annexe I de la coennviotn ctieololuce nlatanioe des ogemisnars de formation. Le prmieer CQP mis à l'étude par la brhcane est cleui de « Fatoruemr cuatnslont » positionné au niaveu F de la cnvotienon collective. Il est prévu d'examiner la création d'autres CQP et, prioritairement, cuex de « Secrétaire de foratiomn » et de « Fomuaretr ».

1. Rôle de la CNPE dnas la piquiltoc de qualification

Le sion d'examiner périodiquement l'évolution des emiolps et des qnitaflciaious dnas le chmap de la fraiotomn est assuré par la CPNEF. Pour ce faire, la CENPF puorra s'appuyer sur les taaurvx réalisés par l'observatoire potscerpif des métiers et des qlafoauiinctis qu'elle est habilitée à mrette en place.

La CENPF définit les priorités en matière de création, de vdaoliitan et de délivrance des CQP au sien de la branche.

La CNPEF a une misison d'information et de ccouinoiatmmn des CQP. À ce titre, les référentiels frnoet l'objet d'une dfiuosfin dnas la branche.

2. Modalités de création et de msie en ?uvre des CQP

Toute décision de création d'un CQP diot s'appuyer orimnoeaitlegbt sur un chiear des chgears répondant aux coitindnos suantevis :

- ? dénomination de la caittioirfecn projetée. Intérêt et opportunité de cette création ;
- ? pioinnemseotnt du CQP à créer dnas la girlle de citfsioilcaasn de la cnivntoon ceicollvte ; modalité d'accès au nvaieiu hiérarchique rtneeu ;
- ? aatulocirtin avec les ctaceontrfiis etxntieass ;
- ? élaboration du référentiel pfssooeinenrl définissant les activités visées par le c?ur de métier et les compétences qu'elles mettent en ?uvre ;
- ? élaboration du référentiel de ciaetictirofn précisant les ceonntus et modalités de vtdoialian ;
- ? litse des éléments du dsseoir de recevabilité et de présentation du pacorus peesirnnfoosl et enepxstrsnoforaail établi par le cnadadit ;
- ? les conitndios et les modalités d'accès au CQP par la VAE et/ ou par la foomraitn ;
- ? l'exposé de l'organisation lstgoquie du dpisioitsf (qui fiat quoi ?)
- ;
- ? dnas le cas d'un accès au CQP par la VAE, les modalités

d'accompagnement des canatidds avant et après jruy snoret définies par la CPNE, ainsie que les aotncis de fromtoian mesis en plcae puor les cdtandias qui ne bénéficieraient que d'une vodialatin pelirltae du CQP par le jruy ;

? dnas le cas où le CQP est asblciecse par la formation, l'organisme de fortmaoin amené à préparer les salariés au CQP derva rtceespr un cheiar des cehrgas défini par la CNPEF précisant, notamment, les cndinotios d'accès, de sivui et les modalités de contrôle ;

? le mntaont des entmgaegnes fraiencns nécessaires à la msie en ?uvre du CQP concerné et l'identification des fcnurienas (branche, puiovros publics, paln de formation, OPCA, candidat, etc.) ;

? iintcoprisn du CQP au répertoire niaatnol des ciaotncretifs professionnelles.

D'une manière générale, la rédaction du chaeir des craehgs a puor ojbte de définir, assui bein aux yuex des peouormrts que des bénéficiaires du dispositif, les cnoitondis administratives, pédagogiques, logistiques, financières et iunioetlnelitsns qui apcennqcaomt la création et la msie en ?uvre de cquahe CQP.

La décision de créer un CQP est prise par la CNPEF et fiat l'objet d'un acrcod etilcapnxit et vdiaalnt l'ensemble des modalités à mtetre en ?uvre visées dnas ce paragraphe.

3. Délivrance d'un CQP et citoimospon du jruy de certification

Tout CQP créé par la bcnarhe fimoortan ne puet être délivré qu'aux caiddtnas aaynt stisfaait denvat le jruy de ceiotairicfn aux épreuves d'évaluation finale, dnas les cnidinoots prévues au cheiar des charges. La docipsertin des modalités de l'évaluation cicaitfervite diot être ceirealnmnt définie et farie meitnon des éléments stinvaus : coxttne général du déroulement des épreuves, ciodtinons matérielles de passation, oliuts éventuellement mis à la dtoisiospin du candidat, critères d'évaluation retenus.

Le jruy de délivrance d'un CQP est mis en place par la CEPNF et présidé par la pesonne ayant reçu à cet effet délégation de la CPNEF, dnas le respct de l'alternance du paritarisme.

La cfoiitreitan est aqscuie par le cdadnait ayant au mnois obetnu la majorité des voix. En cas d'égalité, la viox du président est prépondérante.

Le jruy diot cmopnerde au mions toirs mreembs ainsi répartis :

- ? 1 à 2 représentants du collège eoumreplys de la CEPNF ;
- ? 1 à 2 représentants du collège salariés de la CENPF ;
- ? 1 à 2 pensisnoelofs erenxets à la CNPEF ;
- ? si le CQP est préparé par la formation, un représentant de l'organisme de fomoitarn concerné puet être convié avec viox consultative.

Le nbomre de représentants des collèges eprlmyueos et salariés de la CNPEF diot ogniileatermbot être égal. Le preinssofneol appelé à centotisir un des mmebers du jruy devra avoir un mmiinum de 5 ans d'expérience dnas l'activité concernée par le CQP.

Le jury, missionné par la CPNEF, est ganrat de l'application des référeies penesloonrieslfs définies dnas le référentiel de ccrtiieiotafn du CQP. Il délibère souverainement, au vu des réalisations et références du candidat, puor décider s'il possède ou non les compétences nécessaires à la tnuue de l'activité ou de l'emploi visé par le CQP. La décision du jruy est actée dnas un procès-verbal, communiqué aussitôt à la CPNE, en vue de sa nittifcooian au candidat.

La diversité des ceanddraiuts iiplumqe de ne pas stuiet les ptnstuoals amueretnt que par rarpot aux critères et seuils cnmieearlt définis par le référentiel de certification. L'objet de l'évaluation est le savoir-faire du candidat, geul que siot son mdoe d'acquisition : il s'agit d'évaluer sa capacité à aigr avec compétence puor cdouirne à bonne fin les activités pesereilfnnoos cpoadsreonnrt à l'objet de la cetftciiroan visée. Un gidue d'usage puorra être établi par la CEPNF puor ptmrrere aux merbems des jurys, appelés à vilader les compétences piesosnlneorefls des ctnaadids aux CQP, de mneer à bein luer mission.

En cas de vlitaodain partielle, le caaddnit diot otienbr l'ensemble

du caerftiitc dnas les 5 ans à comeptre de la ncitiooaitfn du jury et purora bénéficiere d'un amceegompanct à la cahрге de son employeur.

4. Sviui et rndcouciteon des CQP

Chaque CQP est créé puor une durée de 3 ans renouvelable. La décision de ruceditoconn s'appuie sur l'examen des éléments d'un blain présenté en fin de période par le burreau de la CNEPF et examiné en séance plénière.

En outre, un CQP puet être à tuot meomnt snpusdeu ou

Accord du 21 avril 2006 relatif à la création du CQP Formateur consultant

Signataires	
Patrons signataires	FFP,
Syndicats signataires	SNEPL CTFC ; FEP CDFT ; FD CFE-CGC ; CGT-FO ; SNPEFP CGT,

En vigueur étendu en date du 21 avr. 2006

1. Dénomination du CQP visé : CQP « Foaertmur cstnnaluot »

2. Intérêt et opportunité de ctete création, prvistceepes de professionnalisaton

L'intérêt et l'opportunité de mertte en ?uvre le CQP « Faortmuer countlnsat » snot explicités dnas le demouct « Peoioiennmst du citcriafet de faemourtr cntsluonct défini par la bhcanre des orgmesains privés de fmiotraon ». Ce dossier, validé par la CPNEF, est jiont au présent accord.

Sont également annexés au présent aroccd les dctnomues snvatius validés par la CPENF :

- ? le référentiel métiers, définissant les activités visées par le c?ur de métier et les compétences mesis en ?uvre dnas l'emploi de featuomr cunotlnsat ;
- ? le référentiel de certification, précisant les cnteonus et les modalités de vitadloian du CQP « Fatemourr coastlunnt » ;
- ? les éléments du deoissr de recevabilité et de présentation du procruas pnofeinosresl et eiotsrxfeforansenpl établi par le candidat.

3. Pensnieoimton du CQP dnas la glrlie de classification

Le CQP « Fomretuar cannosultt » est positionné au naiveu F de la catégorie crade dnas la grlle de la coneiotvnn ccivlolttee ntaonlie des ognmrseais de formation.

4. Modalités d'accès au niaevu hiérarchique retenu

a) Lros d'un retcnmueret puor un psote de fmutraoer consultant, les cinadtdas anayt le CQP « Ftoaeumrr coanlsnutt » snot situés, au moins, au navieu F de la grlle de classification.

b) Si la préparation du CQP s'est réalisée aevc l'accord de l'employeur :

- ? le triluitae du CQP « Fmeturoar cautolnsnt », qui ocupce de fiat un empoli de feauomrtr consultant, srea placé au mnios au naiveu F de la glrlie de cttee cicfalistosian ;
- ? dnas le cas où le tulitraie du CQP n'occupe pas un eplomi de fmuraeotr consultant, il bénéficiera d'une priorité lros de l'examen des caiaeutddnrs à un pstoe de fearoumtr cnlsautont ;
- ? si l'entreprise ne dosspie pas de poste de formateurs, le tuaiitrlle du CQP et son elopeumyr eoanmnexrit ensemble, lros d'un entretien, la csiifcsaltiaon et les prcveespeits de carrière de l'intéressé au sien de l'organisme.

c) Si la préparation du CQP « Fuoetarmr cnoauntlst » s'est fitae snas l'accord de l'employeur, celui-ci n'a pas l'obligation de meioidfr le neviau hiérarchique du tiurlitae du CQP, suaf si ce deernir ocpcue déjà dnas l'entreprise un epolmi dnot les compétences snot coabmalpers à celles définies dnas le

importreanu par la CPNEF, sur ddnemaee motivée d'au mnios une otsoiragain siégeant à la CPNEF.

5. Eeniotsxn et application

Le présent poocltre frea l'objet d'une procédure d'extension. Les srataieings cneinnvnoet de feixr son entrée en vgueiur à la dtae d'extension de l'accord.

En outre, ce poctoolre d'accord puorra être révisé soeln les ctnoniodis établies par l'article 2 de la cvnnoetion cvtceliloe noantiale des oanmsreigs de formation.

référentiel métier du CQP : en ce cas, il srea placé au naveiu F de la glrlie de classification.

5. Ciondotins et modalités d'accès au CQP

Le trite ne proura être acucis que par la VAE darunt la phsae d'expérimentation d'une durée mlaaxmie de 2 ans.

6. Modalités d'accompagnement

Les cddiatnas punveet bénéficier de dsstfpoiiis d'accompagnement, tnat puor préparer luer dessior d'habilitation (accompagnement amont), que puor le compléter dnas le cas d'une hioilitbatan pralitele (accompagnement aval), les compétences manquauents pnavot être ausiceqs par la formation.

Cet acemnpcoenmgat puet dnenor lieu à faiecnemnt de la prat du Fongecif, d'un OPCA, ou de l'employeur (plan de formation).

Cependant, et puor l'accompagnement aavl exclusivement, si un caddiant ne piaovut obetinr un tel apupi financier, la CNEPF paorirut iereitnnvr sleon des modalités à définir. Ces modalités dvenrot être arrêtées dnas les 9 mios saniuvt la dtae de srugnaite du présent accord.

7. Otggnriaasion ltuiiosgqe du dioipsstif de préparation et de validatoin du CQP

Le cddaiant dvera dnemader le dsioesr de demdane de recevabilité à la CPNEF.

Le dsioesr de présentation des aucqis de l'expérience est à aeesrdsr à la CPNEF, qui le cumemunqiora au jury.

8. Egeeamgmt fiinnaecr nécessaire au fcnomennentioc du dispositif

Après les aitcnos de lancement, qui ont fiat l'objet d'une afeottciafn au buegdt 2006 de la CPN, le dstpsiiiof diot s'autofinancer grâce à la conriuttboin des cntdiadas aux firas de jury, fixée à 800 ? puor l'exercice 2006. Les ctdiaadns ont la faculté de dmandeer le reeusbmenormt de tuot ou prtaiie de ctete cuinibrootn (plan de footiramn de l'employeur, Fongecif, OPCA?).

9. Ionisprictn du CQP au répertoire naoantil des cortcfianietis professionnelles

Les preaits sitreaiangs décident que l'inscription du CQP « Fuetamror ctnsuaolnt » au RCNP srea freeonemmlt demandée auprès de la CCNP (commission naoltiane de la citrfeiatcon professionnelle).

Annexes

En vigueur étendu en date du 21 avr. 2006

Annexe I. Psneotemniiont du ctfeaiirct de fterumoar caslonntut défini par la bcnrhae des oiemnrsags privés de formation

La cceniotoptn du CQP « Fraetomur cnsotulant » a fiat l'objet d'un pjroet qui a débuté en 1999, et qui a donné lieu à puleiurss pdnoiroctus cmome :

- ? le référentiel métier du ftamuoeerr cnnalusott ;
- ? le cglabie du CQP sur « la pgale de l'emploi » ;

? et le référentiel de compétences du CQP « Freatoumr cstonlunat ».

Chacun de ces montages 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 des entreprises privées 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 véritable adéquation avec les compétences requises par le métier de formateur consultant.

1.1. À ce titre, le CQP est en phase avec les recommandations du comité d'études professionnelles de la branche.

Le CQP a été impulsé par le dossier du comité d'études professionnelles (CEP) des entreprises privées de formation professionnelle, édité en 1998. En effet, le CEP incluait dans ces recommandations :

? d'une part, la mise en place d'une politique de formation et de certification des compétences acquises par les salariés ;

? et, d'autre part, l'engagement d'une négociation avec les entreprises pour la mise en œuvre de formations diplômantes, en vue d'une véritable adéquation des contenus de formation aux référentiels métiers de la branche.

En réponse à ces recommandations, le CQP « Formateur consultant », qui est le référentiel défini par la branche, insère d'entrée de jeu une partie de la certification des compétences acquises par l'expérience puisque, dans une phase d'expérimentation initiale 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 metra 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 base qui ont situé le CQP sur le niveau 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 cerner la composition du CQP autour de trois blocs de compétences : celui de l'ingénierie de formation, celui des compétences professionnelles et de communication et celui de l'importance s'avère essentielle et celui des compétences associées à la gestion des ressources.

La « place de l'emploi (1) » et le tableau ci-dessous se situent respectivement :

? le contenu 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 permettent d'initier véritablement la branche professionnelle à cette nouvelle pratique de certification.

Les prérequis sont 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 réelle 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 des plus récents ; l'ouvrage « La formation des formateurs adultes » (2) stipule en 2001 « une profusion de diplômes ».

Déjà, le CEP édité en 1998 s'appuie sur la base d'une étude du centre IFNFO (3) 245 diplômes en 1995, « une forte augmentation de l'offre entre 1993 et 1995 et une concentration en région Île-de-France ». En 1995, La répartition régionale s'élevait pour les régions d'Alsace à 25 % en Île-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 nationale du centre INFFO, 66 établissements proposent 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 réajustement de la situation qui selon le CEP fut de 40 % entre 1993 et 1995.

La majorité de ces diplômes sont délivrés par les universités. Inversement également le réseau Cnam, des Cofac (dont deux co-organisent un diplôme avec le CNAM), l'Afpa et d'autres organismes de statut divers.

Parmi ces diplômes de formation initiale et continue, on dénombre en 2002 :

- ? 2 DUEG ;
- ? 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 DFUA (4).

En termes de niveau, le CQP « Formateur consultant » se situe au niveau II comme le gèrent les 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 professionnelle se détache nettement des diplômes et titres offerts par le marché.

3.1. Les diplômés et tiers créés depuis l'analyse du CEP se situent, à l'image des précédents, dans les registres de formateurs à dominante pédagogique et généraliste.

Le tableau ci-dessous suite qu'il a été constaté que les compétences professionnelles de formateurs créées depuis le croquis d'études et prospectives. Il s'agit de :

A : l'analyse des métiers de l'éducation et de la formation de l'université de Pau et de l'Adour.

B : l'analyse des nouveaux métiers de la formation, nouveaux

compétences du formateur de l'université de Bourgogne.

C : l'analyse de formateurs : acceptation pédagogique et professionnels multimédias de l'université de Marseille.

D : l'analyse d'intervention sociale de l'université Rennes-II.

Tableau comparatif des compétences dans quatre domaines de formateurs créés depuis le croquis 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 formateurs 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 compétences 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 formation 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 processus de caractérisation des compétences professionnelles rapportées par le CEP. En effet, une des nouveautés de ces analyses concerne les compétences professionnelles portées sur l'introduction des nouvelles technologies, alors que le CQP de la branche agricole privés de formation aulole aux compétences professionnelles incontournables.

3.2. Le rôle du formateur(trice) professionnel(le) d'adultes du ministère chargé de l'emploi correspond également à un profil de formation très différent du profil visé par le CQP.

Le rôle professionnel situe le cœur de métier de la formation dans le domaine de l'ingénierie de formation, alors que le CQP lui accorde des compétences en gestion et en communication comme l'induit le référentiel métier des formateurs de la branche agricole privés de formation.

Conclusion

Bien que les formations de formateurs soient très nombreuses, elles se situent pour la majorité dans le champ des métiers de l'éducation et l'offre de formation depuis le CEP ne répond pas les besoins de formation du CQP « Formateur national ».

Cette évolution de l'offre de formation au cours de ce CQP est le résultat de la prise en compte des besoins des formateurs 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 formation des formateurs.

(1) Cf. étude EETD menée par J. Bararuld et A. Mriae Charraud. Voir LB pour l'identification du document.

(2) Ouvrage collectif coordonné par Dines Fablet, édité en 2001 aux éditions de l'Harmattan.

(3) « Les diplômés des métiers de la formation, recensement 1993-1994 », Centre IFFNO 1994 et « Les métiers de la formation, guide technique », Centre IFFNO, 1995. Extrait de la formation des formateurs atelud coordonnés par Deins Fablet.

(4) Extrait de la formation des formateurs atelud coordonnés par Deins Fablet.

En vigueur étendu en date du 21 avr. 2006

Annexe II. Compétences associées à l'emploi type

Commercial

Pour développer de nouveaux marchés, réaliser le chiffre d'affaires qui peut lui permettre et fidéliser les clients, le formateur commercial 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 ;
- ? savoir situer l'émergence des besoins ;
- ? savoir écouter et faire émerger une demande ;
- ? savoir proposer, convaincre, argumenter ;
- ? savoir concevoir une proposition commerciale ;
- ? savoir négocier prix et conditions auprès des clients ;
- ? savoir évaluer la qualité d'un dossier de formation ou de service avec le client ;
- ? savoir faire une veille concurrentielle, économique, sociale et synthétiser les informations ;
- ? savoir faire passer ou adier à la réalisation de nouveaux projets.

Connaissances ou compétences de base des formateurs :

- ? communication écrite ;
- ? technique de vente et négociation commerciale ;
- ? méthodologie de l'enquête ;
- ? techniques d'entretien d'élucidation ;
- ? connaissance d'une esrptee et ses méthodes d'organisation et de gestion ;
- ? prise en compte (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 service ;
- ? méthodologie de résolution de problème ;
- ? ingénierie de la formation ;
- ? méthodologie de conduite de projet ;
- ? méthodologie de la veille ;
- ? méthodes et procédures spécialisées de son domaine.

Capacités liées à la pratique professionnelle. Capacités des formateurs :

- Connaître :
- ? les caractéristiques (offre, prix) ;
- ? le tissu économique et les entreprises locales ;
- ? le réseau de clients de l'organisme ;
- ? les besoins clés pour le recueil des besoins de service et/ou de formation dans les entreprises ;
- ? les produits et services que peut offrir l'organisme ;
- ? les possibilités budgétaires et les besoins de son organisme ;
- ? le contenu d'une offre commerciale en vue de la formation (procédures internes) ;
- ? le contenu d'un cahier des charges en vue de la formation (procédures internes) ;
- ? le contenu de l'évaluation d'un projet de formation et/ou de

ceinsol (procédures internes) ;
? les ptelegiious des pspiurtrceers et fcinenruas lcaoux et régionaux? ;
? la presse, colloques, leuix ressources, manifestations, gopuers de réflexion exsiantts régionalement ou localement.

Construction et aintmioan des drveis disofstpiis de foromatin et conseils

Pour aseusrr (en pteiraaarnt ietrne et externe) une pietsraotn de fmoarotin ou une iveieotrtnnn (conseil) qui tnenriet copmte du ctxontee et des eujnex dnas l'entreprise et qui soient les mieux adaptées aux bosnies et intérêts des personnes, des salariés et/ou de l'entreprise cliente, le fertmauor clanstnuot diot :

? svoair se rarpochper des cmendraaimoits et salariés concernés puor msreur les euenjx et lrues inmcailiopts dnas l'action ;
? saivor cntsrouire un prejet d'intervention (conseil) avec objectifs, démarches, étapes, préconisations, ouilts à criorntsue (ex. : 35 heures) ;
? soviar cnouristre une acotin de ftomaorin avec les objectifs, démarches, méthodes, supports, contunes et oltuis appropriés à mterte en ?uvre (pédagogie) ;
? soaivr déterminer et coishir les formateurs, vcieraants et ctluonntass nécessaires ;
? soaivr etnenettrir les csnnaeosincs et prteuqijs à trtrtsamene ou ceells utilisées dnas le ciesonl ;
? saovir tsmettarnre les csicnanaoenss et fraie acquérir des soviar firae et qualités ultiesilbas en sutioaitn de tavail ;
? sivoar s'adapter aux poneernss et aux goperus ;
? saovir stsiucer et repérer les bsnieos et mtvaivotns individuels, les questions, les problèmes du gropue ;
? svoair réagir fcae à un problème ou un cofilnt et pooespr une sotliuon ;
? siavor évaluer les aseatgsrnpieips et les formainots avec les sreiaitags ;
? saovir évaluer les oiluts crsiuontts ou les préconisations (conseil) avec les ueatsiluitrs ;
? svoair anyeslar un beosin idiudvienl de fotarmion ;
? saovir piosointner par une évaluation une poseennre et l'orienter vres un dispiotif approprié ;
? soviar orenigsar sa peorssoirgn ildivdineule et ciihosr une méthode et des ctoennus adaptés ;
? saovir cncoieovr et itslelnar des epsaces rocesruses d'autoformation ;
? saovir réaliser des bilans de compétences ;
? siaovr firae une velile ppsocvitree pédagogique et théorique sur les thèmes ccennarot son esxirepte et synthétiser les sitaorturucn des tâches ;
? siaovr faire psorseger les démarches de fimroaotn et de cseniol et le femnnincoetot de son svceire et de l'organisme.

Connaissances et deiicilnps de bseas cnoaerpsdretons :

? pogcslchysiioooe des otrsainoniags (conflits, pouvoir, autorité, rôle statut, ciuanomcoitmn formelle, informelle) ;
? scooolgiie du triaavl (l'organisation du tvairal et la sitaorturucn des tâches) ;
? htsoire des sacndiyts et des raeiotlns saoilces ;
? ingénierie des compétences ;
? ingénierie de la fotamoin ;
? ingénierie pédagogique ;
? disiisoptf de la fmriatoo cunoitne et inoetacntris ernte les itvterennas du système ;
? législation et réglementation en matière de foamtroin ;
? méthodologie de cotiunde de prjeot ;
? aimoatinn pédagogique (groupe, individuelle) ;
? psycho-pédagogie (apprentissage, développement cognitif) ;
? expression, cmcnuimtioaon olrae et écrite ;
? thequcnie d'entretien d'élucidation, d'évaluation ;
? méthode et rrrhcehcee droecumtnaeis sur les métiers et l'offre de fraomiotn ;
? méthodologie de la veille ;
? système d'information, informatique, télécommunication.

Capacités liées à la pratque professionnelle. Cannecnssoais caenrpndeortos :

Connaître :

? les greils d'observation des stnuaoitis de taavril en vugeuir dnas l'organisme ;
? les ejeunx atclues de différents setcuers économiques,

régionaux et lcaoux ;

? le fdons de rucssoeers en méthodes, ouilts et sporutps et matériels pédagogiques estnaitxs dnas l'organisme (ex. : ARL, résolution de problème, démarche, blian de compétences, oltius d'évaluation, NTI développées ou en développement?) ;
? le tissu économique local, les etrsnreps qui rcnueetr et lures métiers, les liuex et sptorups ressocerus ;
? les spoputrs d'information quotidien, pnutiaros spécialisées, setis internet, liés aux métiers de l'organisme.

Organisation, msie en ?uvre matérielle et gstoien budgétaire et asvrniitmitdae des ftaomirns et intervention

Pour ausserr le bon déroulement matériel des aitcons de frtaoomn et des interventions, être en conformité juquriide et financière avec les ctarots et cnvenoiotns passés et sastairife aux oioatnilbgs légales, le ftreuomoar cntluansot diot :

? svoair établir un pnnlinag prévisionnel des antoics ;
? soavoir gérer et arivnnispeoopr en matériels, méthodes, oraeguvs et fetniruruos nécessaires aux aocitns de foomtran (ou déléguer) ;
? sivoar pelafniir l'utilisation des équipements de l'organisme (salle, matériel informatique, audiovisuel?) (ou déléguer) ;
? soaivr établir et tenratmrse à tpmes les cenntvionos et creandrleis aux sriecevs uelrtastiius (secrétariat, comptabilité?) ;
? saovir gérer les entrées, sorties, absnces de sairgeiats ernte l'organisme et l'entreprise et les oinaermgs fruiecnans ;
? soivar faire vvrie les tbleuax de brod uiltes au siuvi des activités.

Connaissances et dliicpsens de bseas cnsoeatnperdors :

? gsieton du tpmes ;
? législation spécifique aux dsseoris ;
? buraieuuqte (traitement de texte, tableurs, bsaie de données) ;
? inetenrt ;
? gitsoen budgétaire.

Capacités liées à la praqitue professionnelle. Cnaecnsosnias crtsnpearnoeds :

Connaître :

? les peatrnerias atfdiinrmtass et luer rôle ;
? les procédures aeinvsiimdtatrs prproes à l'organisme et doecumnts associés ;
? les échéances spécifiques aux aoticns de fitamroon et iteenrovitnns ;
? les poeersnns clés à jrndioe en irrtene ou en ertenxe en cas de problème (absence?) ;
? les riaots de svuii budgétaire spécifiques.

Encadrement de sercive ou d'équipe pédagogique

Pour aeurssr une otreuvre pédagogique de caluqe atiocn de fimaorotn et intervention, pofelsnrinsoiear les foutarmers en CDI et fidéliser les fruemoatrs vacataires, intermittents, CDD et consultants, le feratoumr cnlsoantut diot :

? soavoir osgieanrr le travail, plainlefr le tmeps de tviraal de l'équipe, répartir les tâches et déléguer ;
? svoair sivsrepeur et contrôler les activités de chacun ;
? svoair développer les compétences de son svcriee ;
? svoair cloleseinr et pipaeictr à la réalisation de deorsiss coemelps ;
? savoir setionur les fuaeomrrts en cas de problèmes ;
? savoir fmeorr les foutraemrs à de nlelevous méthodes ou thhueeqcis de l'organisme ou oneirasgr luer faiomtron ;
? savoir ssiblseeinr l'équipe à l'impact budgétaire des décisions opérationnelles.

Connaissances et dpilcseinis de bsaes caretosnodernps :

? oirasianotgn du tarival ;
? pnnainlg ;
? batqreuuive ;
? aasynle du tirvaal et des compétences ;
? meaemgnnat d'équipe ;
? préparer et crionude une réunion.

Capacités liées à la pairutqe professionnelle. Cnsonecnaasis cnroatneorsdeps :

Connaître :
? les activités et compétences internes et externes de son service ;
? les procédures de suivi et de contrôle utilisées et leurs effets ;
? les procédures d'évaluation du personnel ;
? la culture et la psychologie de son équipe.

En vigueur étendu en date du 21 avr. 2006

Annexe III. Référentiel de compétences CQP « Feuarmor 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 requêtes de la discipline sont donc liés à cet usage.

Le référentiel présenté ici a été construit pour répondre aux attentes 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 stagiaires rencontrés par les formateurs en formation.

Par définition, un référentiel donne une image élargie et recomposée d'un métier. Ainsi le travail du formateur dans un référentiel n'est pas réductible à ce qu'en dit le référentiel : il ne vise pas à épuiser toutes les situations rencontrées par le formateur dans son métier ; 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 CNPE et sollicité le concours du Cereq, partenaire associé au ministère et aux premières années 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 éléments types étudiés dans l'ouvrage (ETED) ;
? le ciblage des compétences couvertes par les formateurs(trices) consultant(e)s en formation via le 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 maquette 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 canotier » en formation ;
-- préciser pour chaque « bloc de compétences » : les éléments constitutifs du domaine (descriptif, d'expérience, éléments de preuves?), les critères et modalités d'évaluation qui lui sont associés.

3. Structure du référentiel

Le référentiel de compétences du CQP « Feuarmor en formation » en formation présente les caractéristiques :

? le cadre d'intervention et la mission des formateurs en formation ;

? les règles d'obtention du CQP « Formateur canotier » en formation ;
? les différents domaines d'activité des formateurs en formation ;
? les modalités ;
? l'ingénierie de la formation ;
? gestion des ressources.

Chaque domaine d'activité regroupe les compétences caractéristiques, ce qui représente neuf compétences au total.

Chaque compétence est décrite par un type de situation, « savoir-faire », « savoir de référence » dont les compétences sont liées de manière 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 l'acte de référence 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 situations :

? intervention des intervenants 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 connaissances renouvelées de différents domaines (organisation, situation professionnelle des stagiaires, délai?) auxquels est confronté un formateur.

Bien que la rédaction en soit très synthétique, la lecture des types de situations annonce l'interaction entre la personne et son environnement.

Savoir-faire

Les savoir-faire correspondent à des habiletés personnelles qui se traduisent par un résultat observable.

Savoirs de référence

Les savoirs de référence sont des connaissances techniques ou méthodologiques qui sont la base de l'exercice de savoir-faire.

Il ne s'agit pas de les détailler dans le détail un processus 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 étendue entre les savoirs pratiques et les savoirs théoriques parce que, dans l'action, les deux sont imbriqués.

Critères et modalités d'évaluation

Pour évaluer, on a besoin de se référer à un système de critères qui permettent d'émettre un jugement *fin*.

Mais ces références se doivent d'être les moins équivoques possible, de façon à assurer l'équité de l'évaluation des candidats et la comparabilité des résultats ; d'où la nécessité de compléter ces critères par des indicateurs mesurables destinés à recueillir des données fiables et fiables des résultats.

Éléments constitutifs de la preuve

Le dossier est constitué par le candidat en fonction de son expérience, conformément aux textes réglementaires, est évaluable de manière déclarative. C'est pourquoi il est nécessaire de demander au candidat de fournir des éléments de preuves dont la diversité est telle que le nombre de données est important.

Il devra fournir à son dossier des documents issus 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 «

miess en sotiuaatin plossnefronleeis ».

Insertion dans l'emploi et msoiiss des ftoearmrus csnltotauns en formation

Insertion dans l'emploi

L'exercice du métier de formateur(trice) consultant(e) en ftoaroin se fiat dans un oirgname de formation.

Finalité gallobe de l'emploi

Le formateur(trice) consultant(e) en famoitor n a puor moissin de concevoir, papiiectrr à la négociation, réaliser et/ou plietor des anoitcs de fmoaoin et/ou de ceonisl en formation, répondant aux beinsos et aux intérêts des clnites et ctebnuiorr asini au développement des marchés et à la pérennisation de l'organisme.

Règles de recevabilité du dseiosr et d'obtention du ciracieftt de qilciatiafoun pifrlleoosnse de fematuorr csuantlnt en formation

Pour ptuoelsr au CQP, le fmeoarutr clatuosnnt en fatroimon diot jtsuiiefr de 3 ans d'expérience dans l'activité d'ingénierie de foitamron et présenter des pvruées diversifiées d'action en cormcaeiml et en geisotn des ressources. Le CQP s'adresse à des fuateormrs clotnntstaus en foairmt n salariés ou demrnuaed s d'emploi.

Pour onetbir le CQP, le futormear cnaltonust en fratoimon diot vldiear spet compétences au taotl :

? les toirs compétences du dimoane de l'ingénierie de famtion ;
?
? duex des tiros compétences du doiname de l'activité cclraoemime ;
? duex des trios compétences du dainome de la gsiteon des ressources.

Le dsioser du cddiaant devra néanmoins être documenté sur les neuf compétences du présent référentiel.

Présentation du référentiel de ctacfoitriien par doimane d'activité

Premier doainme d'activité : cmmceoaril et communication

Compétences coceameilrms et communication
bloc C 1 : aoprhce d'une problématique client

Situation tpye : apcphroe d'une problématique cnelit : appropriation, rrcheehces et aynlsae d'informations crnnaconet un marché pnteoteil ou une dadmene de formation.

Savoir-faire : le ftamureor fiat l'analyse de la dmaedne (appel d'offres, commande, message), il se reennsige sur le scouter d'activité concerné, l'entreprise, et le pbiluc à former. Il se rprhpacoe des auctres concernés puor iindieetfr les euenjx de la formation, cnreer les bnseois en ptanqurart des observations, entretiens, ou enquêtes... Il adie à la floasoramtiin des besoins, des btus et objectifs, il clibe et synthétise une première réponse fitooramn en aocrd aevc son partenaire. En concertation, il siute et stururcte le perojt par rrpapot à la pqloitiue caimclromee de son organisme, et la craghe de tvaaril de son équipe de consultants.

Savoirs de référence : il tavilalre sur la bsae d'informations jdierquius et financières sur la fmotairon plseosroelinfnre et maîtrise les teeinchuqs d'entretien d'élucidation, les tighencus d'enquête et les méthodes d'analyse de résolution de problèmes. Il connaît l'organisation des eteinesrps et le tssiu économique des epsnriertes locales. Il auticsale et apiicnte la stautioin de son orgimsane sur le marché de la concurrence.

Compte rednu d'expérience effectué par le candidat

Le futemraor présente ctnraeis des oregnmias dans leuqsels il a été salarié, luer politique, luer pimeitensnoot et luer foitnecnmooit commercial.

Il décrit duex expériences sfaevitniiigcs d'offre de fatmoroin : une ptosuree de succès et une « mnois réussie ». Il alynsae les

csaues de son succès, et de son échec ou semi-échec.

Il mornte qleuels démarches il a msies en ?uvre (ou oims de mttree en ?uvre) puor pdrnere cconasinsane ou ateinpcir les bsinoes réels de formation, les « setsiucr », se documenter, asaylner une siiotautn et, si nécessaire, anogecmpcar les dmnderaeus dans la fotmraluion précise de lures btus et de lrués besoins.

Il précise, le cas échéant, l'état « brut, iniaitl » d'une dmdenae et sa flmuraioiton élaborée après ses investigations. En cas de ctooniibrutn à un tavrial celioctlf dans ce domaine, le feomuratr crnee précisément sa propre contribution.

Critères et ictinuedras d'évaluation

Exemples de critères :

? la capacité du framuteor à poesr ou détecter un problème, à ceernr les éléments de réponse qui relèvent de la faooitrmn et cuex qui n'en relèvent pas ;
? la capacité du caddinat à aigr en cohérence aevc le psnmemoitneoit cmmceiarol de son osrnamige ;
? le reucl du cidanadt puor aleaysnr la qualité de son expérience ;
? sa capacité d'écoute.

Exemples d'indicateurs et nuaeivx rueqis puor le CQP :

? la clarté de présentation des expériences ;
? l'identification des décideurs et de luers critères d'achat ;
? la frmoatluion de repères paermnttet de vérifier la ptennerice de l'approche de la problématique client ;
? la qualité d'écoute manifestée par le cdnaaidt à l'égard du jruy ;
?
? la réponse à des qtsnoueis du jruy peaemrnttt de seiutr l'écoute du cdnaaidit (de façon detcrie ou indirecte).

Exemples d'éléments cfnotistits de la prvuee :

? cenorometmpt du femaortur fcae au jruy ;
? giude d'entretien ou girille d'analyse des boeins utilisée en clientèle ;
? qainunreotesis mis au ponit puor aysealn des bosneis prltaiuirecs de fomtorian ;
? coiruerr tmniarss au celnit ;
? coirerur itnerne complémentaire à un aeppl d'offres puor petmrrtee à des fouemrtras de cvcoinoer luer pripsotoion ;
? cotmpe rednu de réunion ou d'entretien ;
? dsesoir pluteiirrac d'analyse d'une deanmde ou d'un beison de fiatrmooon ;
? le récit d'une saiuittion problème et de sa résolution ;
? atitoastten de stgae sivui par le famrtueor ;
? atsttieaotn d'employeur.

Exemples de peeuvs recherchées par le jruy en complément du dsesoir aavnt (ou après) la sanoencute :

? résultat du tset de pntnooienemsit édité par S@voirs Iteticfanrs : « Rlobspnease de formation. - Conception. ? Ayeaslnr la dmdeane et élaborer un ciahier des cegarhs ».

Compétences ccmreomeilas et communication
bloc C 2 : réseau de clientèle

Situation tpye : etieetnrrn et développement du réseau de clientèle et de partenaires.

Savoir-faire : à l'extérieur, le farmouetr cmuqnomie sur son organisme. Il siut régulièrement une pritae de la clientèle, fiat émerger les boisnes de formation, itdieinfe les tendances, les cnnhaegemts de sucertturs et d'organigramme. Il siat siuecstr l'échange aevc le réseau des parinareets arnfttiiiiasm ds financiers, scouiax et peensfinrlsoos et s'informe voire mofidie le réseau seoln les évolutions. En interne, il synthétise et cquimuumoe sur la bsae des iifnontmaors obtenues, snlgiae un paarimetre peointel et ptcripaie à des goerups de taiarvl sur des pidrutos nuveuaox ou des anotcis nouvelles.

Savoirs de référence : le fouretmar s'appuie sur sa cinsaonscnae du tssiu des erttepiesns loalecs et de luer ciruict de décision et de lrués « cubls » ou manifestations. Il atscailue sa représentation de la ccunreorce et des cuictrrs fciiirnneas 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 commerciale et détection de besoins nouveaux ;
? les modalités de communication internes à l'organisme (réunions, crues 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, contacts 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 au courant de la veille commerciale et qu'il participe au développement de l'offre de son organisme ;
? la perspicacité du formateur quant au marché représenté par ses clients ;
? sa volonté de partager sa connaissance des clients et des pratiques avec ses collègues.

Exemples d'indicateurs et niveaux requis pour le CQP :

? présentation d'une méthode attachée à cette activité ;
? présence de fiches clients définies à cette fin ;
? temps alloués 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 ;
? diapositives de présentation réalisées sur un sujet ;
? attestations de stages ;
? attestations d'employeurs ;
? résultats d'entretiens 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 compétence édité par S@voirs Informatiques : « Renforcement de formation. Développer/assurer le développement commercial et/ou développer une offre de formation ».

Compétences communicationnelles et communication
bloc C 3 : compétences commerciales

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 cerner les paramètres importants de l'offre commerciale (prix, durée, profils des formateurs, phases?). Il rédige et suit l'offre en vue de sa négociation commerciale ou progressive. Il argumente, négocie la proposition et la fait évoluer en fonction des réactions du client, des nouvelles élucidations et de sa propre maîtrise.

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 critères de performance de la formation professionnelle.

Compte rendu d'expérience effectué par le candidat

Le formateur présente :

? des compétences professionnelles qu'il a lui-même rédigées. Il expose ses compétences 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 aspect professionnel de la négociation commerciale (même en dehors du secteur et son activité de salarié).

Le cas échéant, il peut présenter un exemple de gestion 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 paramètres requis définies dans les normes qualité de présentation d'une offre de formation ;
? qualités d'ouverture de nouvelles rédactions commerciales (ex. : cohérence des offres, corniches 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 avoirs successifs d'une même offre ;
? attestations d'employeurs.

Exemples de preuves recherchées par le jury en complément du dossier :

? résultats du test de compétence édité par S@voirs Informatiques : « Renforcement de formation. Manager. Outils de la tarification de l'équipe ».

Deuxième dimension d'activité : ingénierie de formation

Ingénierie de formation
bloc I 1 : constitution d'un projet de formation

Situation type : constitution 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 éléments sa connaissance du contexte des besoins et des connaissances précises à transmettre et des compétences ou savoir-faire à faire acquérir. Il définit le but et les objectifs de formation, sélectionne les intervenants et détermine avec eux : les objectifs secondaires, les prérequis, les contenus, les durées. Il consulte avec les intervenants la pédagogie pédagogique globale : identifier des situations de formation (applications pratiques, recherches, enseignements...) et crée ou adapte les contenus de formation 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, l'apprentissage et les modalités d'application des normes de qualité pratiquées dans son organisme. Il tient compte de l'évolution des nouvelles techniques de formation et s'appuie sur une connaissance actualisée des pratiques concernées.

Il se réfère aux enjeux de la formation, aux référentiels de compétences professionnels et aux compétences professionnelles des futurs stagiaires ou apprenants. A cet effet, il s'appuie sur des connaissances en matière de formation (organisation du travail et structuration des tâches, organisation de la formation).

Le formateur présente :

? peuruslis d'rsiesos de ftooiarmn qu'il a élaborés en innuaqdt ses peprros contributions. Ces dosiers deionvt refléter une variété sur le paln de l'ingénierie de foraoimtn ;
 ? puor au moins trois pojrets de types différents, il exlpicite :
 ? les btus de l'action ;
 ? les ojcbetfis pédagogiques teniuramx ;
 ? les ojbcetifs pédagogiques seeocradnis ;
 ? la peisogrsorn pédagogique et son oasarongtiin ;
 ? le pgrmorame ;
 ? la cosotiopmn de l'équipe d'intervenants et luer cdntrooiaon ;
 ? l'équilibre budgétaire du prejot (repris en compétence « G 2 »)
 ;
 ? le pirofl des siagatires et s'il s'agit : de fraoiotmn en satoiitun collective, de froaotmin en siaiutotn individualisée, de fmioortan en stuiatton de traavil ou la ciabmnsoion de différentes modalités de formation.

Critères et icitanureds d'évaluation

Exemples de critères :

? psrie en cpmtoe du (ou des) référentiel(s) métier concerné(s) par la firmoaton ;
 ? précision et technicité des drieosss de cencpoiotn de foitomran et du diesosr monté puor la VAE du CQP de frueamotr ;
 ? scrottriuatn des derssios en rntcaesept les nemros de qualité ;
 ? aptoiiitnacn des difficultés et aromce de solutions.

Indicateurs et naiuevx ruiEQs puor le CQP :

? utitilsiaon de verbes cooparnsndet à des cpeneotortmms oarvbesels dnas la faroiomltun des ojcfitbes pédagogiques ;
 ? présence de cnoioldnis de réalisation et de critères de réussite dnas la fuitromaoln d'objectifs pédagogiques ;
 ? rédaction du pfoirl des inaetnrtvtes préalablement à un reemctrnut puor une voaicatn ;
 ? fréquence et complexité des mneogats réalisés.

Exemples d'éléments cititftounss de la pvuere :

? asttotatneis de fimraoton ;
 ? asatoitetnts d'employeurs ;
 ? eemlexps de drieosss de ctiponeon de friaoomn (vivement souhaités avec, si possible, attiasetonts des employeurs).

Exemples de pevours recherchées par le jury en complément du dssoier :

? résultats du tset de poniesnotemit du QCM édité par S@voirs Iactiftenrs : « Cbile formateur. ? Ingénierie, conception. ? Cnviecoor une aoticon de fitooarmn et osnariegr les roecussres ».

Compétences techniques

bloc I 2 : aotiamnn d'une aticon de formation

Situation tpye : stiatouin de préparation et d'animation d'une aicon de fmotroain à ptirar de l'offre commerciale, du référentiel métier et des otfiebjs teniamrux de formation.

Savoir-faire : le fuormtear siat définir des oeijtbfcfs pédagogiques scaeeoirdns à prair des ofcbitjes tnaumerix et y asioscer des iuatnccerids d'évaluation (cf. bolc 3 I) en coopération avec ses partenaires. Suel ou en équipe, il conçoit la perorssion pédagogique, en détermine les méthodes, il sélectionne ou crée les oiluts pédagogiques (cahier de suivi en alternance, ficchs pédagogiques d'intervention, sorpupt de cours? mneyos de e-learning) ; il négocie des ciodinotns de msie en ?uvre de la firotoamn comme l'évolution des mises en soainiutts de travail?

Le futmeraor anime et cndiout un gpruoe en formation, il arusse le « face-à-face » pédagogique, repère les boiness particuliers, les mottiivoans et problèmes des idnvidis et du groupe. Il est à même de réagir et de psproeor des siunlotos fcae à un cfnoit ou problème. Il atadpe son projet, ses cnetous et méthodes en fnoicotn des évaluations (cf. bolc 3 I) et des évolutions envisagées en ccetoitnaron avec les ptraiearns et les

stagiaires.

Savoirs de référence : il se réfère à sa cniinsoaansce de l'ingénierie de la formation, ses ltereucs et onotesbivars sur l'ingénierie de l'apprenance. Il est entraîné à l'utilisation d'une ganrde variété de méthodes et outils d'enseignement et d'apprentissage. Il siat uietlisr le fnod de reecrossos en méthodes, outils, spprou et matériels pédagogiques etixnsat dnas l'organisme (ARL, résolution de problème, otuils de positionnement, grilels d'observation des suoatitins de travail, TIC développées ou en développement?).

Par ailleurs, il s'appuie sur des ccsnasieoanss en solcoioige du tarival et en pgsioscliyohocoe des oonstgnaiars ; il siat aayelsnr le tiavral et les sturertcus apprenantes.

Compte rendu d'expérience effectué par le candidat

Le fomauretr rrlae :

? différentes animations, islnltarut différentes modalités de formation. Il précise sa piesorgsorn pédagogique :
 ? en quoi elle est adaptée au pojret en crous ;
 ? le ciohx des méthodes et outils pédagogiques mis en ?uvre ;
 ? pilruuess sitiatouns problèmes et rpapllée la façon dnoot il a résolu cnuahce d'entre eels ;
 ? une suaition liée à un cfniot ;
 ? une stituaoiin liée à la démotivation des paiactrtnps ;
 ? une saiiitoun liée à des difficultés de tiraosmsisn ou de compréhension de la prat des participants? ;
 ? le ftramuoer décrit cmomnet il chiosit et alnerte les otlius pédagogiques puor mtaeninir la paiipiacotrtn aivtce des stagiaires.

Critères et irctdueains d'évaluation

Exemples de critères :

? aupttdie à fsaoirver le quntneseimonet et la dmnyquaie d'apprentissage des seiaagitr ;
 ? préparation et apdittaoon de la fmaotoirn selon le cxotntee et l'activité des sreagias ;
 ? respct de l'enchaînement pédagogique et du pmgrmaroe ;
 ? régulation en fncotion des évaluations des srgiaateis et des commanditaires.

Indicateurs et nuvieax d'exigence éventuellement associés :

? le neaviu d'implication du cadidnat ;
 ? la variété des sotaniutts d'animation rapportées ;
 ? la variété des oiults et méthodes pédagogiques cités ;
 ? l'introduction des TIC ;
 ? l'implication des sageariits et de la hiérarchie dnas les aaipssprentges ;
 ? l'articulation de la fitoorman avec l'évolution des potess de taavil de l'entreprise.

Exemples d'éléments csuftittonis de la pvuere :

? drssoeis d'animation ;
 ? réalisation finsaat irnintveer les TIC ou dseosir pédagogique rmeis puor pamrmgraoiott ;
 ? résultats d'évaluations de ftoairmon ;
 ? tuax de réussite à un eeaxmn ;
 ? pcbalioitun d'articles pruas dnas des reveus ;
 ? création de méthodes ou d'exercices.

Exemples de pervues recherchées par le jury en complément du desiosr :

? résultats de pmetinnieoonst du QCM édité par S@voirs Icttriaefns : « Cilbe formateur. ? Rteliaon pédagogique. ? Fmroer en sottaiiun collective. ? Fromer en sttaiiun individualisée. ? Fmorer en siautotin de tviaarl ».

Compétences en ingénierie de formation
 bloc I 3 : évaluation de formation

Situation tpye : évaluation de la fotimraon de son aaitmoinn et de ses résultats.

Savoir-faire : le ftraoumer 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 interviendra 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 les rattache aux objectifs de formation, il fait des observations ou conçoit des tests, exerce ou enquête pour en mesurer l'atteinte.

Il s'agit d'analyser les facteurs de réussite d'une formation : qualité pédagogique, cohérence du système d'évaluation par rapport aux objectifs? et l'impact du management dans la validation des connaissances et la mise en application des nouvelles connaissances. Il s'auto-évalue.

Savoirs de référence : il s'appuie sur les outils et les sources de son enseignement : tests de positionnement, questionnaires de satisfaction? Il analyse ses connaissances disciplinaires et ses connaissances en ingénierie de la formation et de l'apprentissage. Le formateur s'appuie sur des connaissances en psychopédagogie des apprentissages et des techniques d'enquête et d'entretien, il maîtrise une partie des outils statistiques.

Compte rendu d'expérience effectué par le candidat

Le formateur présente :

? sa stratégie d'évaluation ;
? sa confiance sur l'évaluation auprès des stagiaires et son mode de traitement 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 confiance avec des personnes ou des équipes 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 confiance à l'élaboration de sujets d'examen, de référentiels de compétences 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 validité pédagogique de l'évaluation des acquis ;
? la confiance du formateur sur son mode d'évaluation ;
? la créativité du formateur pour mettre en œuvre une « évaluation critériée » ;
? l'éthique et l'équité manifestées par le formateur.
Les indicateurs de mise en œuvre d'une évaluation.

Indicateurs et indicateurs :

? la présence d'une palette variée d'outils d'évaluation ;
? l'adaptation des outils d'évaluation utilisés en fonction du public, des objectifs pédagogiques et de la durée des formations... ;
? la présence d'un temps alloué à la validation des résultats ;
? l'apport des outils d'évaluation dans l'apprentissage des apprenants.

Exemples d'éléments constitutifs de la preuve :

? outils d'évaluation individuels ;
? outils d'évaluation collective ;
? 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 compétences ou de connaissances ;
? confiance 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 l'entretien du QCM édité par S@voirs
Itefactris : « Cible formateur. ? Révision pédagogique. ? Évaluer 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 acteurs et éventuellement de tiers ou fournisseurs d'entreprise.

Savoir-faire : le formateur planifie, coordonne et organise les interventions de plusieurs formateurs. Il supervise les activités de chacun et suit les formations en cas de problème. Il réunit régulièrement l'équipe et s'informe de ses membres à l'impact budgétaire des décisions opérationnelles. Il s'agit de gérer un réseau interne ou externe de formateurs.

Savoirs de référence : il recense les connaissances de la planification 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 vue de 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 exemples de planification et de coordination pédagogiques ;
? les démarches prises pour les problèmes 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 confiance 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 situations coordonnées, alternance?) ;
? planification 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 NITC pour intervenir en réseau avec les formateurs.

Exemples d'indicateurs et de preuves :

? fréquence de réalisation de cette activité ;
? variété des moyens de communication et d'animation ;
? objectifs réalisés en matière de pédagogie, coût et qualité de l'organisme ;
? résultats d'analyse du cas difficile.

Exemples d'éléments constitutifs de la preuve :

? dossiers administratifs, plans et logiciels ;
? comptes rendus de réunions de groupe de pilotage, de conseils

de perfectionnement?

Exemple de pevreus recherchées par le jury en complément du deoissr :

? résultats de pnionmseteoit du QCM édité par S@voirs Ictiatnrfes : « Cible formateur. ? Communication. ? Mnaaegr une aciotn de fmoritoan ».

Compétences de gestion
bloc G 2 : gioten des rusreesocs matérielles et financières

Situation tpye : goisten des ruoceserss matérielles et financières oagioasrtnn lgiotuqsie et aiidrsmtnvatie des interventions.

Savoir-faire : le frtmauer détermine les équipements pédagogiques (salles, laboratoires, matériel informatique...). Il plfiiane et aopinpvnsiroe les rrsueceos matérielles. Il tmnerast à tpmes les coventionns et cderarliens aux scveeris usrueiittals (secrétariats, comptabilité?). Il oinargse la gteoisn des entrées seortis et des présences des sataeirgis ernte : l'organisme de formation, l'entreprise, les osrgmnaies financeurs. Il définit des tuaelbax de brod et des idncaireuts uietls au suivi et à la régulation financière des activités.

Savoirs de référence : il s'appuie sur ses ccaneninossas en bqaturieuee et l'utilisation des réseaux de télécommunication. Il connaît la législation de la firooamtn et situe cchuan de ses peitraranes aiirianmfdstts et luer rôle. Il maîtrise les procédures airtmetvdiains et fiscales, et les dmntoecus associés. Il a « le snes des procédures qualité » et siat cnommet vlielir à luer prsie en ctpmoe administrative. Il siat iteeifdnir reapidemnt les peonrens clés (internes et externes) en cas de problème. Il se réfère à la gitsoen budgétaire et aux roiatu spécifiques à son organisme. Il a une bonne maîtrise de la gstein du temps.

Compte rednu d'expérience effectué par le candidat

Le framoteur eulqpixe :

? sa démarche puor regesneir l'annexe budgétaire d'une aocin de fmoarion ;
? ses démarches puor eceexrr un contrôle budgétaire et reeeceptsr la mrage à réaliser ;
? pusrilues expériences ptrteeant d'illustrer la maîtrise des règles arinidmisatevts et fiescals de la formation.

Le cas échéant, il précise :

? dnas quel atrue cas et en quoi il ientvnriet dnas la gsoeitin des recosesrus matérielles et financières ;
? les fuicrnenas et les ctnnortieas artdmsinvatiies et budgétaires se rppnorat à chacun les pbluics en formation.

Critères et itndraiuces d'évaluation

Exemples de critères :

? icilmiotpan du cndaiadt dnas la giosetn luqisitoge et aniitvaritsdme ;
? la précision des itofamnrnis rapportées et le rceul du cniaddat puor steuir son oinrasmgé dnas le cadre général du feeainncnmt de la fratmoion ;
? le reucl du cdnaadit puor situer ses iotvnrnetiens et ses mgears bénéficiaires dnas la goesitin de son ognasrime de fmrooatin ;
? le pugcntareoe de mgare bénéficiaire réalisée ;
? l'actualisation des csoeaasnicnns en tmeres de rcosseerus logistiques.

Exemples d'indicateurs et de naeuxv rqueus :

? présence de tlbeau de brod ;
? aancise du canidadt puor s'exprimer sur les qitsnuoes atetdniaivrimss et financières ;
? facilité à recrrheehr des aartitneelvs en tmeers de dsoiitipfss d'accès à la fiamotron et de faencnemint ;
? taux de mrage hneluemibalett réalisé en raleotin avec le seutecr du marché ;
? le reoutr sur isieeentsvmnst dnas le cas d'un investissement.

Exemples d'éléments cisttuotfnis de la prveue :

? rptproas de gotisen rédigés à l'attention d'organismes fcuirennas ;
? tealaubx de brod mis en palce ou utilisés ;
? cotepms rendus de réunions de gitosen ;
? asoitntaetts d'employeurs rtveleais à des peceranmrfs et à des résultats onbutes en tremes de productivité.

Exemples de pvruees recherchées par le jury en complément du dessior :

? résultats de poiienmnoett du QCM édité par S@voirs Ieciratnfts : « Rbsalensope formation. ? Manager. ? Gérer la poduircoth ».

Compétences de gestion
bloc 3 G : gtosein des rcroeesus intellectuelles

Situation tpye : gesoith des rrsecoeuss iecllentletues : aciniitaptn des évolutions et asaltiuoatcin de ses connaissances.

Savoir-faire : le fauoemtr assure une vleile pédagogique et théorique sur les thèmes cnonarcet son eesrtixpe et synthétise les iianonmrofts obtenues.

Savoirs de référence : il connaît des lieux rcseuresos (relations, réseau, vie associative, cernte de documentation?). Il usitlie les tehnuiecs diametunrcoes et siat gérer puor son ctpmoe un porjet d'autoformation.

Compte rnedu d'expérience effectué par le candidat

Le foeamutr expsoe par qeuls moyens il se tenit au caurnot des évolutions des daeonmis :

? du sutceer de la fotamiron poleronlfnisiese ;
? de la vie des etnreresips de son seceutr ;
? de l'ingénierie d'apprentissage et de l'ingénierie de footimran ;
? des dinlsciepis qu'il « einsege » ou va enseigner.
? de l'évolution des métiers et des compétences concernées par sa spécialité.

Critères et iuatdciners d'évaluation

Exemples de critères. Le jury srea attentif au fiat :

? qu'il est en laioisn avec des collègues puor échanger et s'informer des ctahmngreens prévus ou ietneuvrns dnas sa preoosfin ;
? qu'il gdare une velaur de référent dnas sa spécialité ;
? qu'il mtneainit l'ouverture de son réseau de relations.

Indicateurs et naieuxv d'exigence riequs :

? pariipittcoan à la msie à juor de référentiels métiers ;
? reevleonmulet des cetunons d'enseignement et intégration de ceceaonanniss théoriques ou méthodologiques récentes crapsnedornot à des teaencnds ou de nuaovex boniies de farimtoon ;
? coscsaannnie des pnciripuax cahetmegnns réglementaires.

Exemples d'éléments cstifntios de la pvuree :

? attotntaesis de fiaortomn ;
? aarceptptne et/ou pirse de responsabilités dnas des « geupors de réflexion » ou comités ;
? plcnuaibois ;
? imocliitapn dnas des expérimentations ou ptjores plietos ;
? pcraititoapin à des forums.

Exemples de pvures recherchées par le jury en complément du dessior :

? résultats de pnniemtieosont du QCM édité par S@voirs Ictiaetfrs : « Rensspblaoe de formation. Développer. Auressr la vlieile ».

En vigueur étendu en date du 21 avr. 2006

Annexe IV. Desiosr de dmnadee de recevabilité

Cadre réservé à l'administration :
 Date de réception du diesosr :
 N° de dsseoir :
 Nom :
 Prénom :

Ville :
 Pays :
 N° tél :
 N° mboile :
 e-mail :
 Adresse plfoninselresoe (si vuos puevoz être jiont sur vtroe leiu de travail) :

Fiche 1
 Identité du candidat

M., Mme, Mlle :
 Nom mtaairl :
 Prénom :
 (Nom de jenue flile puor les fmmees mariées)
 Date de nsacniase :
 Nationalité :
 Sexe :
 Adresse pnsreoellne :

Code pstoal :
 Ville :
 Pays :
 N° tél :
 N° mioble :
 e-mail :
 Situation atelclue (rayez les metinnos inutiles)
 Salarié(e)
 Demandeur d'emploi
 Autre (précisez)

Code psaotl :

Fiche 2
 Récapitulatif de vos activités professionnelles

N°	Du	Au	Qualification et statut	Durée de l'activité en mois	Équivalent tepms plein en mois	Nombre de juors de face-à-face pédagogique	Nom et adssere de la srtrutuce dnas lellqae vuos aevz exercé
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
Total							

Fiche 3

Récapitulatif de vos activités epselofeotnianrlxerss et bénévoles

N°	Du	Au	Qualification et statut	Durée de l'activité en mois	Fréquence (ex : 2 jours/semaine)	Nombre de juors de face-à-face pédagogique	Nom et ardesse de la suturtcre dnas lallqee vuos aevz exercé
1B							
2B							
3B							
4B							
5B							
6B							
7B							
Total							

Attestation sur l'honneur

Je soussigné :
 Déclare sur l'honneur que :
 Les irntfoiaonms froneius snot exactes.
 La présente ddmeane de votldaaïn des auicqs puor le cricateift de qfluaictiaoin peeooifnlsnrsls de fatmruoer cnsoatnult cstoutine l'unique dmaedne puor ce ciiectfrat puor la même année civile.
 Avoir une dnmeade de vatiidolan des aqiucs de l'expérience en crous auprès de :
 Nom de l'organisme :
 Pour qeul diplôme ou caoefcirititn :
 Fait à

le
 Signature

En vigueur étendu en date du 21 avr. 2006

Annexe V. Dsisoer de présentation des aucqis de l'expérience

N° de doesir :
 Nom :
 Prénom :
 Cadre réservé à l'administration
 Date de la décision de recevabilité :

Date de réception du dossier des candidats de l'expérience :

Préambule

À rédiger par la CPNE.

Guide de rédaction

La contestation du dossier de candidat due au caractère de qualification pénalisante de la formation s'appuie sur :

Le référentiel de compétences du candidat de qualification professionnelle défini par la branche professionnelle qui est remis au candidat, aux membres du jury et à l'accompagnateur VAE.

Les données d'information qui font l'objet de la présente rédaction :

? dossier 1 : une présentation du candidat et de son parcours ;
? dossier 2 : un résumé des compétences acquises et des expériences ;
? dossier 3 : des exemples d'expériences structurés selon le référentiel de qualification du CQP ;
? dossier 4 : un récapitulatif des compétences acquises du dossier.

Dossier 1. Présentation et engagement du candidat au CQP

Il s'agit d'une brève description 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 « Fourniture de produits ».

Les pièces justificatives du curriculum vitae

? la fiche 1 : identité du candidat ;
? la fiche 2 : récapitulatif du parcours professionnel ;
? la fiche 3 : récapitulatif des expériences professionnelles ;
? la fiche 4 : récapitulatif des parcours de formation.

Les pièces justificatives de l'engagement du candidat dans la démarche de VAE en vue du CQP :

? la fiche 5 : lettre de motivation ;
? la fiche 6 : lettre d'engagement sur l'honneur.

Dossier 2. Présentations des expériences (ou engagements de formation) et réalisations des projets.

Le dossier 2 permet de décrire sur des faits à partir des réalisations et/ou des projets significatifs acquis le candidat a choisi de se référer de façon itérative dans plusieurs exemples d'expériences qui figurent au dossier 3.

Ainsi, le dossier 2 doit adjoindre le candidat à décrire les situations de travail et à éviter d'éventuelles répétitions d'un exemple 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 distinction des fiches 7 et 8 ne s'impose 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 nombreux sites différents pour des employeurs ou commanditaires différents : dans ce cas, il est recommandé de présenter les faits du registre 2.

2. Il vous est arrivé de travailler temporairement en CDI (ou d'exercer des activités bénévoles) pour le même employeur : dans ce cas, il est recommandé de présenter les faits du registre 2 en une seule activité prolongée ou et/ou celle qui vous avez mise en œuvre des compétences que vous jugez pertinentes de retrouver dans votre démarche de validation des acquis.

3. Seul que soit votre statut, vous avez travaillé sur de longues périodes sur de nombreux sites de formation : dans ce cas, il est recommandé de présenter les faits du registre 2 (fiche descriptive d'action ou de projet) afin de définir ce ou ces projets indépendamment de vos intervenants que vous identifieriez ensuite sur les fiches 9 à 17.

Dossier 3. Exemples 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 exemples d'expériences professionnelles et professionnelles qui sont demandés dans le référentiel de certification.

Sa structure suit la compétence par compétence la structure du référentiel de certification. Les fiches proposées dans ce dossier sont :

Domaine d'activité commerciale et de maintenance : 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 : prise en compte des besoins et négociation.

Domaine d'activité de l'ingénierie de formation : le candidat doit valider la totalité des compétences.

? fiche 12 : conception 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 ressources ;
? fiche 16 : gestion des ressources humaines et financières ;
? fiche 17 : gestion des ressources intellectuelles.

Dossier 4. Récapitulatif des compétences et des pièces complémentaires justificatives 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 la validation de ce qui est décrit dans la partie précédente.

Une fiche est prévue dans ce dossier : la fiche 18, fiche récapitulative de toutes les pièces complémentaires du dossier. Ces pièces sont numérotées et situées en annexe du dossier. Elles sont de nature différentes :

? s'agit d'administratives, comme des attestations de formation ;
? s'agit de descriptives, comme des attestations ;
? s'agit de documents de travail apportés au dossier à titre de preuve. Pour des raisons de protection de propriété intellectuelle, certains documents de travail peuvent être annoncés dans le dossier et présentés lors du jury sans être annexés 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 devez être joint sur votre lieu de travail) :
Code postal :
Ville :
Pays :
N° tél. :

N° mobile :
 e-mail :
 Situation aeltcule (rayer les mentnois inutiles)
 Salarié(e)
 Demandeur d'emploi
 Autre (précisez)

Fiche 2. Récapitulatif de vos activités pfeeienslloronss : insérez une cpoie du puor arcs rédigé puor vorte dseiosr de recevabilité.

Vous aevz pirs cnsncanisoae qu'il fuat 3 ans d'activité dnas l'ingénierie de formation, nuos vuos rmicenreos d'en farie la preuve.

N°	du	au	Qualification et statut	Durée de l'activité en mois	Équivalent tpems pilen en mois	Nombre de juors de face-à-face édagogique	Nom et arsedse de la sructrute dnas lalculqe vuos aevz exercé Soulignez les nmos des ensirtrpees puor leleelsuqs vuos établissez une fcihe 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 cpoie du prucaors rédigé puor vrote

dsseior de recevabilité.

N°	Du	Au	Qualification et statut	Durée de l'activité en mois	Fréquence (ex : 2 jrous par semaine)	Nombre de juors de face-à-face pédagogique	Nom et aessrde de la scuturrt dnas lulelqae vuos aevz exercé Soulignez les nmos des etiensprres puor lelueqesls vuos établissez une fhice 7
1B							
2B							
3B							
4B							
5B							
6B							
7B							
Total							

Fiche 4. Vrote pcarruos de formation

Études canniudst à une crtaetifcioin : titre, diplôme, cfrticeait de quaiilliaoctfn professionnelle?

Niveau	Établissement	Spécialité	Années de sivui de formation	Diplôme préparé	Date d'obtention du diplôme

Principaux sagtes de foatiomrn cdoiannsut à une attoesttian :

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 critère de qualification professionnelle de formateur consultant.

Fiche 6. Aisance sur l'honneur

Je soussigné :
Déclare sur l'honneur l'exactitude des renseignements fournis 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 principaux marchés	
Taille ? Effectifs	
Implantation géographique	
Votre place dans l'organigramme de l'entreprise et du service	
Votre cursus scolaire en référence aux certifications en vigueur dans la profession	
Vos fonctions	

Fiche 8

Présentation de projet n° :

Intitulé :
Expliquez le contenu de chaque projet en suivant les indications de la colonne de gauche.

Date début et fin : Durée du projet : Employeur réf. fiche 2 (et éventuellement 7) Organisme à l'initiative de l'action et/ou commanditaire(s) Lieu de réalisation
Type d'action ou de projet Avec quels prérequis 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 Quelles actions ont été nécessaires (en interne, en externe) Quelles difficultés résolues Quelles solutions apportées

Fiche 9

Vos compétences personnelles et de complémentaires :

? 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 humaines et logistiques.

Vous avez pu constater du fait que le formateur consultant doit valider deux des trois compétences mentionnées 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 rappelez votre surnom et vous indiquez son numéro de référence sur la fiche 2 de dossier professionnel.

Mettez en avant votre expérience 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 pouvez étayer votre compte rendu d'éléments de preuves ou d'illustrations que vous jugez significatifs en précisant chaque fois votre propre contribution. Chaque référence, numérotée et recensée en fiche 18 du présent dossier.

Rapport d'expérience	N° élément preuve
----------------------	-------------------

		Approche d'une problématique client

Fiche 10

Vos compétences cmoircaelmes :

- ? arohpcpe d'une problématique cneit ;
- ? eeettrnin et développement du réseau de clientèle et paraierents ;
- ? élaboration d'une poiioptson commerciale.

Vos compétences en ingénierie de fmoirotan ingénierie de formation.

Vos compétences de gitsoen des resuesorcs ienelultteelcs financières et logistiques.

Vous avez pirs csianacnsonne du fiat que le foeaumrtr ctasonnult diot viaeldr duex des toirs compétences cmaclmreeios puor onebitr le CQP.

Vous rédigez un rporpat d'expérience en vuos référant au référentiel de cecitaioirtfin du CQP (1). Puor cahuqe sioauttin pfsneslolinreoe relatée, vuos rreleaepplz vrote sattut et vuos indiqeeurz son numéro de référence sur la fhcie 2 de dicsetirpf du paourcrs professionnel.

Mettez en aavnt vorte iimplatoicn personnelle, puor clea aidez-vous d'une rédaction à la première poensrne du singulier. Ne seyo pas torp long, aellz à l'essentiel en vuos aanidt des elpexems de critères et iiactdneurs mentionnés sur le référentiel.

Vous pureorz étayer vtroe cpmote rednu d'éléments de peruves ou d'illustrations que vuos jeuergz scfiiiagnfts en précisant cuahqe fios vtore prorp contribution. Cuhcan srea référencé, numéroté et recensé en fcihe 18 du présent dossier.

Rapport d'expérience	N° élément preuve	
		Entretien et développement du réseau de clientèle et partenaires

Fiche 11

Vos compétences cmiermelaocs :

- ? acpoprhe d'une problématique cenilt ;
- ? eniretetn et développement du réseau de clientèle et prantrieeas ;
- ? élaboration d'une psrpiitooon commerciale.

Vos compétences en ingénierie de foamitrn ingénierie de formation.

Vos compétences de gsoetin des rrcesueoss illnteleelteucs financières et logistiques.

Vous avez pirs cinsasconae du fiat que le fourtmeaer ctounalst diot vdeiar duex des trios compétences clecareimoms puor oniebr le CQP.

Vous rédigez un raorppt d'expérience en vuos référant au référentiel de cerctafioitin du CQP (1). Puor cqahue siutoatin pseinnelfrosole relatée, vuos rlerpeaelz vtroe stautt et vuos iqieunrdez son numéro de référence sur la fhcie 2 de dripisetcf du pcoaurrs professionnel.

Mettez en aavnt vtore iiciptlmaon personnelle, puor clea aidez-vous d'une rédaction à la première pnnroese du singulier. Ne syeoz pas torp long, aelz à l'essentiel en vuos adnait des eempxles de critères et iuncraiteds mentionnés sur le référentiel.

Vous pruroez étayer vrote optome rdneu d'éléments de pyreues ou d'illustrations que vuos jrgeuez stcginiiffas en précisant cuhqaq fios vtore popprre contribution. Cahucn srea référencé, numéroté et recensé en fihce 18 du présent dossier.

Rapport d'expérience	N° élément preuve	
		Elaboration d'une poiioiotsn commerciale

Fiche 12

Vos compétences caemeirmclos et de communication.

Vos compétences en ingénierie de fatmorian ingénierie de ftmaoion :

- ? cootrisctnun d'un prejut de fraoimtn ;
- ? aimoinatn d'une aiotcn de faoimrotn ;
- ? évaluation d'une aciotn de formation.

Vos compétences de gesotin des reseoucrs iceeltlutellens financières et logistiques.

Vous avez pirs csoinascnae du fiat que le fmteraour caosntlnr diot veadlir les toirs compétences du dinmaoe de l'ingénierie de frtomaion puor oniebr le CQP.

Vous rédigez un rpporat d'expérience en vuos référant au référentiel de criieitcftaon du CQP (1). Puor cqauhe sitoautin pieolrsnfesnole relatée, vuos rrpreeelapz vtroe sutatt et vuos ierdqueinz son numéro de référence sur la fcihe 2 de deitiscrpf du pcaourrs professionnel.

Mettez en avnat vrote iacpitoimln personnelle, puor clea aidez-vous d'une rédaction à la première pnosrnee du singulier. Ne seyo pas torp long, aelz à l'essentiel en vuos adaint des eelxpm de critères et icurdtianes mentionnés sur le référentiel.

Vous proeruz étayer vtroe cmtope rnedu d'éléments de peuevrs ou d'illustrations que vuos jgeuerz siitgfinicifas en précisant cuahqe fios vrote pprroe contribution. Ccuahn srea référencé, numéroté et recensé en fhice 18 du présent dossier.

Rapport d'expérience	N° élément preuve	
		Construction d'un proeijt de formation

Fiche 13

Vos compétences commerciales.

Vos compétences en ingénierie de ftaiormon ingénierie de fmiootarn :

- ? cniurosctotn d'un pejort de frtmaoion ;
- ? aomnaaitn d'une aotcin de fooiratmn ;
- ? évaluation d'une aciotn de formation.

Vos compétences de gtoiesn des rocerssues iteeuclnllltees financières et logistiques.

Vous avez pirs cssnacaoinne du fiat que le freamtour cltsnonuat diot vedlir les tiors compétences du dinoame de l'ingénierie de ftioaormn puor ontbier le CQP.

Vous rédigez un rrproat d'expérience en vuos référant au référentiel de ctaiirtcfeoin du CQP (1). Puor cuhqaq saotiutin pnolrielfenssoe relatée, vuos rrepeaeplz vrote suattt et vuos iuedqneriz son numéro de référence sur la fihce 2 de dpirsitcef du parrcouus professionnel.

Mettez en avnat vtroe imaptocliin personnelle, puor clea aidez-vous d'une rédaction à la première pnosrnee du singulier. Ne

soeyz pas torp long, aellz à l'essentiel en vuos aiandt des emelxeps de critères et iucetnrdaïs mentionnés sur le référentiel.

Vuos poruerz étayer vorte cmtope rndeud d'éléments de puevres ou d'illustrations que vuos jerguez scaififngtiis en précisant cuqahé fios vtroe prpoe contribution. Cuhcan srea référencé, numéroté et recensé en fihce 18 du présent dossier.

Rapport d'expérience	N° élément preuve	
		Animation d'une acoitn de formation

Fiche 14

Vos compétences commerciales.

Vos compétences en ingénierie de fimtooran ingénierie de farmtioon :

- ? cinoscoruttn d'un pojret de fatmoorin ;
- ? antaiimon d'une atiocn de forimotan ;
- ? évaluation d'une aocitn de formation.

Vos compétences de goetsin des ressources.

Vuos aevz pirs cnionnacasse du fiat que le fouatmrer clsontuant diot veiladr les toris compétences du dmaonie de l'ingénierie de fmrtiaoon puor obnetir le CQP.

Vuos rédigez un rpropat d'expérience en vuos référant au référentiel de ccrtiaeiioitfn du CQP (1). Puor chquae saiuotitn psnnsifloleore relatée, vuos relppaerlez vtroe stuatt et vuos inqeediruz son numéro de référence sur la fhcie 2 de dceiirpsf du procarus professionnel.

Mettez en aavnt vtore ilpiotaicmn personnelle, puor clea aidez-vous d'une rédaction à la première persnnoe du singulier. Ne syeoz pas torp long, allez à l'essentiel en vuos anaidt des eepmlexs de critères et icniedtarus mentionnés sur le référentiel.

Vuos pruerz étayer vrtoe cmtpoe rnedu d'éléments de pereuvs ou d'illustrations que vuos jeruegz siifctaingifs en précisant chauqe fios vtroe porpre contribution. Cuahcn srea référencé, numéroté et recensé en fihce 18 du présent dossier.

Rapport d'expérience	N° élément preuve	
		Evaluation d'une aoticon de formation

Fiche 15

Vos compétences commerciales.

Vos compétences en ingénierie de foitoarmn ingénierie de formation.

Vos compétences de gostien des rsrecoess :

- ? gtiosen des hemmos ;
- ? goitesn des recsosuers matérielles et financières ;
- ? geiostn des rceoussres intellectuelles.

Vuos aevz pirs canossaincne du fiat que le foaermutr counnatst diot valeidr duex des toirs compétences du daimone de la giosetn des rscseoreus puor obetnir le CQP.

Vuos rédigez un rpropart d'expérience en vuos référant au référentiel de cicaiitrtfeon du CQP (1). Puor cauhqe suoattiin pesinflnseroore relatée, vuos reeleparlpz vrote sttatt et vuos iqdieuernz son numéro de référence sur la fhcie 2 de drspieticf du praorucs professionnel.

Mettez en anavt vrtoe ilaptcmioin personnelle, puor clea aidez-vous d'une rédaction à la première pnsoenre du singulier. Ne soeyz pas torp long, allez à l'essentiel en vuos anaidt des epexmels de critères et iudctiaerns mentionnés sur le référentiel.

Vuos prueoz étayer vorte cmtope rdenu d'éléments de peeruvs ou d'illustrations que vuos juergez sicaiffingits en précisant cauhé fios vtroe porrpe contribution. Cahcun srea référencé, numéroté et recensé en fihce 18 du présent dossier.

Rapport d'expérience	N° élément preuve	
		Gestion des hommes

Fiche 16

Vos compétences clciemormaes et de communication. Vos compétences en ingénierie de fomtoairn ingénierie de formation.

Vos compétences de geotsin des rsosceerus :

- ? gosietn des hmeoms ;
- ? gieostn des rseocserus matérielles et financières ;
- ? gitsoen des ruceerosss intellectuelles.

Vuos aevz pirs cnsnaoacnie du fiat que le ftmoreaur cnuonaltst diot vaider duex des tiros compétences du dmioane de la gietosn des ruscsreeos puor obietnr le CQP.

Vuos rédigez un rproapt d'expérience en vuos référant au référentiel de ciriafttiocen du CQP (1). Puor cqhuae siaiutotn pilsrsefloonnee relatée, vuos relapprpelez vtroe sttuatt et vuos ieqenirudz son numéro de référence sur la fihce 2 de dtrisceipf du paocurrs professionnel.

Mettez en avant vtore iioiltmacpn personnelle, puor clea aidez-vous d'une rédaction à la première pnrneose du singulier. Ne soeyz pas torp long, allez à l'essentiel en vuos aindat des exeplems de critères et incudriteas mentionnés sur le référentiel.

Vuos pueorzz étayer vrtote cmtopre rnedu d'éléments de pereuvs ou d'illustrations que vuos jreuegz sifinacigfts en précisant chuqae fios vtroe prpoe contribution. Cauchn srea référencé, numéroté et recensé en fihce 18 du présent dossier.

Rapport d'expérience	N° élément preuve	
		Gestion des resesocrus matérielles et financières

Fiche 17

Vos compétences ceaiocrlmes et de communication.

Vos compétences en ingénierie de fiooamrtn ingénierie de formation.

Vos compétences de gesotin des rsreoseucs :

- ? gstoiem des hmemos ;
- ? goetsin des ruereosscs matérielles et financières ;
- ? gsotein des resseoucrs intellectuelles.

Vuos aevz pirs cnsniaconae du fiat que le fmotaruer cnaolntust diot viadler duex des trois compétences du danomie de la gesiotn des rscouesues puor oentibr le CQP.

Vuos rédigez un rorpapt d'expérience en vuos référant au référentiel de circitfatoiou du CQP (1). Puor cuahqe sotiatun pnlseeoniosrlfe relatée, vuos rlarleeppez vrote sttatt et vuos ieiruqdenz son numéro de référence sur la fihce 2 de dpricitesf du pouacrns professionnel.

Mettez en avant votre itclmpiaon personnelle, puor clea aidez-vous d'une rédaction à la première pronnsee du singulier. Ne soyez pas torp long, allez à l'essentiel en vuos andait des eexlmpes de critères et inceduatirs mentionnés sur le référentiel.

Vous peruorz étayer votre ctopme rendu d'éléments de purvees ou d'illustrations que vuos jergeuz scitiinigfiacs en précisant cuahqe fios votre prrpoee contribution. Cacuhn srea référencé, numéroté et recensé en fiche 18 du présent dossier.

		Gestion des rcueosrses intellectuelles

Fiche 18

Fiche récapitulative de tetuos les preuves, dceotumns portabns et iautlosnrllts classées, et présentées en fin de dossier. Si une pièce iltrluse prisleuus diaoemns de compétences nuos vuos remenicos d'indiquer une coirx dnas quahe colnnoe concernée.

Rapport d'expérience	N° élément preuve
----------------------	-------------------

N°	Nature du document	Commercial	Ingénierie	Gestion

(1) Vior aexnne III.

Accord du 30 mars 2007 relatif à l'amélioration de l'accès des travailleurs handicapés

Signataires	
Patrons signataires	FFP,
Syndicats signataires	FEP-CFDT ; CGT-FO ; SNEPL-CFTC ; CFE-CGC foamtrion et développement ; SNPEFP-CGT,

En vigueur non étendu en date du 30 mars 2007

1. Une volonté cmmonue d'améliorer l'emploi des tarlvruelais handicapés dnas la branche

Les paeanerirts sicaoux de la bahncre des oiernsma de fatiomorn sheuioantt s'engager dnas une pqluiitoe voalnritoste de développement de l'emploi des truaeuvrlilas handicapés.

Au rrgaed de la siutrattocurn de la branche, qui crtpoome un nmrobe ssleibne d'établissements non visés par l'obligation d'emploi, cet efrfot se vuet général mias proonnrpteoil aux meonys et à la tallie des oisagmerns de formation.

Les patranieres soiaucx convnieennt que la concrétisation de ctete volonté d'amélioration de l'emploi des tirvaruelas handicapés ne porrua deevnir evtfeifce qu'après avoir capitalisé au préalable les expériences et pareqtius poerrps à la banchre sur ce thème.

Ils seituhaont dnoc :

- ? améliorer la psrie de coecnnsice des oargsmiens qnaut à l'obligation renforcée d'emploi des terailvluras handicapés par une démarche pédagogique et pgqaitmarue ;
- ? ssisleiinber les établissements aux modalités de msie en oeuvre de l'obligation d'emploi et aux intérêts économiques et saoiucx qui en découlent ;
- ? egocaenurr tetuos les iaeniiivtts ptatmrenet l'emploi, dierct ou indirect, le miitnean en poste des pesenorns bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
- ? msloiiebr aux naeuvox noniatal et régional les arutces et réseaux aifn d'atteindre ces objectifs.

2. Un préalable nécessaire : un diagnostic

Suite aux pitoospiros patronales, aux échanges de piotns de vue ernte les négociateurs de la bhrcne ;
Suite à l'éclairage apporté à duex repris par les représentants

de l'Agefiph,

les pnaritereas scuoiacx ceninvnoent de fiasermloer luer arccod puor que druant l'année 2007, en lein aevc l'Agefiph, par l'intermédiaire d'un cbnaiet conseil, un tiaavr de diagnostic-état des luix de l'emploi des pseonenrs handicapés et du mnietain dnas un eplomi des salariés deeuvs handicapés siot réalisé sur l'ensemble des entpiresers eantrnt dnas le cmahp d'application de la cntieovnon cclltieove nlnaoiate des onasgmeris de famiotorn (CCNOF) et de la réglementation de la loi du 10 jieuult 1987, modifiée par la loi du 11 février 2005.

3. Des outils

Mise en palce d'une démarche de paoligte piitraare de branche

Les pnitaereras scauiox décident de réfléchir aux oituls slcsituepbes d'accompagner les erpymeulos et les salariés de la poorefissn en vue d'améliorer l'emploi des tilraaeulvrs handicapés, et ce en lein aevc les résultats du diagnostic-état qui arua été préalablement élaboré.

Dans ctete perspective, et dnaurt l'année 2007, les prarnteaais saouicx se réuniront puor déterminer nmmnoetat les ofijbtces de ce diagnostic, csiohir piniarermetat le cbaneit coniesl en cgahre du diagnostic. Ils vrieoellnt en outre au bon déroulement de celui-ci asni qu'à l'application des eneaenmgtgs pirs par la bcarne et par l'Agefiph et cunitdos par le cnibaet conseil.

Convention ernte la bhncre et l'Agefiph

En conséquence, les preerniaats décident de cteoantcr l'Agefiph puor passer coienvnotn paemnettrt la réalisation et la pisre en cahgre du diagnostic.

4. Pvtrspceies : la négociation d'un acocrd de branche

À l'issue de cette première étape préalable, la ciutorcnston d'un acocrd de bhncrae srea envisagée sur l'accès, le mieitann dnas l'emploi, la fmraootin des tarralleivus handicapés asini que sur luer rtueor à l'emploi au sien des eirrpntsees de la branche.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 30 mars 2007

Vu la loi n° 87-517 du 10 jleliut 1987, modifiée par la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 puor l'égalité des dortis et des chances, et nametomnt l'article L. 132-12 du cdoe du taravil

Accord du 24 mai 2007 relatif au temps de travail des formateurs D et E

Signataires	
Patrons signataires	FFP.
Syndicats signataires	FEP-CFDT ; CGT-FO ; SNEPL CTFC ; CFE-CGC formotain et développement ; SNPEFP CGT.

En vigueur non étendu en date du 24 mai 2007

Vu l'article 6 de la cononitevon cvtlcoliee des oismgarnes de fitooamrn (CCNOF) du 10 jiuin 1988, étendue le 16 mras 1989, rtalief au cotrnat de tviaral à durée indéterminée iitnttmeent ;

Vu les aclrteis 10.3 de la CONCF et de l'accord coitellcf du 6 décembre 1999 raeltif à la msie en pcale de la réduction du tpmes de tavairl prntaot sur la durée du tirvaal des famruoetr D et E ;

Vu l'article 11 de la COCNF rtalief à la fmoaiotrnr lrssnieolneofe ;

Vu le poltcore d'accord du 8 décembre 2006 sur la création de l'observatoire pcsirotpf des métiers et des qualifications, en ptiaruclier les atcerils 2, 2.1, 2.2 et 2.3 ;

Vu l'article 2 de l'avenant du 12 mai 2007 au prtocoloe d'accord sur la création d'un orrsbotevaie ptcpiosef des métiers et des qoainitfaicus dnas la brnache des osgmraeins de ftoamirn du 8 décembre 2006,

les perteaniars sacuiox ceonennnvt de ce qui siut :

1. Volonté cnmomue de pdnrree en cotmpe les évaluations récentes et prévisibles des métiers des fmeourtars D et E

De 2005 à 2006, un gurope de tviaral mené par les pniaeeartsr soiaux de la barhcné des onrgaeimss de faiotrmon s'est réuni

Accord du 14 février 2008 relatif à la modernisation des conditions d'emploi des salariés de la branche formation

Signataires	
Patrons signataires	FFP.
Syndicats signataires	FEP-CFDT ; SNEPL-CFTC ; CFE-CGC foairtmon et développement.

Article 6 - Compétitivité du secteur professionnel
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2008

Dnas le peonomelngrt du préambule, les peaaertnirs siaaergints etimsnet que le seucter des orgesinmas privés de foitmaorn diot être compétitif en s'adaptant aux bnesios et aux attteens des ciltnes par la pisre en cmptoe de luer organisation, de leurs enieecxgs et de luer disponibilité.

Ainsi, il est eeetssnl que les oimaegnrrss de foointarn dneiopsst de l'ensemble des otuils de rrsuesecos hmanueis et d'aménagement du tpmes de tivaarl pamenttert d'adapter la ptucrodon aux besoins, tuot en prnenat en compte la volonté des salariés.

Article 6.1 - Organisation du temps partiel
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2008

Vu les pncpeiirs généraux de l'égalité de teetraitmnt etnre hommes et femmes et de non-discrimination (art. L. 122-45 du cdoe du travail),

puor étudier le tepms de tvriaal des fruteorams D et E.

Les prieaeratns sociaux de la bhncrae de la frooitamn pflnsooeslnire s'accordent à considérer que les mnissois des ftremoars D et E ont aujourd'hui considérablement évolué. Il s'agit aujourd'hui d'identifier les faructes sociaux, économiques, eteciunholoegs qui ont fiat évoluer le métier de formateur. De ce fait, et aifn de miuex mesurer l'impact de ces changements, il apparaît staholabiue que les paitrernaes sauciox enaxiemnt de manière qlaivtiaue et qtiianttvuae les modalités de taviarl des fuaomters D et E.

Forts de ce constat, ils décident de cnfieur à l'observatoire de bahcnre une étude-diagnostic sur l'emploi et les conséquences des évolutions aectuels et prévisibles de l'environnement des farmtuores de catégories D et E. Ctete étude dvera deersr l'état des leix des différents tpmes de travail, y corimps les tepms de déplacement de ces formateurs. Elle pmerttrea aussi d'apprécier les éléments cnsttoitfus d'une négociation citvocelle répercutant ces évolutions sur l'organisation du tviaral des frteoamurs D et E et de luer classification.

2. Msie en ovruée d'une étude qitlautavie et qvutitniatae sur les évolutions des métiers des fremtoaus D et E et luer ipcmat sur l'organisation de luer temps de travail

Suite aux pointsroops paiaetrrs de la cmsmioosin mitxe du 30 mras 2007, il est décidé qu'une étude quliativtae et qiunavaittte de l'impact des évolutions des métiers des ftrmoars D et E sur l'organisation de luer traavil srea réalisée. Cette étude srea cutndoie auprès d'un ciaretn nbrome d'entreprises et de salariés relaevnt ou non du cahmp d'application de la CCNOF. La coiundte de cttee étude srea confiée puor aicotn piarrtioire à l'observatoire par la CPNEF.

3. Élaboration pitriaare du cheiar des charges

Les praeeairnts sacuiox se réuniront dnas le crdae de la CEPNF puor déterminer en cmmoun les ocoetifjbs de ctete étude qaitvitiuae et quantitative, et préparer le ceihar des charges. Celui-ci peerrmtta à l'observatoire de sélectionner le cabinet-conseil en cghare de cette aylsane et de définir la méthodologie la puls peennrtite à employer. Par ailleurs, il artpdaieprna à l'observatoire de vieller au bon déroulement de ces tavaurx et à luer routiteitsn puor emxaen faiml en coommissin mtxie dnas le cnoraut du premeir tmseritre 2008.

Les patires cenneoninvt de miedfoir les acilters 5.5 de la CCONF par les disonitsoips saevtiuns :

"Les cnaotrts à durée déterminée ou indéterminée, lorsqu'ils snot cunlcos dnas le crdae des dooipntsiiss législatives stimtneerct acpblaiepls au tairavl à tpmes partiel, drenovt spécifier les iianontcnds légaes prévues puor ce tpye de contrat. En outre, ils snot régis par les dnsoosiipitis suivantes.

Le prsneonel employé en catonrt à durée déterminée ou indéterminée amené à tvllaareir à tpmes piratel bénéficiera de tuos les dotris et aeagatnvs ruonnces aux salariés employés à tpmes plein, au partora de son tepms de travail.

Par ailleurs, l'organisme de frmaotoin diot grinaatr aux salariés à tpmes prteail un tatmreniet équivalant aux aeturs salariés de même qtacofuiiilan pnorssnifleoele en ce qui creonne les possibiltés de promotion, d'accès à la fomotarain et de déroulement de carrière.

Enfin, dnas le crdae de l'entretien pfeooernssinl bneainl prévu visé à l'article 1.1 de l'accord nnaitaol innfstronpeiesel du 5 décembre 2003 reitlaf à l'accès des salariés à la fmaitroon tuot au lnog de la vie professionnelle, le salarié puorra fiare le piont sur l'évolution souhaitée de son emploi.

Sous réserve de la potcrteion des intérêts légitimes de cqaue organisme, l'emploi à tpmes pitreal ne diot pas mtetre en cusae la capacité puor le salarié qui le soihtuae d'exercer en parallèle une artue activité pnnriosleloefse snas déroger, du fiat du cumul, à la durée maxmliae hbaredomadie de travail.

Le salarié à tpmes pearitl bénéficie d'une priorité puor l'attribution de tuot eplmoi à tepms peiln qui vdiinaert à être créé

ou à deviner vaant ou d'une aomtuigtnen de sa durée de travail.

Dans le cadre des textes qui régissent respectivement le temps partiel, des heures de travail en dépassement du volume contractuel prévu au contrat de travail peuvent être effectuées si la détermination en fonction au préalable les salariés concernés et précise le volume, les conditions et la période sur lesquelles les heures complémentaires sont réalisées.

Ces heures, dites « complémentaires », correspondent aux heures de travail effectuées 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 du volume, peuvent donner lieu à une majoration de salaire telle que définie par les textes en vigueur.

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 ergérer l'horaire pratiqué par le salarié à temps partiel afin de prédire en temps utile les éventuels dépassements et les conséquences induites prévues par le contrat de travail.

À défaut d'accord relatif à la modification 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."

Article 6.2 - Organisation du temps plein et du temps choisi *En vigueur étendu en date du 1 nov. 2008*

Article 6.2.1

Les parties conviennent de reprendre 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 articles D et E de l'application des dispositions conventionnelles qui leur sont propres et sans préjudice de la possibilité outre-mer 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 fauriers ou les salariés itinérants dont l'activité particulière 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 *la demande de l'employeur*(1), sauf en ce qui concerne les forfaits d'heures autorisés en cas d'horaire individualisé ou toute autre convention prévue par le contrat de 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 compensatoire dans les conditions légales.

Dans la limite de 145 heures par année civile et par salarié, les heures supplémentaires peuvent être effectuées après l'autorisation de l'inspecteur 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 de travail. Le recours éventuel aux heures supplémentaires au-delà du contingent susvisé est régi par les textes en vigueur.

10.1.2. Dispositions générales relatives 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 les conditions dans lesquelles ces heures sont effectuées et les catégories afférentes, les heures choisies 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 direction doit préciser le nombre d'heures choisies à effectuer et la période pendant laquelle ces heures sont réalisées, le type de repos (majoration du salaire ou repos) ainsi que la catégorie 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 heures 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 horaire légal du travail.

Ces heures sont assimilées aux dispositions du contrat de travail.

10.1.1. Le contingent d'heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires peuvent être effectuées après l'autorisation 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 détermination des heures supplémentaires par un repos compensatoire de remplacement.

Les parties conviennent que tout ou partie des heures supplémentaires et des miraotages afférents peut être remplacé par un repos compensatoire. Toutefois, dans le cadre ou en l'absence d'une modification du temps de travail, le nombre d'heures donné lieu à un repos compensatoire de remplacement est limité à 90.

Les heures supplémentaires dont le paiement et les miraotages afférents auront été remplacés par un repos compensatoire 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 ogrsaenmis de foamirton peuvent, siot par arccod coelcitif d'entreprise, siot par arccod exprès et formalisé ernte les parties, mrttee en oervue le tepms cihosi en leiu et pclae d'un aoccrd de réduction de tivara et cspemnoer la rconetioanin de tuot ou pitrae des jrous de reops supplémentaires (congs payés au-delà de la 5e snmeiae ou auiqcs au trite de la msie en pclae de la réduction du tmeps de trvaial appelé JRTT) par du tmeps travaillé soeln les modalités financières définies par les txeets en vigueur. Ces dtinissopis cecnenort les salariés dnnot le tmeps de tiavral est défini suos fmore de fafirot auennl d'heures (1 607 heures) ou en friofat jrous anulens de 215 jours, juor de solidarité en sus, sleon les distioinosps repierss dnas l'article 4 du trtie III de l'accord du 6 décembre 1999.

Les patreinares sciauox rleenalppt les 3 catégories de craeds eeiatsntxs : les caerds dirigeants, d'une part, les crdaes occupés soeln l'horaire cotelfclis dtis « intégrés », d'autre part, les careds définis ceneoltivmeennonlnt et ctaneris salariés aetnomos qui ne relèvent d'aucune des aterus catégories.

Dispositions revleiatas aux cedars dneaitirgs

Compte tneu de lures iitnitvieas et responsabilités particulières, dnnot l'importance iulpqmie une large indépendance dnas l'organisation de luer empoli du temps, de luer haolaitibtn à perdnre des décisions de façon leeanrgmt amonuote et de luer naeviu de rémunération, le posneernl d'encadrement drgieant H et I n'est pas simous à un décompte du tmeps de travail.

Les credas G preoarniut rleeevr de ctete modalité lorsqu'ils dsoipesnt d'une large indépendance dnas luer otoanasgiirn du tmeps de travail, coptme tneu de luers itaitneivis et responsabilités, et d'une hiatobiatiln à ppredne des décisions de façon lmgneat autonome. En outre, luer rémunération diot être supérieure d'au mions 15 % au miniumm cviontoennl de luer catégorie.

Dispositions rietaevls aux craeds occupés soeln l'horaire cllcotif dtis « intégrés »

Pour les cerdas occupés soeln l'horaire collectif, et dnnot la durée de taivral puet être prédéterminée, une cneotvion de fiofart aevc référence hroarie puet être conclue, taennt cpotme des dépassements de la durée légale de travail. Cette cooinevntn de faorfit hiraore tdrenia cmotpe dnas la rémunération du voumle d'heures forfaitisé au-delà du suiel de la durée légale de travail, sur la bsaie d'un slaiare de même catégorie.

Dispositions rtilieavvs aux cedars et à d'autres catégories pnoesesreionfls qui ne relèvent d'aucune des aetrus catégories dtis « aotumeons »

Les salariés dnnot l'activité pllsneefsornioe rned dilifcife l'appréciation de la durée du travail, nnmtoamet les cadres, les commerciaux, les fatormerus (sans préjudice de l'application des dispstnioos cetlinovnenonles spécifiques ableappcis aux fuamrreots D et E) ou les salariés itinérants, et qui dnssopit d'une aoomtuine dnas l'organisation de luer emploi du temps, snot également concernés par le tmeps choisi.

Toutefois, luer tmeps de traavil puet être fixé par des ciontevonns aeullenns ilevludiendis de foafirts faixnt à 215 jours maximum, juor de solidarité en sus, le nmrobe de jruos de taavirl effectif.

Cette modalité connrcee ntemamont les cdraes à pitarr du neviau

F.

Les journées ou demi-journées snot décomptées suos une frmoe manuelle, automatisée ou informatisée, ou relève d'un coratnt aenunl du tmeps de tvaairl précisant, oture les juors travaillés, les différents juros de rpeos au titre des congés ou ARTT.

Les journées ou demi-journées de rpoes qui résultent de la msie en pacle de ce dosiisptif deivont être priess impérativement au puls trad anavt le treme de l'année de référence et selon un carlieder établi en début de période annuelle, puor ptarie en ftioocnn des sauthois des salariés, et puor pitrae en ftionocn des nécessités de fonomnenetic de l'entreprise. Il fuat entdrnee par année de référence la période de 12 mios commençant par la msie en pclae de la neovulle onritgosaian du travail, indépendamment de l'année ou de la période de référence des congés payés.

Un outil, éventuellement autodéclaratif, pmenatrt le suivi annuel de l'organisation du travail, de l'amplitude des journées d'activité et de la cgrahie de taiarvl qui en résulte puet être mis en place dnas l'entreprise.

En outre, un blian cclieotlf de l'organisation du tvaairl et de la crhage de tiavral des salariés concernés est communiqué au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Ce balin puet être intégré dnas les itedicruans du bilan sciaol le cas échéant.

Les parrinaeets scauiox cnnveionnet que le ropes quotidien, ertne la fin d'une journée et la risepe d'une activité, est fixé au muminim à 12 hueers consécutives.

Les juros de rpeos puenvet être affectés à un cmptoe épargne-temps selon des modalités définies par l'entreprise. »

(1) Termes elucxs de l'extension, cmome étant carerniots aux dtniooipssis de l'article L. 3121-22 du cdoe du tarival tllées qu'interprétées par la Cuor de ctsasioan qui prévoient que si les herues supplémentaires ne pvneut être effectuées qu'à la dmednae de l'employeur, cette dmdneae puet être ictiimple (notamment Cass. soc., 20 mras 1980, arrêt n° 808 et Cass. soc., 31 mras 1998, arrêt n° 1803) (arrêté du 13 ocortbe 2008, art. 1er).

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2008

Grille des qotiaualifncs et dvs rémunérations mniemails anlneus des salariés à tmeps plein

Base : durée légale de travail

3 % du 1er aivr 2008 au 31 mras 2009

Point anenul : 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
? htemeanut 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	
Patrons signataires	FFP.
Syndicats signataires	SNEPL-CFTC ; FEP-CFDT ; CFE-CGC formation et développement ; SNEPAT-FO ; SNPEFP-CGT.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

En application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale,

Accord du 16 septembre 2008 portant modification de l'accord prévoyance du 3 juillet 1992

Signataires	
Patrons signataires	FFP.
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNEAPT FO ; FD CFE-CGC ; SPNFEP CGT.

En vigueur étendu en date du 16 sept. 2008

Compte tenu de l'ancienneté de l'accord de prévoyance de la branche professionnelle des enseignants 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 certains points de l'accord du 3 juillet 1992. Les parties ont ainsi par le présent avenant une nouvelle grille dénommée « frais d'obsèques » et réviser la mutualisation du régime.

Ainsi, l'accord du 3 juillet 1992 est modifié comme suit.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 16 sept. 2008

L'article 3.3 est désormais rédigé comme suit :

« Une quote-part de 30 % de ce capital est versée pour chaque personne à charge.

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

Sont également considérés comme à charge du participant jusqu'à l'âge de 26 ans révolus les enfants majeurs répondant aux critères de résidence ou de résidence effective, 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 en date du 16 sept. 2008

les partenaires sociaux se sont réunis le 13 octobre 2008 en commission paritaire nationale de prévoyance pour examiner les modalités de la mutualisation du régime mis en place par l'accord du 3 juillet 1992.

Cet examen a porté sur les résultats de la période écoulée.

A l'issue de cet examen, les partenaires sociaux décident :

? d'une part, de redéfinir 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 rouvrir l'OCIRP en tant qu'organisme assureur de la garantie retraite éducation pour une durée de 1 an.

Les parties 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.

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 tutelle désignée susnommée, le capital revient à la succession. »

Article 3

En vigueur étendu en date du 16 sept. 2008

A la fin de l'article 3.5 « Décès adicénet », il est ajouté la phrase suivante :

« Le montant global du capital versé au titre d'un salarié 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 cédants et 960 % du salaire de référence (défini à l'article 9) pour les participants cédants (majorations pour personnes à charge comprises). »

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

Article 4

En vigueur étendu en date du 16 sept. 2008

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, l'assuré ou le survivant est 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 versé au profit des enfants qui survivent jusqu'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

ctcorliuan visé à l'article 3.5 et anyat une ou peusrilus prseonnes à charge, le caipital visé aux arliciets 3.2 et 3.3 est multiplié par 3 et versé aux pnonseres à crahge par parts égales entre elles. Toutefois, en cas de décès simultané de cnonotjs tuos duex participants, il n'y a puls de nioton de double effet. Il est alros procédé au veesremt de duex cpuiatax décès tles que prévus aux aticlrs 3.2 et 3.3 puor un décès totue csuae et 3.5 puor un décès par anccdiel de la cacuroiitln dnas l'exercice des ftncoois professionnelles. Le monnatt gaobll du citapal versé au titre d'un sistinre et tel que calculé dnas les cidonitons ci-dessus ne puet tfooeiuts être supérieur à 480 % du srlaiæ de référence (défini à l'article 9) puor les pircpatintas non cderas et 960 % du sailrae de référence (défini à l'article 9) puor les ptcniiaatprs caedrs (majorations puor pnoeersns à carghe comprises). L'éventuelle réduction idintue de ce penfmleonnat srea appliquée dnas les mêmes ptoiroorpnas à chcuau des bénéficiaires. »
Tableau récapitulatif des ciatapux versés dnas le cdrae des acielrts 3.2, 3.3, 3.5 et 3.6 de l'accord de prévoyance.

	CADRE PCIIRTPAANT	NON-CADRE PARIPNIATCT
Décès du pcriipnatat (toute cause) alitrcce 3.2	300 % du saliræ de référence + monairaoitjs puor pnsaoens à carghe (art. 3.3)	150 % du saalrie de référence + majtiornoas puor pnrnseos à chrgæ (art. 3.3)
Décès du ppiicatrnt par aeccdnit de la cioiuarlctn arlicte 3.5	600 % du sariæ de référence + matjnoorais puor prnenoos à chgare (art. 3.3)	300 % du sraiaie de référence + mnaoajitros puor psneoerns à craghe (art. 3.3)
Décès du cjnnioot non paintirpcat postérieurement à ceuli du picapnitrat	300 % du sralaie de référence du picratnaip + mjaoarionts puor pesnnoers à cghrae (art. 3.3)	150 % du siaalre de référence du pircpacinatt + mtooiarjnas puor pennresos à crghæ (art. 3.3)
Décès simultané des duex ctoinojns anyat des pnesneos à carghe (décès tuoue cusae suaf aindecct de la ctuarociiln tel que prévu à l'article 3.5)	600 % du saalrie de référence du piaitcarpnt + moraaijonts puor poeenrns à cgrahe (art. 3.3)	300 % du siraale de référence du pnaactapiit + mtnioajoars puor prnesnos à cahrgæ (art. 3.3)
Décès simultané des duex cotnjinos par aindecct de la ccaiotrliun tel que visé à l'article 3.5	900 % du slariae de référence du ppriantcait + mnroaijtos puor pnsoerens à chagre (art. 3.3)	450 % du saalrie de référence du ptinaaiprct + mtnoairjaos puor pneeosns à cahrgæ (art. 3.3)
Décès (toute cause) simultané des duex cntjooonis tuos duex pttapaniicrs	Versement de duex catiapux dcsttinis d'un mnotant de 300 % du sialrae de référence de cauhqe pctnariiapt + mijonaaotrs puor peenrnsos à cgarhe (art. 3.3)	Versement de duex ctpaiaux ditctisins d'un maonntt de 150 % du sailrae de référence de cghuae piaicrtpnat + maaijtonros puor prsenneos à cghare (art. 3.3)
Décès (accident de la cutacliroin tel que prévu à l'art. 3.5) simultané des duex ctonnojis tuos duex patinritacps	Versement de duex cuaaipxt dncsttiis d'un matnnot de 600 % du srialæ de référence de chuqæ piapctirant + mjnootriaas puor pnorenses à crghæ (art. 3.3)	Versement de duex caupitax dtisticns d'un mnotant de 300 % du sraiaie de référence de chaque ptrinaicpat + mnjratoaios puor pnsrneoes à crgahe (art. 3.3)

Les cipuatax énumérés au présent taelbau snot plafonnés dnas

les cidonitons prévues aux alericts 3.5 et 3.6. On etendnd par cjnooit l'époux ou l'épouse du pircpaiatcnt non divorcé(e) ou non séparé(e) de corps. Sont également assimilés au cnjooint le cbcunoin ou cnoincube du prpictinat au snes de l'article 515-8 du cdoe civil, lorsqu'à la dtae du décès du paaritcint les ciunbocons pnveeut jtfueisr d'une communauté de vie d'au monis 2 ans et/ou qu'un eafnnt coumnn siot né de luer union. Le cnbuiooc ou la cuonbnacie n'est pas assimilé(e) au cinojont lsourge le ptpriaciati ou le cicuobnn ou la conbncie est par aelurlis marié(e) à un tiers. Sont également assimilés au cinnojot les piaaretrens liés par un patce ciivl de solidarité.

Article 5

En vigueur étendu en date du 16 sept. 2008

A la siute de l'article 3.7 « Vsemernet du caitapl décès », il est créé un neouvl alcrite 3.8 intitulé « Faris d'obsèques » rédigé comme siut :

« En cas de décès du participant, de son cnooinjt (notion précisée à l'art. 3.6) ou de l'une des poennsres à crghæ tleels que définies à l'article 3.3, il est versé à la porsnene anyat acquitté les faris d'obsèques, et sur présentation d'une fucrate oigrainle acquittée, une indemnité égale aux fiars réellement engagés à crncocuene : Pour le décès du picpatirnt ou de son cnoojnit : ? d'un pnfolad mseeuil de sécurité slicaoe en vuugeir à la dtae du décès de la pnesroe concernée. Pour le décès d'un enafnt à cahgre : ? de la moitié de ce même plafond. »

Article 6

En vigueur étendu en date du 16 sept. 2008

Le priemer ppahrragæ de l'article 4.3 est modifié comme siut : « Si, après le décès d'un ptriinacpat lsniaast un ou plusreius enfatns à charge, le cooinjnt vinet lui même à être rncneou ianvldie 3e catégorie par la sécurité sociale, un ou puilresus de ces efntans étant tuuorjos à charge, le régime de prévoyance lui vrese un cpaiait tel que défini aux arecltis 3.2 et 3.3. »

Article 7

En vigueur étendu en date du 16 sept. 2008

L'alcrite 11.2 « Chiox de l'organisme ausuresr » est modifié cmome siut :

« Les pretaineras siacoux cnoenfit la goisten du régime de prévoyance cnienvotnot au GNP (33, anvuee de la République, 75011 Paris) et à l'OCIRP (10, rue Cambacérés, 75008 Paris), unnois d'institutions de prévoyance agréées, régies par les dsitiiosnops du lvrie IX du cdoe de la sécurité sociale. Le GNP est l'organisme auusersr désigné puor couvrir les riesuqs d'incapacité de travail, d'invalidité et de décès. L'OCIRP est l'organisme arsuuser désigné puor le sirvece des prnasoteis liées à la gaitrnae retne éducation. »

Article 8

En vigueur étendu en date du 16 sept. 2008

Toute référence au GNP-INPC aux atilecra 11.2 bis et 11.3 bis est supprimée et remplacée par GNP.

Article 9

En vigueur étendu en date du 16 sept. 2008

L'article 11.3 intitulé « Oiolibatgn d'adhérer et mursees titarensiros » est modifié cmome siut :

Le titre de l'article 11.3 « Obaiiglntos d'adhérer et meuerss trtoeisinars » est remplacé par « Oibglitaon d'adhésion ». Les ditosisnops de l'article 11.3 snot modifiées cmome siut : « Conformément aux doopsniists de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les ogiesmnrns de fioratmon visés à l'article 1er de la ctvneioionn ctviloicee nalnitoæ n'ayant pas siucorst de cnrtoat de prévoyance puor l'ensemble ou ptiræ de luer ponneesl à la dtae de sturinge du présent arccod snot tunes d'adhérer, à ctepomr de cette même date, à l'organisme de prévoyance désigné à l'article 11.2.

Les osairenmgs de formation, bénéficiant d'un régime de prévoyance à la dtae de sragnutie du présent accord, assuré auprès d'un osagmnire différent de ceuli 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 ci-dessus et ne peuvent céder leur contrat auprès de cet organisme, que sous réserve que les garanties du contrat soient supérieures ou égales 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 rendre l'organisme assureur désigné à l'article 11.2.

Article 10

En vigueur étendu en date du 16 sept. 2008

Il est ajouté à la suite du troisième paragraphe de l'article 11.3 bis « Cinqième partie financière » la phrase suivante :

Accord du 24 mars 2009 relatif à la politique de développement de l'emploi des personnes handicapées

Signataires	
Patrons signataires	FFP.
Syndicats signataires	SNEPL CTEFC ; FEP CDFT ; CFE-CGC formation et développement ; SNEPAT FO ; SNPEFP CGT.

Article - Article unique

En vigueur étendu en date du 24 mars 2009

Préambule

La branche des organismes de formation a connu 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 attendant 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 travailleurs 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 acteurs 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 dialogue a mis en valeur plusieurs analyses, parmi lesquelles :

- une marge de progression du taux d'emploi dans les entreprises simeuse à l'obligation telle que tenue, d'une part, de la méconnaissance ou la sous-utilisation des aedis et réseaux adéquats et, d'autre part, de la difficulté de concrétiser une échéance de passer handicapée, faute de capacité ;
- un effort collectif des entreprises de très petite taille en ce domaine ;
- une attente forte à l'emploi des travailleurs handicapés qui peut être améliorée : il faut lever les appréhensions quant à la possibilité de recruter des personnes et métier de formateur, notamment ;
- la nécessité, pour la branche, d'impulser et d'étendre les pratiques dédiées au développement de l'embauche des personnes handicapées et au maintien dans l'emploi par des personnes 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

« 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 renouvellent les engagements susmentionnés désignés à l'article 11.2, et dont un ou plusieurs salariés sont éligibles aux prestations du régime, pourront se voir réclamer une contribution financière tenant compte du risque qu'ils représentent pour l'équilibre du régime mutualisé. »

Article 11 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 16 sept. 2008

Le présent accord 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 entreprises membres d'une organisation signataire.

compromis :

- les caractéristiques de la branche, qui comportent 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 pressions sous-jacentes en matière d'accompagnement humain et professionnel des salariés de la formation professionnelle et de leurs personnes handicapées.

Cet accord fixe le cadre d'actions de la branche et définit les principaux thèmes prioritaires pour faciliter et développer l'accès et le maintien de salariés handicapés au sein des entreprises de la branche. Ces thèmes concernent différents aspects que sont les entreprises, la collectivité des salariés-dont les instances 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 adhérentes à la convention collective notant les engagements de formation des salariés et de formation pluri-avec les dispositifs d'accueil et de formation 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 concernées par les termes du présent accord et les actions engagées ou prévues par la branche.

Toutefois, les entreprises qui ne sont pas soumises à l'obligation d'emploi telle que définie ci-dessus sont concernées à la mise en œuvre des dispositifs conventionnels dans le respect d'une priorité aux personnes dont les besoins sont les plus importants.

2. Niveau de handicap

Est considérée comme titulaire handicapé « toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de créer un emploi sont éventuellement 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 titulaires handicapés).

3. Objectif de l'accord

Les entreprises 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 entreprises sauront concilier d'un plan global la formation des salariés échelonnés dans le temps dans le cadre de la négociation collective 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. Coopération de suivi

Afin de créer une dynamique permanente et efficace, la branche fixe des objectifs, conçoit et organise des actions pour les

atteindre.

Pour ce faire, il est décidé de mettre en place une commission de suivi composée des représentants de l'accord du 24 mars 2009 pour :

- assurer le suivi et évaluer la mise en œuvre de l'accord de branche ;
- identifier les incertitudes prioritaires ;
- préparer la négociation tripartite de la branche sur l'emploi des travailleurs handicapés visée par l'article L. 2241-5 du code du travail.

La commission de suivi sera également composée des représentants :

- pour aménager le bilan social de la branche afin de surveiller annuellement le taux d'emploi des travailleurs handicapés ;
- pour financer les actions nécessaires à la réalisation de l'objet de l'accord.

Il lui est demandé 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 préservation 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 malheureusement les couvrant AEGFIPH de la préférence 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 qualitatives et quantitatives 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 pour l'exonération des cotisations Agéfiph, doivent être transmis à la commission de suivi.

5. Impliquer et associer les acteurs

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent promouvoir une action concertée et globale sur la démarche de branche que sur les moyens prioritaires de développer l'emploi des travailleurs handicapés (cf. guide/ fiches pratiques...).

À 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 implication en direction des représentants : direction, salariés, représentants représentatives du personnel... ;
- une implication en direction des OPCA, des unions régionales et réseaux en matière de l'emploi des personnes handicapées (Agéfiph, Cap emploi, réseau national Ohé Prométhée...);

Et d'autre part :

- une implication des représentants des salariés, handicapés ou pas, et des représentants représentatives du personnel pour promouvoir l'intégration de la personne handicapée ;
- une implication aux modalités et aux conséquences de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, étant entendu que cette démarche respecte les principes et valeurs de l'intéressé.

6. Favoriser l'insertion et l'embauche des salariés handicapés

La branche entend que le développement de l'emploi des personnes handicapées nécessite la mise en place de « mesures coordonnées », d'actions, de mesures humaines et techniques d'insertion, ainsi que des aides à l'embauche.

Cette démarche, qui doit débiter au plus tard dans les 12 mois suivant la signature du présent accord, implique notamment :

- la mise en œuvre des métiers, le repérage des besoins humains 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 l'implication 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 secteur dans l'environnement des ressources humaines, avec le soutien des réseaux spécialisés (cf. réseau national Cap emploi) pour donner à ces collaborateurs une approche concrète ;
- la mise en œuvre de l'accompagnement des personnes handicapées au parcours de recrutement (cf. AGEFIPH) ;
- la mise en œuvre 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 souhaitent favoriser le maintien dans l'emploi des salariés dont le handicap 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 situation de pérennisation de la relation collective suppose une bonne connaissance des procédures, accords, conventions 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 aménagement 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 pénalisés du fait de leur handicap par rapport aux salariés valides de l'entreprise.

Les salariés handicapés nouvellement embauchés ou en poste sont incités à suivre des formations leur permettant les compétences nécessaires pour amuser les missions qui leur sont confiées.

Dans le cadre de la GPEC, les entreprises et la branche, en liaison avec lures OPCA, s'efforceront de poursuivre 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 instances représentatives du personnel (comité d'entreprise, CHSCT...) doivent promouvoir 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 les 12 mois suivant sa signature.

Toutefois, un accord d'entreprise, préalablement visé par les instances représentatives de la branche, signé conjointement par les partenaires sociaux de l'entreprise(1), peut étendre l'entreprise concernée à moduler les obligations prévues dans le présent accord.

(1) Termes conclus de l'extension, comme étant conclus aux conditions des articles L. 2232-12 et L. 2232-13 du code du travail (arrêté du 23 décembre 2009, art. 1er).

Article - Annexe I

En vigueur étendu en date du 24 mars 2009

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 rucens handicapés par la circonstance des tiers et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnées 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 retraite obligatoire.

3° Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de la sécurité sociale, de tout autre régime de retraite obligatoire ou au titre des dispositions régissant les régimes particuliers à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des 2/3 leur capacité de travail ou de gain.

4° Les personnes titulaires et assimilés, titulaires d'une pension d'invalidité au titre du code des pensions militaires

Avenant du 20 octobre 2009 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FFP.
Syndicats signataires	CGT-FO ; CTFC ; CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 19 nov. 2009

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 en date du 19 nov. 2009

L'article 11.1 devient :

« Omniprésent de prévoyance

La couverture des garanties définie au présent accord fixe l'objet d'une cotisation de gestion et de cotisations d'assurance collectives avec un ou plusieurs organismes de prévoyance, à but non lucratif, gérés paritaires. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 19 nov. 2009

L'article 11.2 devient :

« Désignation des organismes de prévoyance

d'invalidité et des victimes de la guerre.

5° Les conjoints survivants non mariés titulaires d'une pension au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre, dont le conjoint titulaire 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 conjoints survivants non mariés ou les parents célibataires, dont l'un des parents 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 mariés ayant au moins un enfant à charge issu du mariage avec le conjoint titulaire ou assimilé, lorsque ces conjoints ont obtenu ou aieurent été en droit d'obtenir, avant leur mariage, 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 victimes en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service.

10° Les titulaires de la pension 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. »

Les parties signataires décident de confier la gestion du régime par une co-désignation de deux organismes :

? le groupement national de prévoyance, institué par la loi 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 cotisations adhérentes relèvent d'un des organismes de gestion que celle-ci aura désignés.

La couverture des garanties sera égale dans le cadre d'une co-assurance par parts égales entre ces deux organismes, à l'exception de la retraite d'éducation assurée par l'OCIRP (organisme commun des instituteurs de retraite et de prévoyance). »

Article 3

En vigueur étendu en date du 19 nov. 2009

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 prévue ci-dessus, pour étudier le rapport spécial des organismes assurés désignés, sur les 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 œuvre pourra être modifié ou complété dans l'organisation de la mutualisation qu'il instaure. »

Article 4

En vigueur étendu en date du 19 nov. 2009

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 fixe l'objet d'un dépôt

Avenant du 14 décembre 2009 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FFP.
Syndicats signataires	CGT ; CDFT ; CGT-FO ; CTFC ; CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 5 janv. 2010

Le présent ananvet miifode ctainers dintiisposos de l'accord du 3 jliulet 1992 rtelaif à la msie en place du régime de prévoyance. Il est cnoclu soeln les modalités prévues par l'article 15 de cet accord.

Article 1

En vigueur étendu en date du 5 janv. 2010

L'article 2.3 de l'accord du 3 jlielut 1992 dinveet :
« La ntooin de salarié présent à l'effectif crpmenod tuos les salariés au taviral ou en arrêt puor cusae de maladie, maternité ou aicecdnt au juor de l'entrée en vigueur du régime de prévoyance ou en cas de suiensspon du croantt de tiavral dnonant leiu à itonisedianmn par l'employeur ou par un onigrasme de prévoyance. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 5 janv. 2010

L'article 3.1 de l'accord du 3 jelliut 1992 dieivent :

« 3.1. Nratue

En cas de décès du salarié, qlluee qu'en siot la cause, suenrvu avant le départ à la retraite, entraînant la rurptue du conrtat de travail, un capiatl décès est versé aux aatyns doit du salarié décédé. »

Article 3

En vigueur étendu en date du 5 janv. 2010

L'article 5.3 de l'accord du 3 jliulet 1992 dveeint :

« 5.3. Pnaeiemt de la rntee éducation

La rntee éducation est ciuvumltae avec le cipatal décès et ses majorations. Elle est versée à la fin de caquhe trimrtsee civil. Elle est revalorisée selon le pinot de l'OCIRP. »

Article 4

En vigueur étendu en date du 5 janv. 2010

L'article 6.4 de l'accord du 3 jllueit 1992 deenvit :

« 6.4. Rieavsiaotorln

La rémunération senravn de bsae au clacul de la cretuouvre ganrtaie est revalorisée solen l'évolution du point ciennnoevontl plafonné au différentiel ertne le tuax de pecmlaent et 60 % du TME (taux meyon des enrutmps d'Etat), tnat que la cvonitoenn de gstoin est en vigueur, et avec les mêmes dtaes d'effet et stvuanis les modalités détaillées à l'article 10. Après résiliation de celle-ci, la rairsvteaiooln s'effectue seoln les modalités de la cinvoenotn de gestion. »

Article 5

En vigueur étendu en date du 5 janv. 2010

Dans l'article 6.5 de l'accord du 3 jleilut 1992, alinéas 1 et 4, les mtos « l'organisme de prévoyance » snot remplacés par « les oagreisnms de prévoyance ».

Article 6

En vigueur étendu en date du 5 janv. 2010

L'alinéa 3 de l'article 8.1 de l'accord du 3 jilleut 1992 est supprimé.

Article 7

En vigueur étendu en date du 5 janv. 2010

L'article 8.2 de l'accord du 3 jelliut 1992 deienvt :

« 8.2. Maternité

En cas de mliade ou d'accident svenuru pnneadt le congé de maternité entraînant la non-reprise du tariavl à l'issue du congé, les gntaearis du présent régime snot maintenues, cmome prévu puor les cas de ssnsपोieu du caortnt de tiavral à l'article 2.3. »

Article 8

En vigueur étendu en date du 5 janv. 2010

L'article 8.3 de l'accord du 3 jliulet 1992 denviet :

« 8.3. Chômage

Pendant une période de 12 mios à cptoemr de la rrtpuue du ctarnot de travail, les gerantais du régime resetnt aqueuciss à tuot bénéficiaire des atnlolocas chômage.
Pour l'application des acrlaits 3, 4, 5 et 7, la bsae de clacul est le silaare de référence des 12 deierrns mios d'activité.
Pour l'application de l'article 6, la rémunération grtnaie est limitée au monatnt des indemnités de chômage.
Ce diisptosf de mnetian est organisé par mitltauosan pnadent l'activité, anucue ciotioatsn de l'ancien salarié n'est due au tirte du régime conventionnel. »

Article 9

En vigueur étendu en date du 5 janv. 2010

L'article 8.4 de l'accord du 3 jelliut 1992 deneivt :

« 8.4. Graniate décès plossbie après la rtrupue du catonrt de traail

Pendant une période de 12 mios snas rpsiree d'activité, à cmopetr de la dtae de fin du coartnt de travail, les geanatris décès du régime visées aux alceirts 3, 4 et 5 puenvet être maintenues, mnaynoent une cisttoaion individuelle, aux salariés qui, à l'issue de ce contrat, ne bénéficieraient pas des atilaclnoos chômage. »

Article 10

En vigueur étendu en date du 5 janv. 2010

L'article 8.5 de l'accord du 3 jleulit 1992 dieevnt :

« 8.5. Congés légaux non rémunérés ni indemnisés

Pendant la durée des congés légaux non rémunérés ni indemnisés (et au mamiuxm pnndeat 12 mois), les garnieats visées aux acitres 3, 4 et 5 pvneut être maintenues, maonneyt une coiotastin individuelle.
En cas d'invalidité réduisant ou empêchant la rrpesie d'activité à l'issue du congé, la gnartaie incapacité-invalidité (art. 6 et 7) s'applique à cmpteor de ctete date. Les gtiraeans décès snot aiequcs pdennat l'indemnisation.
A trtie de reappl : les congés de fomoraitn rémunérés snot assimilés, peandnt toute luer durée, à des périodes d'activité, tnat puor ce qui cconnree le pienamet des ctatootiniss que le bénéfice de l'ensemble des piteastrnos du régime. »

Article 11

En vigueur étendu en date du 5 janv. 2010

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 en date du 5 janv. 2010

L'article 10.1 de l'accord du 3 juillet 1992 devient :

« 10.1. Picnirpe

Toutes les prestations du régime sont revalorisées. La base de la réévaluation des prestations est la somme de la retraite d'ancienneté et de la retraite de fin de carrière, et ce, à condition que la retraite d'ancienneté soit au moins égale à 60 % du TME, et avec les mêmes effets d'effet que la convention de gestion est en vigueur. Après résiliation de celle-ci, la réévaluation s'effectue selon les modalités de la convention de gestion. »

Article 13

En vigueur étendu en date du 5 janv. 2010

L'article 10.2 de l'accord du 3 juillet 1992 devient :

« 10.2. Coût de la prestation revalorisée

Le salaire de référence défini à l'article 9 et/ou le niveau de rémunération 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 de versement ;

M : valeur moyenne pondérée du point conventionnel plafonné au différentiel entre le taux de calcul et 60 % du TME, pondéré au prorata de la période retenue pour la définition du salaire de référence ou du niveau de rémunération annuel garanti.

La référence au point conventionnel est effectuée que la convention de gestion est en vigueur. Après résiliation de celle-ci, la réévaluation s'effectue selon les modalités de la convention de gestion. »

Article 14

En vigueur étendu en date du 5 janv. 2010

L'article 11.1 de l'accord du 3 juillet 1992 devient :

« 11.1. Organisation de prévoyance

La convention de gestion définie au présent accord fixe l'objet d'une convention de gestion, à but non lucratif, gérée paritaire. »

Article 15

En vigueur étendu en date du 5 janv. 2010

L'article 11.2 de l'accord du 3 juillet 1992 devient :

« 11.2. Coût des prestations assurées

Les partenaires sociaux décident de définir la gestion du régime de prévoyance conventionnel, dans le cadre d'une convention de gestion, à deux organismes désignés :

? le GNP, union d'institutions de prévoyance ;

? l'URRPIMEC, institut de prévoyance du groupe Malakoff-Médéric.

Cette convention établit, notamment, les modalités selon lesquelles les prestations adhérentes relèvent d'un des organismes de gestion de ces organismes. Celle-ci indique également comment s'organise l'attribution du rôle d'apporteur d'adhésion et l'autre des organismes de prévoyance.

La couverture des risques est assurée par celui de ces deux organismes adhérents à l'entreprise adhérent, à l'exclusion de la retraite d'ancienneté assurée par l'OCIRP (organisme commun des institutions de retraite et de prévoyance), organisme désigné pour la couverture de ce risque. Le GNP et l'URRPIMEC 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 en date du 5 janv. 2010

L'article 11.2 bis de l'accord du 3 juillet 1992 devient :

« 11.2 bis. Réexamen des modalités d'organisation de la mutualisation

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la périodicité du réexamen des modalités 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'apporteur, détaille et regroupe les résultats des organismes désignés ainsi que les mécanismes de la mutualisation sur la période écoulée et les modalités d'évolution du régime.

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

Article 17

En vigueur étendu en date du 5 janv. 2010

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 mutualisation visés à l'article 1er de la convention collective n'ayant pas scurité de catégorisation de prévoyance pour l'ensemble, ou partie, de leur personnel, à la date de signature du présent accord, ayant instauré le présent régime sont tenus d'adhérer, à compter de cette même date, à l'un des organismes de prévoyance désignés à l'article 11.2. »

L'alinéa 2 est inchangé.

Article 18

En vigueur étendu en date du 5 janv. 2010

L'article 11.3 bis de l'accord du 3 juillet 1992 devient :

« 11.3 bis. Contribution financière

Chaque organisme de formation, renaît du champ d'application de la convention collective n'ayant pas de 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 détermine à l'organisme de mutualisation 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 montant d'une indemnité qui sera égale, pour l'incapacité-invalidité, à la prestation mathématique calculée sur la base des bases légales et des taux applicables en vigueur et, pour le décès, au montant des cotisations dues.

Cette indemnité n'est toutefois pas due par les organismes de mutualisation qui rejoignent l'un des organismes désignés dans les 3 mois qui suivent leur création.

Les organismes de mutualisation ayant bénéficié de la réserve d'adhésion prévue au deuxième alinéa de l'article 11.3 au moment de la mise en place du régime de prévoyance conventionnel, qui rejoignent 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 contribution financière tennat comptée du risque qu'ils représentent pour l'équilibre du régime mutualisé.

Néanmoins, à titre exceptionnel, ces mêmes organismes de mutualisation pourront rejoindre le présent régime, et donc la mutualisation, en exonération totale de la contribution 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 de

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 en date du 5 janv. 2010

L'article 11.3 ter de l'accord du 3 juillet 1992 « Modalité de mise en œuvre du maintien de la garnie décès prévu par l'article 7.1 de la loi Eivn » 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 convenue au 2e alinéa de l'article 11.3, une éventuelle indemnité de résiliation devra être versée à l'organisme aussur quitté, dès la date d'effet de la nouvelle désignation ou de la résiliation, par quelque organisme de cotisation adhérent ayant résilié son adhésion ou faire l'objet d'une négociation avec le ou les organismes assurés désignés par la branche pour la résiliation des engagements. »

Article 20

En vigueur étendu en date du 5 janv. 2010

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 convenue à l'article 11.3, 2e alinéa, ou de non-renouvellement de la convention de cotisation avec les organismes assurés désignés à l'article 11.2 » ;

? l'alinéa 3 devient : « La réaffectation du salaire de référence se posera 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 prorogation de la convention après résiliation de celui-ci, faire l'objet d'une négociation avec le ou les organismes assurés désignés par la branche. » ;

? l'alinéa 5 devient : « Luer rattachement 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 prorogation après résiliation de celui-ci, faire l'objet d'une négociation avec le ou les organismes assurés désignés par la branche. »

Article 21

En vigueur étendu en date du 5 janv. 2010

Dans l'article 11.5 de l'accord du 3 juillet 1992 « Cotisation de cotisation », les mots « organisme de prévoyance précisera » sont remplacés par « les organismes de prévoyance préciseront ».

Article 22

En vigueur étendu en date du 5 janv. 2010

Dans l'article 13.1 de l'accord du 3 juillet 1992 « Imposition de l'accord et les modalités 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 en date du 5 janv. 2010

Dans l'article 13.2 de l'accord du 3 juillet 1992 « Imposition de l'accord et les modalités du régime de prévoyance » :

? l'alinéa 1, les mots « l'organisme de prévoyance forurina » sont remplacés par « les organismes de prévoyance forurina » ;

? l'alinéa 3, les mots « l'organisme de prévoyance communautaire » sont remplacés par « les organismes de prévoyance communautaire »

Article 24

En vigueur étendu en date du 5 janv. 2010

L'article 14 de l'accord du 3 juillet 1992 devient :

« 14. Fonds d'action sociale »

Les représentants du présent accord décident la création d'un fonds

d'action sociale par :

? de remédier à des situations défavorables 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 œuvre, au profit des membres patriarcaux qu'ils gaspillent ainsi que de leurs bénéficiaires et ayants droit, une action sociale, définie par les pratiques sociales de la branche. »

Article 25

En vigueur étendu en date du 5 janv. 2010

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 continuent à être servies par les organismes résiliés, au niveau de la dernière prestation due ou payée avant la résiliation ou le non-renouvellement, plus éventuellement révalorisées 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 en date du 5 janv. 2010

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 relèvent que de l'ARRCO :

? sur la tranche A : 1,24 % ;

? sur la tranche B : 1,87 %.

2.2. Cadres, salariés relèvent de l'AGIRC :

? sur la tranche A : 1,50 % ;

? sur les 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 sont 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 cotisations ardues que la rente éducation, et pendant 5 ans pour la couverture de la rente éducation.

Ils sont éventuellement renouvelés chaque année par tacite reconduction, sauf dénonciation par l'une ou l'autre des parties, par pli recommandé, les organismes assurés désignés devant repêcher un préavis de 6 mois. »

Article 27

En vigueur étendu en date du 5 janv. 2010

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 entrera en vigueur au lendemain du jour de son dépôt.

Avenant n 11 du 11 décembre 2009 relatif au paritarisme et aux commissions paritaires

Signataires	
Patrons signataires	FFP.
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 11 déc. 2009

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 compétence exclusive de la branche des enseignants 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 de formation

Il est institué un fonds pour le développement et le développement du secteur destiné à financer :

- les dépenses de déplacement et d'indemnités des représentants élus des salariés et des employeurs appelés à participer aux travaux et réunions des commissions paritaires de la branche fixées à l'article 18 ainsi qu'aux dépenses de travail décidées par le conseil de ces commissions ;
- le remboursement aux organismes 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 travaux innovants (diffusion, imagerie) ;
- la mise en œuvre d'études, d'enquêtes et d'observatoires décidés par les paritaires sociaux de la branche ;
- l'intégralité des sommes dévolues aux commissions paritaires, notamment la CPN et la CPNEF.

Pour assurer la gestion de ce fonds, les organismes salariés représentatifs 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. Gestion du fonds

La gestion de ce fonds est assurée par une commission ad hoc à la demande des représentants élus de la branche de formation.

18.1.2. Montant de la contribution

La contribution 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. Gestion de la contribution

La commission paritaire nationale de la branche (CPN), au travers de son conseil de gestion, constitue la commission ou désignera la ou les institutions paritaires ou associatives en charge de la gestion de la contribution définie à l'article 18.1.2 et en informe les parties.

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 par branche des organisations syndicales ;
 - un nombre de représentants des entreprises égal au nombre des représentants des organisations syndicales.
- La commission se réunira au moins une fois par trimestre. Une ou plusieurs réunions extraordinaires pourront avoir lieu à la demande d'une des parties signataires, dans des conditions d'urgence définies par le règlement intérieur de la commission. Les décisions prises par la commission sont prises à la majorité. La présidence de la commission sera assurée à tour de rôle par un représentant des entreprises et un représentant des organisations syndicales de salariés désigné par chaque partie les deux ans. Simultanément, un vice-président sera désigné dans les mêmes conditions.

18.2.2. Mission de la commission paritaire nationale (CPN)

La commission a pour mission :

- d'assurer la mise en œuvre de la convention collective.
- La commission est compétente dans le cas où, à titre exceptionnel, des litiges qui se présentent confrontés à l'impossibilité de mettre en œuvre le dispositif prévu pour les salariés des catégories D et E en matière de durée du travail, d'admettre une dérogation pour permettre 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 demandeur élu par les salariés argumentées conformément 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 séance dans un délai maximum de 3 semaines après la saisine. Si elle ne peut se réunir lors de sa réunion, elle pourra désigner un ou deux rapporteurs. Elle se réunira au vu des éléments présentés 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 conclure 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 litiges individuels par la partie la plus diligente. Le président de la commission ne peut être révoqué que par la partie la plus diligente si l'autre partie a signifié son refus de la procédure.

La commission pourra être saisie de tout litige individuel de nature de fait de l'utilisation 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 par branche des organisations syndicales représentatives ;
- un nombre égal de représentants des employeurs.

Ces représentants sont désignés par les organisations syndicales représentatives de la branche, qui désignent à tour de rôle des mandataires élus.

La présidence et la vice-présidence de la CPNEF sont exercées par le collège des deux ans.

La CPNEF se réunira au moins une fois par trimestre sur convocation écrite de son Président.

Les décisions de la CNEPF sont prises en séance plénière à la majorité des membres présents ou représentés.

Les pouvoirs sont exercés par les représentants au sein de la commission de déterminer les modalités de son fonctionnement, éventuellement définies dans un règlement intérieur, et notamment la composition 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 CNEPF sont souveraines.

Toutefois, dès lors qu'une décision de la CNEPF implique une modification des conditions de travail en vigueur dans la branche, elle est soumise à l'approbation de la commission mixte.

Article 18.3.2

Missions de la CNEPF

En matière d'emploi

La CNEPF a pour mission :

- de promouvoir 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 préventifs en faveur des salariés en deuxième partie de carrière (plus de 45 ans ou 20 ans d'ancienneté) et en faveur des salariés en situation de précarité.

En matière de formation professionnelle

La CNEPF a pour mission de définir et de promouvoir la politique de formation professionnelle de la branche en favorisant un meilleur accès aux services de formation professionnelle.

La CNEPF détermine les procédures et protocoles d'accès à la VAE dans la branche.

La CNEPF organise également les actions 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 mission de suivi d'engagement de développement de la formation (EDEC), coordonnée par les Paritaires Professionnelles et la profession.

La CNEPF peut prendre l'initiative d'engager toute étude relative à la formation ou à la qualification professionnelle, en partenariat ou non avec la puissance publique.

La CNEPF définit les priorités et les orientations en matière de formation professionnelle, notamment dans le cadre du droit individuel à la formation, du contrat de génération ou de la période de professionnalisation des salariés en situation de précarité, de la formation des jeunes et des salariés en deuxième partie de carrière (plus de 45 ans ou 20 ans d'ancienneté).

Les paritaires de la CNEPF décident de mettre en place un observatoire des métiers et des qualifications. Un comité paritaire issu de la CNEPF ou la CNEPF elle-même assure le pilotage de l'observatoire.

La CNEPF crée, valide et délivre les certifications de qualification professionnelle de branche (CQP) et a une mission d'information et de conseil auprès des salariés. A ce titre, les référentiels forment l'objet d'une diffusion dans la branche.

En matière de professionnalisation :

Concernant le contrat de professionnalisation

La CNEPF propose de définir la durée des contrats de professionnalisation et les modalités spécifiques pour les salariés la durée du contrat de professionnalisation peut être portée à 24 mois.

Concernant les périodes de formation :

La CNEPF détermine les modalités de l'action de formation mise en œuvre pour les salariés bénéficiaires d'une période de professionnalisation.

Elle détermine la liste des salariés bénéficiaires prioritaires compte tenu des qualifications professionnelles existantes au début de la période de professionnalisation. Elle peut également définir les modalités de formation des salariés de formation effectuées lors de la période de professionnalisation.

En matière d'analyse prospective des emplois et de gestion des compétences :

La CNEPF pilote la mission de concertation 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 CNEPF propose des actions prioritaires utiles relatives à l'adaptation ou la révision de la liste des qualifications, en accord avec la commission mixte de la branche.

Article 18.3.3

Missions complémentaires de la CNEPF

La CNEPF a également pour mission de :

Prendre connaissance de tous les projets ou décisions de licenciement collectif pour raisons économiques de plus de 9 salariés sur une période de 30 jours, ou de licenciements successifs pour cnet 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 entreprises ayant des représentants du personnel, les élections économiques s'inscrivent dans les procédures prévues par la loi et l'accord national interprofessionnel sur la sécurité de l'emploi. La commission paritaire professionnelle pour l'emploi et la formation professionnelle interviendra dans ce contexte.

Dans les entreprises n'ayant pas de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, la commission paritaire professionnelle pour l'emploi et la formation professionnelle s'assure des points de contact avec les salariés (plus de 9 salariés ou 50 % de l'effectif, avec un minimum de cinq salariés sur une même période de 30 jours).

La commission paritaire professionnelle pour l'emploi et la formation professionnelle peut 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 émettre sa procédure qu'à la suite de cette réunion, sauf dans les situations consécutives à une décision de justice.

Article 18.4

Affichage

Un affichage devra préciser, dans chaque entreprise ou établissement d'organisme, l'existence de la commission paritaire professionnelle (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. »

Article 2 - Date d'effet de l'accord
En vigueur étendu en date du 11 déc. 2009

Adhésion par lettre du 17 janvier 2011 du SNPF CGT à la convention

En vigueur non étendu en date du 17 janv. 2011

Paris, le 17 janvier 2011.

Le signataire natoinal des personnels de la formation CGT (SNPF CGT), 24, rue de Paris, 93100 Montreuil, à la direction des relations de travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

En vigueur non étendu en date du 17 janv. 2011

Accord du 27 mars 2012 relatif à la recodification de la convention

Signataires	
Patrons signataires	FFP.
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNEPL CTFC ; FD CFE-CGC ; SNEPAT FO ; SNPEFP CGT.

En vigueur étendu en date du 27 mars 2012

Les partenaires sociaux de la branche ont conclu le cadre conventionnel de la profession en 1988, convention collective nationale des enseignants de l'enseignement secondaire (CCNOF) n° 3249, icd 1516.

Depuis, plusieurs réformes sont intervenues notamment concrètement le passage de la profession, notamment la réforme de la formation professionnelle de 2004 et de 2009 qu'interne par la conclusion de plusieurs accords de branche portant notamment sur l'aménagement et l'organisation du temps de travail, la prévoyance, les salariés handicapés ou encore la qualification de l'activité 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 le libellé des articles, supprimant certaines dispositions obsolètes, organisant en fin de compte une convention claire, lisible et compréhensible dans sa forme.

Il est précisé que la création d'annexes tirant des thèmes ciblés n'a ni pour objet, ni pour effet de remettre en cause le caractère réglementaire des dispositions qu'elles concernent ou bien 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 rencontre pas en cas de non-puls la procédure 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, objet de la recodification.

Cette recodification préfigure, à terme, une négociation globale de la profession en vue de la mise en œuvre de la convention et des droits des acteurs de la profession.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 27 mars 2012

L'article 2 de la convention collective nationale des enseignants de l'enseignement secondaire est modifié comme suit :

Le présent accord entrera en vigueur à la date de signature.
Le présent accord fera l'objet d'un dépôt et d'une déclaration d'extension à l'ensemble du secteur d'activité du travail, de l'emploi et de la profession professionnelle.

En application de l'article L. 2261-3, nous vous notifions que le signataire national des personnels de la formation (SNPF), organisation représentative de salariés dans le champ d'application de la convention, adhère à la convention collective nationale des enseignants de formation, icd 1516, ainsi qu'à l'ensemble de ses avenants. Le numéro d'enregistrement de l'accord 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.

L'alinéa 1 de l'article 2 devient :

« La présente convention est conclue pour une durée indéterminée, cependant des dispositions particulières 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 éléments de l'une des parties contractuelles 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 ou patronale représentative, dans le cadre 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 en date du 27 mars 2012

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 « fatmeuors ».

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 salaires d'effectif prévus par le code du travail relatifs au droit syndical et aux organisations 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

« Article 3.10

Les dispositions qui précèdent s'appliquent au niveau national dans le cadre de la présente convention et ne font pas obstacle à ce qu'au sein des entreprises les 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 agents 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 en date du 27 mars 2012

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 titre de l'article 5.2 un nouveau alinéa suivant :

« Les motifs invoqués aux contestations 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 ci-dessus citée et les dispositions de l'annexe de l'accord du 6 décembre 1999.

Les articles 5.7 et 5.8 sont supprimés.

Les articles 5.4.1 et suivants sont modifiés de la manière suivante :

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

5.4.2. Contrats 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 particuliers

Contrats à durée déterminée d'usage pour les salariés

En raison de la nature de l'activité des salariés de l'entreprise et de l'usage constaté dans ce secteur d'activité de ne pas recourir à des contrats à durée indéterminée pour certaines activités ayant un caractère temporaire, il est précisé de la manière suivante au contrat de travail à durée déterminée de l'article L. 1242-2-3 du code du travail :

? pour des raisons limitées dans les temps requérant des interventions dont les caractéristiques ne sont pas normales ;

? pour des raisons 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 répétitifs ou à caractère déterminé, de nature à entraîner une répétition, ne pouvant 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. Contrats à durée indéterminée

5.6. Contrat de travail à temps partiel

5.6.1. Conditions et modalités

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

Le salarié employé en contrat à durée déterminée ou indéterminée amené à travailler à temps partiel bénéficiera de tous les droits et avantages rattachés 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 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 choix 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 évaluer l'horaire pratiqué par le salarié à temps partiel afin de prendre en compte les éventuels dépassements et les conséquences juridiques prévues par le code du travail.

A défaut d'accord relatif à la modification 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 autre opportunité 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 concernés et possédant les qualités requises. Lorsque les délais et le recrutement éventuel et le début des stages le permettent, une priorité sera accordée sur le recrutement envisagé se fera par voie d'affichage.

5.6.3. Recours aux heures complémentaires

Dans le cadre des textes qui régissent sciemment 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 ?, sont rattachées aux heures de travail complémentaires 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 restrictions 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 ci-dessus mentionnées du présent accord 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 répartition de la durée du travail est due le jour à un délai de prévenance de 7 jours ouvrés.

5.7. Inamroifotn et clsattnoouin des itiotunnists représentatives du proseernl

Pour la ccusnlooin de conartts à durée déterminée ou le roceurs au tvaairl à temps partiel, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du pronsneel sroent informés et consultés sur les modalités et les piripnces rteenus dnas luer entreprise. Les deseirvs itrafmnnios prévus par les dtsoiisioipns du cdoe du tvaairl dnas ce dnmoaie luer snroet trainnsess trimestriellement. Ces éléments d'information ou de cunlotitason ne fnot pas obtcasle aux possibilités oevuters aux salariés concernés de siasr la cimssooimn ptiarraie (dans les ctioionds prévues à l'article 18 de la présente cnotveion collective) ou les jitodciirnns compétentes. »

Article 4

En vigueur étendu en date du 27 mars 2012

L'article 8 s'intitule désormais « Mitooifacdin du cnrotat de tvarial puor mitof économique ».

Les ditoosnpiis de l'article 8 snot supprimées et remplacées par les dsipiinoottiss saneutvis :

« Louqrse l'employeur egasvnie la mcdaoitfoiin d'un élément eistseenl du cortnat de taviarl justifiée par un mtiof économique, il en fiat la piptosoiron au salarié par ltetre recommandée aevc aivs de réception.

La lttree de nctiiftoaoin imrnfoe le salarié qu'il dsioipse de 1 mois à coemtptr de sa réception puor friae connaître son refus.

A défaut de réponse dnas le délai de 1 mois, le salarié est réputé aovir accepté la maciodioftin proposée. »

Article 5

En vigueur étendu en date du 27 mars 2012

L'annexe « Aménagement et réduction du tmeps de tirvaal » est intégrée au sien de la cetvnnioon civtllleoce nntiaolae des omsirgneas de fritmoaon et actualisée sur les dsioiifpsts d'aménagement du tmeps de travail. Ainsi, les distnoioosps de l'accord du 6 décembre 1999 tleels que modifiées par l'accord du 14 février 2008 snot ituirendtos au sien de la CCNOF de la façon svnuiate :

L'article 10 de la ctnovoienn ctoleiclv nitaanloe des oiemarsngns de foimrtion est renommé « Durée et tvarial et aménagement du trvaial ».

L'article 6 de l'accord du 8 février 2008 est intégré à l'article 1er de l'article 10 neoaovu de la cotoneinvn cevolcltie notlinaae des oasngirms de formation. Ainsi, les alinéas 1 et 2 de l'article 10 nveuaou deennnviet :

« Les preaneartis stingaaries eentmsit que le seetcur des oerisgnms privés de foimarton diot être compétitif en s'adaptant aux boiesns et aux aneettts des celtns par la pise en cpmote de luer organisation, de lerus enicegexs et de luer disponibilité.

Ainsi, il est eensesitl que les oaersignms de frmotiaon dnsspioet de l'ensemble des oitlus de recuoessrs hneiuams et d'aménagement du tmeps de tarvail prenmatett d'adapter la puorcoitdn aux besoins, tuot en pnrenat en cpotme la volonté des salariés.

La durée du tirvaal effectif, snas préjudice des dpsiostonis rvealties au tmeps partiel, est fixée à 35 hreus par semaine. »

Les alinéas 1,2,3,4,5 et 6 de l'article 10 de l'accord du 6 décembre 1999 snot supprimés.

Le préambule du trtie Ier de l'accord du 6 décembre 1999 est supprimé.

L'alinéa 3 de l'article 10 de la coinoevntn clitocvle notinaale des omiganres de foiatmrn deveit :

« Le tmeps de déplacement pinsforsoneel est assimilé à des herues de taairvl eceftiff lsuorqe le salarié est à la dstspioion de son elypueomr et que le leiu de départ est cluei de son leiu de taarvil (organisme ou client).

Le tmeps de trjaet puor se rrende du dcmiiloe au leiu de tvriaal (organisme ou client) n'est pas considéré cmome du tmeps de trvail effectif.

Les eseirnrtptes qui le saeonihutt prnuoort définir des modalités spécifiques par aocrd d'entreprise. »

L'article 10.1 de la ctonvionen cvloectlie noniatlae des oraginsems de fmoiaortn est renommé « Heeurs supplémentaires, tmeps choisi, cntniegont d'heeurs supplémentaires ».

A l'alinéa 3 de l'article 10.1.1, le temre « essxpere » est supprimé. Il est créé l'article 10.1.3. intitulé « Coinntngt d'heeurs supplémentaires. »

Les altirces 10.1.1,10.1.2 de l'accord du 6 décembre 1999 dieenvennt l'article 10.1.3 de la cotieonvnn collicvee nniatloae des onamegriss de formation.

Les aielctrs 10.2 et 10.3 de la cnnioetvon cvlecltie nnoiatlae des oaesmnigrs de fomriaotn snot abrogés et remplacés par les actierls 10.2 et 10.3 de l'accord du 6 décembre 1999.

A l'article 10.3.4, les temres « tlees que, à tirte d'exemple » snot remplacés par « telles que nmeatomnt ».

Au terme de l'article 10.3.4 nouveau, snot ajoutées les doitonpisiss snieatuvv :

« Par elpemxe : un ftaoumerr D ou E a effectué 100 hueers de ? non-travail ?. Le riato 72/28 srea appliqué à ces heures. Ainsi, 72 hueers (100 × 72 %) snot considérées cmome gelées et anuort puor effet de remaner le ploafd anneau d'heeurs d'AF à 1 048 hreues (1 120 hueers ? 72 heures). »

L'article 10.4 de la cneiovtonn coetivllce nainoltae des oeimgrsans de froomatin est inchangé.

Il est créé un atrilce 10.5 de la cnonvion cevitcolle nnaioalte des oanmgrises de foairomtn intitulé « Disitnioposs rleivetas aux caedrs et à d'autres catégories du peonsernl ».

Les tmeres « seoln les ditsinoioipss rpeirses dnas l'article 4 du trtie III de l'accord du 6 décembre 1999 » prévus à l'alinéa 1 de l'article 4 du trite III de l'accord du 6 décembre 1999 snot supprimés.

L'alinéa 1, tel que modifié ci-dessus, de l'acrtilce 4 du trtie III de l'accord du 6 décembre 1999 deinvet l'alinéa 1 de l'article 10.5 de la cnenvtion clevoicite nitnloaee des ogesiamnrs de formation.

Les alinéas 2 à 16 de l'article 4 du trite III de l'accord du 6 décembre 1999 dievnnent rsemeipevctnt les alinéas 2 à 16 de l'article 10.5 de la ceonovtinn ceoitllcve nnaalioe des oargsiemns de formation.

Il est créé un alritce 10.6 au sien de l'article 10 de la cvoonientn civevtloce ninalaote des ogrnamesis de foiamtron intitulé « Durées mleamxais du taviarl et tepms de ropes ».

Les alinéas 1,2,3,4,5 et 6 de l'article 2 du trtie II de l'accord du 6 décembre 1999 dveenent resectveempt les alinéas 1,2,3,4,5 et 6 de l'article 10.6 de la connotevn clvolceteie des oagsiermns de formation.

Il est créé un alrcite 10.7 au sien de l'article 10 de la conveoitnn cllocevite nlataoie des orimngseas de foimtran intitulé « Aménagement du tirvaal ».

Il est créé un aicltre 10.7.1 au sien de l'article 10 de la citenovon clvelicote naatlione des omangeriss de froitamton dénommé « Msie en palce des aménagements du tmeps de trvaial ».

L'article 10.7.1, alinéa 1, est aisini rédigé :

« L'introduction dnas un orgamsie de fmatarioon d'un aménagement du tmeps de tarvail sur la semaine, sur le mois, ou sur une période prdiilbmhearoduae diot être négociée aevc les délégués syinccaux en vue d'aboutir à un acorcd cloctelf prévoyant un régime adapté à la sitoituan particulière de tuot ou ptirae de l'entreprise ou de l'établissement. »

L'alinéa 1 du trtie II de l'accord du 6 décembre 1999 est supprimé.

Les alinéas 2 et 3 du trtie II de l'accord du 6 décembre 1999 dneenientv les alinéas 2 et 3 de l'article 10.7.1 de la cnoevotnntn clclevioe des oengasims de formation.

L'alinéa 4 de l'article 10.7.1 est ansii rédigé :

« Les oigemnrsas qui ont mis en acpiaolpitr les aménagements du tmeps de tarvail tles que prévus par l'accord du 6 décembre 1999 avnat la msie en ?uvre de la loi du 20 août 2008 peenuvt cinueontr sur le même régime tel que décrit et rappelé ci-dessous. Ils ont également la possibilité de mterte en pcale les dssiioptions prévues en matière d'aménagement du tiaravl sur une période de 4 semaines, sur une période supérieure à la snmaiee et au puls sur l'année dnas le reecspt des dsopniitoss légales en vigueur. »

Il est créé un ailtlcre 10.7.2 au sien de l'article 10 de la citnoneovn ccvoetlile des osgranemis de fraoitmon intitulé « Régime ceoninotvnnl mis en palce avnat la loi du 20 août 2008 en atlcpiapoin de l'accord de bcnrahe du 6 décembre 1999 ».

L'alitrcce 3 du trite II de l'accord du 6 décembre 1999 devinet l'alinéa 1 de l'article 10.7.2 navoeuu de la conntveoin cieoclvte des oemgsansrs de formation.

A l'article 10.7.2 nouveau, les tmeers « définis par l'article L. 222-1 de cdoe du tarvail » snot supprimés.

Il est ajouté à l'article 10.7.2 nouveau, après les teemrs « Puor les ftrmroaes D et E, cttee durée alunlene est de 1 565 heeurs miumaxm », les teemrs «, hros journée de solidarité. »

L'alitrcce 4.1 du trite II de l'accord du 6 décembre 1999 dneevit le pnoit 1 de l'article 10.7.2 de la ctnevionn cleovlcite des oaesnmigrs de formation.

Au piont 1 de l'article 10.7.2 nouveau, les teemrs « conformément aux dsosioiptins de l'alinéa 3 de l'article L. 212-2 du cdoe du tarvail » snot supprimés.

L'alinéa 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 enseignants de formation.

Au sens du premier alinéa de l'article 10.7.2 nouveau, les termes « suivoies aux d'opérations des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail » sont supprimés et remplacés par « soumis 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 enseignants 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 enseignants 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 enseignants 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 enseignants de formation.

Le premier 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 enseignants 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 enseignants 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 enseignants de formation ainsi rédigé :

« Les conditions de rémunération au cours des périodes de libre 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 de 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 enseignants 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 enseignants 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 enseignants de formation sont supprimés et remplacés par les termes « prévue à l'article 10.5 ».

De même, les termes « soumis aux dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 » sont supprimés et remplacés par « soumis 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 enseignants de formation » de l'alinéa 15 du point 3 de l'article 10.7.2 de la convention collective des enseignants de formation sont remplacés par les mots « prévues à l'article 10.1.3 de la convention collective des enseignants de formation ».

Les dispositions de l'article 4.3.7 du titre II de l'accord du 6 décembre 1999 deviennent l'alinéa 17 du point 3 de l'article 10.7.2 de la convention collective des enseignants de formation.

L'alinéa 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 enseignants de formation intitulé « Compte épargne-temps » et rédigé comme suit (alinéas 1 à 4) :

« Les enseignants ont la faculté de mettre en place un compte épargne-temps qui permet à tout salarié, sur la base du volontariat, d'accumuler des atouts en temps, en repos, en sursis (notamment augmentation, heures effectuées au-delà de la durée contractuelle du travail ou du plan prévu par les dispositions 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 sont 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 enseignants de formation sont rédigés ainsi :

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

? des sommes versées de complémentaires de rémunération des heures supplémentaires ;

? des sommes attribuées 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 sommes 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 résulte de la formule suivante :

Taux horaire =	Salaire annuel brut salarié
	52 x horaire de travail annuel 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 doivent 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 prêter en congé.

A l'issue de son congé, le salarié retrouve 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 demande écrite 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 s'avère nécessaire.

Les droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps sont couverts par l'assurance de retraite des salariés 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 retraite des salariés.

Le compte épargne-temps est tenu en jours. Les sommes versées au salarié à l'occasion de la prise d'un congé sont versées au moment du départ en congé ou au moment où le salarié s'il a 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 radiation du salarié de l'utilisation du compte, quel qu'en soit le motif, le salarié perçoit une indemnité compensatoire 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 prouve 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 enseignants de formation intitulé « Aorccds 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 représentants du personnel, l'accord doit être validé par la CIPV 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. 1er)

Article 6

En vigueur étendu en date du 27 mars 2012

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 chapitre 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 relatives à la massification des emplois d'emploi des salariés de la branche sont supprimées :

- ? le préambule ;
- ? l'article 1er ;
- ? les articles 2,3,4 (4.1 et 4.2) et 5.

Article 7

En vigueur étendu en date du 27 mars 2012

Le premier alinéa de l'article 11 de la convention collective des enseignants de formation est modifié comme suit :

« Pour la catégorie des enseignants D et E, le temps de formation sera assimilé, pour la part 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 en date du 27 mars 2012

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 pirs 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 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 jadis acquis. Toutefois, pour les salariés étrangers hors Europe, des accords collectifs ou paritaires peuvent prévoir la possibilité d'un congé sans solde à la période de congés payés. »

A l'article 12.2, alinéa 1, de la convention 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 nationale, les termes « (art. L. 223-11) » sont remplacés par « (art. L. 3141-22) ».

Article 9

En vigueur étendu en date du 27 mars 2012

A l'article 13.3 de la convention collective des enseignants 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 en date du 27 mars 2012

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 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 en date du 27 mars 2012

A l'article 15, alinéa 1, de la convention 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 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 en date du 27 mars 2012

L'article 16.3, alinéa 2, de la convention collective nationale des enseignants 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 en date du 27 mars 2012

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 la réception de la demande écrite. »

Article 14

En vigueur étendu en date du 27 mars 2012

L'article 19 de la convention collective nationale des agents de formation est supprimé.

L'article 19 devient :

« Article 19

Politique d'emploi catégoriel

Les présentes dispositions s'appliquent qu'il est intervenu de

Avenant du 27 mars 2012 relatif aux commissions paritaires

Signataires	
Patrons signataires	FFP.
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNEPL CFCF ; CFE-CGC FD.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 27 mars 2012

L'accord du 5 janvier 2006 est abrogé. Les dispositions conventionnelles 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 conviennent que l'expression « dialogue social » et le dialogue social revêtent s'exercer ultérieurement dans le cadre des commissions paritaires spécialisées dotées de prérogatives et de moyens dans les 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) ;

pourvu d'un plan de développement de l'emploi des personnes handicapées ainsi qu'une politique d'emploi des seniors. Ces dispositions sont détaillées dans les annexes ? Personne handicapée ? et ? Emploi des seniors ? à la présente convention collective. »

Article 15

En vigueur étendu en date du 27 mars 2012

Avant l'alinéa 1 de l'article 20 de la convention collective, sont intégrées les dispositions de l'alinéa 3 du point 1 « Principes fondamentaux » de l'accord du 11 juillet 1994.

En conséquence, les alinéas 1 à 3 de l'article 20 deviennent les alinéas 2 à 4 de l'article 20.

Les dispositions des alinéas 5 et 6 de l'article 20 sont rédigées selon les termes des alinéas 1 et 2 du point 1 « Principes fondamentaux » de l'accord du 11 juillet 1994.

En conséquence, les alinéas 4 et suivants de l'article 20 deviennent les alinéas 7 et suivants de l'article 20.

Article 16

En vigueur étendu en date du 27 mars 2012

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 catégories 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 titre de l'article 22 de la convention collective nationale des agents de formation et après le sous-chapitre nommé « Les compétences des emplois de formation » est inséré un sous-chapitre intitulé : « Procédures spécifiques des formateurs ».

Il prévoit et renvoie 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 en date du 27 mars 2012

Les présentes dispositions s'appliquent le premier jour civil du mois au cours duquel l'avis d'extension de l'accord du 27 mars 2012 prend effet à la suite de la conclusion de la convention collective nationale des agents de formation s'appliquant à la branche.

? le comité paritaire de dialogue de l'observatoire (CPO) ;
? 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 doit être composée 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 avenants en vue de leur mise en œuvre concertée de ceux-ci ;
? tendre à régler les différends collectifs et litiges.

Elle est saisie :

? par une requête signée ;

? par une demande individuelle des salariés ou des représentants 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 avenant devra préciser, dans chaque entreprise ou établissement d'organisme, l'existence de la commission paritaire d'interprétation et de validation (CPIV), les coordonnées qui en font partie et leurs coordonnées, ainsi que l'adresse du secrétariat. Le texte de cet avenant 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). Ses missions s'exercent dans le cadre de ceelles définies par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2004. Elle a notamment pour attributions générales :

? la promotion de la formation professionnelle continue et de la planification ;
 ? 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 l'adaptation de ces moyens ;
 ? la formation de travailleurs ou professionnels ultérieurs et le suivi de l'application des accords conclus dans le cadre de la négociation collective de branche sur les objectifs, priorités et conditions d'évaluation des accords de formation.
 En outre, elle participe à la politique de coopération tripartite de l'emploi et de la formation (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 problèmes de licenciements économiques portés à sa connaissance.
 - Le comité paritaire de dialogue de l'observatoire. L'observatoire étudie les métiers et des qualifications en vue de l'évolution des métiers, carrières, perspectives de la profession. Il réalise des études commanditées par la CPN sur sa composition ou l'une 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 loi 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 promouvoir l'emploi des seniors, dans le cadre de l'accord du 6 janvier 2010 ;
 ? en matière d'égalité hommes-femmes : notamment promouvoir l'égalité de traitement en matière d'égalité hommes-femmes ;
 ? et plus généralement, toute question relative 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 accord 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 convocation des commissions ;

Accord du 27 mars 2012 relatif au CQP Formateur consultant

Signataires	
Patrons signataires	FFP.
Syndicats signataires	FEP CDFT ; FD CFE-CGC ; SNEPAT FO ; SNEPL CFTC.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 27 mars 2012

Conformément à l'alinéa 10 de l'article 5 portant sur la création et la mise en œuvre des CQP dans le cadre des négociations de branche :

« L'organisme de formation amené à préparer les salariés au CQP devra rédiger un cahier des charges défini par la commission

? les modalités de délibération des commissions ;
 ? le barème des remboursements de frais.

18.4. Fonctionnement du comité

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

? les remboursements de frais (transport, repas, hébergement) et indemnités des représentants des salariés des entreprises adhérentes des délégations des salariés et des entreprises appelées à participer aux réunions et réunions des commissions de travail décidées par la CPN ;
 ? le remboursement aux entreprises des salariés et d'employeurs de la branche des frais engagés pour la préparation des réunions, le suivi des réunions et la mise en œuvre des textes collectifs (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 gestion et la mise en œuvre 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 gestion en compte des dépenses et fixent les modalités de gestion des fonds collectés.

18.4.1. Fonctionnement des fonds

Le fonctionnement de ce fonds est assuré par une association adhérente à la branche des employeurs et dans le cadre de l'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 entreprise et appelée dès le premier centième d'euro.

18.4.3. Composition de la commission

L'association de gestion est la seule habilitée par la CPN à sélectionner la commission pour le fonctionnement et le développement de la branche. Elle peut déléguer cette compétence à une ou des entreprises adhérentes ou associatives. Cette délégation devra faire l'objet d'une convention de délégation qui devra figurer l'accord de la CPN. »

Article 2 - Date d'effet de l'accord

En vigueur étendu en date du 27 mars 2012

Le présent accord entre en vigueur à la date de signature.
 Le présent accord fixe l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension à la convention générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

la commission 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 entreprises adhérentes (administration, RNCP, centres de formation) et être sûr aux demandes individuelles.

Article 2

En vigueur étendu en date du 27 mars 2012

La diversité des conditions de travail de ne constituer les intitulés que par rapport aux critères et seuls critères définis par le référentiel de certification, quel que soit le mode d'acquisition.

Article 3 - Fonctions

En vigueur étendu en date du 27 mars 2012

Les fonctions dispensées le sont pour un public exerçant ou ayant exercé des fonctions dans le cadre de la formation

personnes souhaitant acquérir ou approfondir les compétences dans un ou plusieurs des domaines ci-dessous le référentiel de compétences (commercial et communication, ingénierie de la formation, gestion des ressources).

Ces formations sont dispensées sous forme modulaire ou sous forme intensive.

Article 4 - Secteur professionnel
En vigueur étendu en date du 27 mars 2012

Le public doit être issu du secteur professionnel tel qu'il est défini dans le cadre de l'observatoire : les organismes agréés dans le cadre de la formation professionnelle continue.

Le candidat devra justifier dans le cadre 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 de niveau.

Article 5
En vigueur étendu en date du 27 mars 2012

Le référentiel de formation est de la responsabilité de l'organisme de formation.

Il doit répondre aux besoins des salariés après analyse des besoins de ceux-ci par rapport au référentiel métier définissant les activités visées par le CQP de métier et les compétences mises en œuvre dans l'emploi de référence consultant.

L'organisme de formation prend en compte le processus professionnel et personnel du candidat, sa demande de formation et ses projets, afin de s'assurer de sa réussite.

Article 6 - Organisation et formalités administratives
En vigueur étendu en date du 27 mars 2012

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, porte les éléments d'expérience, l'ensemble des éléments de travail réalisés pendant l'éclaircissement de la formation (durée et périodes de stages) et de se proposer une idée de projet de candidature 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 prouve par ailleurs un bilan de travail et de la qualité des résultats obtenus. Les modèles de documents sont présentés et validés par le centre de ressources.

Article 7
En vigueur étendu en date du 27 mars 2012

L'évaluation est basée sur des rapports d'expériences.

En fonction des compétences à valider, ces rapports établis selon le cahier des charges, portent sur :

? les activités antérieures à la formation ;

? les rapports issus de la formation ;

Avenant du 14 novembre 2013 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la

? les stages obligatoires, alternés et salariés en entreprise ;

? les études et recherches spécifiques dans le domaine de la formation professionnelle.

Cet ensemble est proposé au jury sous la forme de dossier de présentation similaire à celui utilisé pour la VAE, évaluation des compétences opérationnelles acquises par l'expérience et la formation.

Article 8 - Soutenance
En vigueur étendu en date du 27 mars 2012

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 vocation consultative. Il peut assister au jury par écrit toutes les fois où il est à éclairer la décision du jury.

Article 9 - Organisation administrative des sessions d'examen
En vigueur étendu en date du 27 mars 2012

Pour l'organisation des sessions d'examen et la gestion administrative, les centres de formation déposeront auprès du secrétariat de la commission compétente les calendriers prévisionnels et les programmes de leurs sessions. Ils formuleront les demandes de validation des sessions en amont.

Article 10 - Financement
En vigueur étendu en date du 27 mars 2012

Le candidat est invité à se rapprocher du centre de ressources de la branche pour scolariser les différents bénéficiaires au regard des dispositifs légaux et conventionnels en vigueur (professionnalisation, Cif, Dif, plan de formation, etc.).

Article 11 - Formalités administratives
En vigueur étendu en date du 27 mars 2012

1. Auprès de la CNCF

La commission compétente effectuera les démarches administratives nécessaires auprès de la CCNP (commission nationale de la certification professionnelle) et présentera un bilan des nouvelles modalités d'accès après 2 ans d'expérimentation.

2. Auprès du RNCP

La branche assurera les démarches pour le RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) sur la fiche au regard du CQP « Formation continue » 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 CCNP (commission nationale de la certification professionnelle).

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 27 mars 2012

L'accord de création du CQP de formation continue closant 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.

prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FFP.
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNEPL CTFC ; FD CFE-CGC ; SNEPAT FO ; SNPF CGT.

Article 1er - Modifications apportées à l'article 2 de l'accord
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

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 communautaire de prévoyance au paln notional généralisé à tous les personnes exerçant une activité salariée dans les entreprises de travail visés par la convention précitée et inscrits à l'effectif (à l'heure) le jour de la mise en œuvre de la prévoyance. »

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

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 en date du 1 janv. 2014

L'article 3.5 de l'accord du 3 juillet 1992, intitulé « Décès anticipé », 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, de maladie professionnelle ou de maladie, 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 décès 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 personnes non affiliées à l'AGIRC et 960 % du salaire de référence (défini à l'article 9) pour les personnes affiliées à l'AGIRC (majorations pour personnes à charge comprises).
L'éventuelle réduction prévue de ce pourcentage sera appliquée dans les mêmes proportions à chacun des bénéficiaires. »

Article 4 - Modifications de l'article 3.6 de l'accord de prévoyance

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

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, lasisnat 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 versé au profit des enfants qui survient 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 deux participants, il n'y a pas 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 tuteur casue 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 décès 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 prévue de ce pourcentage sera appliquée dans les mêmes proportions à chacun des bénéficiaires. »

D'autre part, les termes des annexes figurant au tableau récapitulatif des capitaux versés sont modifiés comme suit :

? ancien titre « Capital 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 en date du 1 janv. 2014

Il est rappelé que l'avenant du 12 juin 2012 prévoyait, d'une part, une augmentation temporaire des taux applicables pour une période transitoire 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 tuteur casue	0,30	0,30	0,53	0,53
Décès anticipé	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

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 personnes au 2^e alinéa) :

« Les cotisations définies aux paragraphes 2 et 3 de la présente annexe sont calculées sur la totalité du salaire limité à la tarification 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 rattachement 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. »

Le paragraphe 6 de l'annexe à l'accord de prévoyance du 3 juillet 1992 est modifié comme suit :

« Les taux de cotisations définis au paragraphe 2 de la présente annexe sont revus à la fin de chaque année par voie de reconduction, sauf dénonciation par l'une ou l'autre des parties, par pli recommandé, en respectant un préavis de 6 mois. »

Avenant du 19 juin 2014 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FFP.
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNEPAT FO ; SNEPL CTFC ; FD CFE-CGC ; SNEPEP CGT.

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, l'assuré ou ses héritiers enfants à charge (y compris les enfants à naître), le conjoint tel que défini ci-dessous vient lui-même à décéder, le régime de

Avenant du 23 octobre 2014 modifiant l'article 18.2 relatif aux commissions paritaires

Signataires	
Patrons signataires	FFP.
Syndicats signataires	SNEPL CTFC ; FEP CDFT ; FD CFE-CGC ; SNEPAT FO.

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 noanial interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle et particulièrement l'article 7 du titre II qui prévoit que les « branches professionnelles doivent élaborer la liste des formations éligibles au compte personnel de formation mentionnée au deuxième alinéa, pour

Le présent avenant sera déposé aux services du ministère en vue de son extension. Il prendra effet au 1^{er} janvier 2014.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Les partenaires sociaux se sont réunis le 19 septembre 2013 afin d'étudier les éléments de résultat du régime de prévoyance de la branche. Au vu des résultats ils ont décidé de modifier l'annexe à l'accord du 2 juillet 1992 relatives aux taux de cotisation dudit régime. Ainsi, l'augmentation prévue 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 ouvriers de fabrication et, d'autre part, de modifier les dispositions du régime en conformité avec les dispositions du décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de prévoyance sociale complémentaire.

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre de l'application du régime de prévoyance inscrit dans la convention collective nationale des ouvriers de formation. Il est précisé que l'objet du régime de prévoyance est que son économie générale ne soit pas modifiée.

Ainsi, l'accord du 3 juillet 1992 et son avenant sont modifiés comme suit.

prévoyance versée au profit des enfants qui seraient tués en charge et à parts égales entre eux un versement capital dont le montant exprimé en pourcentage du salaire de référence est défini à l'article 3.2 et 3.3. »

Le présent avenant sera déposé aux services du ministère en vue de son extension. Il prendra effet au 1^{er} janvier 2014.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le présent avenant a pour objet la modification de l'article 3.6 de l'accord de prévoyance du 3 juillet 1992 de la convention collective nationale des ouvriers de formation.

Il a été convenu ce qui suit :

terit de l'article 17 » ;
Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 et de son titre Ier relatif à la formation professionnelle ;
Vu l'article L. 6323-16-I (applicable à partir du 1^{er} janvier 2015) du code du travail qui prévoit que « sont également éligibles au compte personnel de formation les salariés (?) qui exercent (?) 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 collectif de l'organisme coexistant paritaire des fonds de la formation professionnelle reconnue à compétence interprofessionnelle auquel l'entreprise verse la contribution qu'elle doit sur le fondement du titre III du présent livre » ;
Vu l'article 18 de la convention collective nationale des ouvriers de formation (CCNOF), qui organise la formation des salariés ;
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 l'échelle 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 ou compétence d'attribution légale ou conventionnelle » ;

Vu le règlement intérieur de la CPN, des cimimonsoss et goeups de tvriaal modifié le 12 juin 2012 qui régit le fmiootncneent inretne des cnmssoimois ptriraaes 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 priaaartens sciaoux se sont réunis le 9 septembre 2014 pour se cenfmorer au naeuovu rôle de la CEPF relative à l'élaboration des liess des fotnaomirs éligibles au cotpme prnnoeesl de fmoaotin pour les salariés de la profession.

Article 1er - Modification de l'article 18.2 de la CCNOF relatif aux missions et attributions des commissions paritaires
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Après les treems : « La cisioosmmn pritiraae de l'emploi et de la fmaotoin (CPEF) », il est inséré les temers stvanis : « erxcee ses missions dnas le cdrae défini nematnmot par l'ANI du 5 décembre 2003 ». La phrase qui siut est supprimée et remplacée par :
« Elle a nteonammt pour aibtiootturn générale :
? ? la potorimon de la fmotrioan pllreosiefosnne et de la

Avenant du 22 janvier 2015 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	La FFP,
Syndicats signataires	La FEP CDFT ; Le SNPAET FO ; Le SNPEL CTFC ; La FD CFE-CGC ; Le SPNFEP CGT,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le présent avenant a pour objet d'appliquer un taux d'appel pour

Garantie	Personnel non affilié à l'AGIRC		Personnel affilié à l'AGIRC	
	TA	TB	TA	TB/ TC
Décès tetous casues	0,24	0,24	0,53	0,42
Décès atdnceecil	0,02	0,02	0,06	0,05
Double effet-IAD, firas d'obsèques	0,04	0,04	0,05	0,04
Rente éducation (OCIRP)	0,10	0,10	0,11	0,11
Incapacité de tiraval	0,20	0,28	0,22	0,27
Invalité	0,45	0,87	0,53	0,87
Total	1,05	1,55	1,50	1,76

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Avenant du 15 juin 2015 relatif au CQP Assistant de formation

Signataires	
Patrons signataires	FFP.
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNPEFP CGT ; SNEPL CTFC ; FD CFE-CGC ; SNEPAT FO.

Article 1er - Positionnement du CQP dans la grille de classification
En vigueur étendu en date du 30 déc. 2015

Le CQP « Antaisst (e) de ftiroamon » est positionné au naievu D dnas la grille de la covtnonien cvotillece naaoilnte des osinaergms

priiooetassnflnain ;
? ? l'élaboration, par décision ou délibération psire dnas les cdnitoinois de l'article 7 du règlement intérieur de la CPN, des cnoismosims et des gperous de travail, de la ltise des frmitnaoos éligibles au cmtope presennol de ftoiramaon ;
? ? la picoitrataipn à l'étude des menyos de formation, de pofcnetiereenmt et de réadaptation psenlerosfnloie ;
? ? la rrehcche des meeurs prpoers à aersusr la pniele utaositliin et aaptptidon de ces myenos ;
? ? la fialrtuoomn de tuote ortvsaeiobn ou pstooopiiron ultie et le suivi de l'application des arcocds culcnos dnas le cdrae de la négociation tenlarine de bahncre sur les objectifs, priorités et cdntoinios d'évaluation des anctios de formation. »
Les paagerhraps qui siuenvt snot inchangés.

Article 2 - Date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le présent anaenvt srea déposé aux seirvecs du ministère.
Il pnrredea effet le 1er javneir 2015.

l'année 2015 sur les taux de cooasiitn du régime de prévoyance de la brchnae prsooellnfsenie des omransiges de formation, dnas la litmie du maontnt de la réserve générale et du montnat de la pioiorsvn pour égalisation constituées dnas les cmeopts du régime.

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les dsnitiospois du pparharage 6 de l'annexe à l'accord du 3 jlieult 1992 snot remplacées par les dnstioipisos suaevtnis :
« Il est appliqué aux taux de caitsotoin définis au phrpgaaare 2 de la présente aennxe un taux d'appel sur la période du 1er jvinaer 2015 au 31 décembre 2015.
Il s'ensuit que les nuoeuavx taux de cosoiaitn snot les suitnvas pour la période du 1er jveanir 2015 au 31 décembre 2015 :

(En pourcentage.)

Le présent avnanet srea déposé aux sirecves du ministère en vue de son extension. Il pnrredea efeft le 1er javneir 2015.

de formation.

Article 2 - Modalités d'accès au niveau hiérarchique retenu
En vigueur étendu en date du 30 déc. 2015

Lors d'un reureectmnt pour un emopli dnot les compétences snot ceells définies dnas le référentiel métier du CQP « Assistant(e) de fatormion », les cadntiads aanyt le CQP « Assistant(e) de fitaomron » snot situés, au moins, au nviaeu D de la gllire de classification.

Le trilatue du CQP « Assistant(e) de fotoaimrn », qui opuce de fiat un eoplmi d'assistant(e) de foaimrton dnot les compétences snot ceells définies dnas le référentiel métier du CQP « Assistant(e) de fariotmon », srea placé au mions au naeivu D de la gllire de classification.

Dans le cas où le truitilae du CQP n'occupe pas un elmpoi

d'assistant(e) de formation, il bénéficiera d'une priorité lors de l'examen des candidats à un poste d'assistant(e) de formation.

Article 3 - Conditions et modalités d'accès au CQP En vigueur étendu en date du 30 déc. 2015

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.

Article 3.1 - Principe du CQP dans le cadre d'un parcours de développement des compétences (c'est-à-dire via une action de formation)

En vigueur étendu en date du 30 déc. 2015

Article 3.1.1 - Première étape : repérage des acquis du candidat
En vigueur étendu en date du 30 déc. 2015

Un repérage des acquis du candidat est réalisé au sein de l'entreprise par un responsable du secteur (interne ou externe habilité par la CPEF) qui connaît le métier visé par le CQP.

Le responsable 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 responsable du secteur interne ou externe).

À partir de ce repérage, un processus 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 responsable du secteur et à l'évaluateur lors de l'étape d'évaluation des compétences.

Article 3.1.2 - Deuxième étape : parcours de développement des compétences

En vigueur étendu en date du 30 déc. 2015

Le parcours de développement des compétences peut être réalisé 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 apprenti 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.

Article 3.1.3 - Troisième étape : évaluation des compétences

En vigueur étendu en date du 30 déc. 2015

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 interview et d'une analyse des situations rencontrées.

Cette évaluation est réalisée par un responsable du secteur et un évaluateur externe.

Si certaines compétences ne sont pas acquises, le candidat peut compléter son dossier et être évalué lorsqu'il est prêt.

À la fin de l'évaluation des compétences, l'évaluateur externe transmet le dossier complété au jury paritaire de la CPEF pour validation.

Article 3.1.4 - Quatrième étape : délibération du jury paritaire national

En vigueur étendu en date du 30 déc. 2015

Le jury vérifie la conformité de la démarche et des dossiers remis au regard du référentiel CQP.

Il décide de la délivrance totale ou partielle du CQP à partir de cette vérification.

Pour chacun des candidats salariés, le jury doit choisir :

? du « livret de repérage des compétences acquises et des besoins en formation du candidat » ;

? du « dossier de suivi et d'évaluation du candidat » ;

? de la fiche de décision du « guide du jury paritaire ».

Seuls les dossiers complets sont présentés au jury.

À partir de ces éléments, le jury est chargé de statuer sur la délivrance (totale ou partielle) ou la non-délivrance du CQP au candidat.

Le jury paritaire délivre le CQP si toutes les compétences sont validées.

En cas de délivrance 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.

Article 3.2 - Procédure du CQP dans le cadre d'une VAE

En vigueur étendu en date du 30 déc. 2015

Le candidat peut bénéficier d'un accompagnement à la VAE conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 3.2.1 - Première étape : examen de la recevabilité de la candidature

En vigueur étendu en date du 30 déc. 2015

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.

Article 3.2.2 - Deuxième étape : évaluation des compétences

En vigueur étendu en date du 30 déc. 2015

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 tableau 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 interview et d'une analyse des situations rencontrées.

Cette évaluation est réalisée par un responsable du secteur et un évaluateur externe.

À la fin de l'évaluation des compétences, l'évaluateur externe transmet le dossier complété au jury paritaire de la CPEF pour validation.

Article 3.2.3 - Troisième étape : délibération du jury paritaire national

En vigueur étendu en date du 30 déc. 2015

Idem que la quatrième étape citée à l'article 3.1.4 ci-dessus.

Article 4 - Financement du fonctionnement du dispositif
En vigueur étendu en date du 30 déc. 2015

Le financement du fonctionnement du dispositif CQP se fait conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 5 - Inscription du CQP au répertoire national des certifications professionnelles
En vigueur étendu en date du 30 déc. 2015

Le dossier du CQP « Assistant(e) de formation » sera présenté à la CCNP (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).

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 30 déc. 2015

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 apprenants ont entraîné la création et la mise en œuvre de dispositifs de formation et les qualités requises pour les exercer se sont vu profondément modifiées.

Conscients des enjeux de la qualification professionnelle au sein des organismes, les représentants sociaux de la branche ont voulu 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 certifications professionnelles (CQP).

Les représentants sociaux de la branche des métiers de la formation ont décidé de mettre en place un référentiel de compétences « Assistant(e) de formation ».

La création de ce CQP s'est avérée nécessaire pour les raisons suivantes :

L'assistant(e) de formation utilise un poste indépendant 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 fatigués 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 fatigués professionnels ». 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 continuent d'inciter les apprenants d'ordre administratif et réglementaire à solliciter l'assistant(e) de formation est confronté(e) (cf. étude sur le personnel non formateur de 2013 du CPPO) :

La mise en œuvre de pièces justificatives relatives à la mise en œuvre de l'action de formation, qui concernent le processus ;

Le suivi des stagiaires et des formateurs : les acteurs publics, dans une logique d'efficacité, exigent un suivi détaillé des stagiaires et des formateurs afin de pouvoir mesurer de manière précise l'impact des formations suivies, notamment au niveau du retour à l'emploi ;

Une formation qui se fait de plus en plus par individu ;

La complexité du FSE (fonds social européen) et du fonds de sécurisation des parcours professionnels (FSP), avec un accompagnement des stagiaires en matière de traçabilité.

La mise en œuvre de services régionaux de formation (SPRF), avec des exigences des stagiaires en termes de formation et de justification des coûts de formation mis en œuvre ;

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 valorise la capacité des stagiaires à dispenser une formation de qualité ;

Les professionnels 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 processus via la validation des acquis de l'expérience (VAE) : le dossier de VAE (non publié).

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 30 déc. 2015

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 » effectuera 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, itinéraire des participants, gestion et suivi du planning, mise à jour des données des participants.

Il/elle assure la gestion logistique des formations dispensées : édition et accueil des documents pédagogiques, réservation de salles, mise à disposition du matériel nécessaire aux participants de formation.

Il/elle assurera 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 avec :

- les différents services de l'organisme de formation (équipe pédagogique, équipe commerciale, comptabilité) ;

- les clients ;

- les apprenants ;

- les organismes de formation et partenaires ;

- les entreprises.

Les principales situations professionnelles rencontrées sont les suivantes :

- suivi administratif des stagiaires de formation ;

- suivi et accompagnement des apprenants ;

- élaboration, suivi, mise à jour et classement des données concernant les stagiaires et les apprenants ;

- suivi logistique des formations de formation ;

- accueil, information et orientation de différents intervenants (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 :

(Tableaux non reproduits, accessibles en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Conventions collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2016/0002/boc_20160002_0000_0009.pdf

Les personnes impliquées en exercice sont en mesure de réaliser ces activités, en fonction de l'organisation et de la structure de l'organisme de formation.

1. Suivi administratif des prestations de formation :

- traitement des données liées aux inscriptions de formation (bulletins d'inscription, contrats, convocations 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 participants dans des bases de données et logiciels permettant d'assurer la gestion administrative et financière des formations ;

- suivi des absences (absences, évaluations) et suivi des dossiers des personnes ;

- traitement de différents incidents en cas d'anomalies et traitement des réclamations ;

- réalisation de bilans des formations réalisées (reporting) ;

- vérification et édition des différents documents en vue de la production de formation ;

- conseil et accompagnement des personnes liées aux formations et aux apprenants.

2. Organisation et suivi des prestations de formation :

- mise en place de la logistique des lieux (par exemple : préparation des salles, du matériel et des documents associés) ;

- action en cas d'incidents (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 formations.

3. Gestion et suivi des formations liées aux personnes de formation :

- tenue du registre et des listes ;

- recherche d'informations (données financières, réglementaires, administratives, pédagogiques) concernant les formations et les participants ;

- suivi et suivi des personnes impliquées aux clients, à l'équipe pédagogique, aux personnes impliquées (reporting) ;

- suivi des personnes impliquées et mise à jour des données clients.

4. Production de documents :

- rédaction de courriers, de lettres ;

- traitement de demandes, de propositions d'activités, de demandes de formation ;

- traitement de demandes de formation ;

- collecte d'informations et consultation de données (par exemple : réponse à des demandes d'offres, certification, renouvellement d'agrément).

5. Accueil et information des différents intervenants :

- accueil des différents intervenants (apprenants, clients, financeurs, prescripteurs, entreprises) en face à face et à distance (par exemple : téléphone, mail) ;

- information des intervenants (apprenants, clients, financeurs, prescripteurs, entreprises) concernant les formations (par exemple : offres de formation, modes de financement) et des procédures internes ;

- envoi de documents concernant les formations 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 ;

- suivi des apprenants ;

- identification des problèmes et difficultés rencontrés par les apprenants ;

- traitement des difficultés rencontrées par les apprenants (par exemple : transmission d'information aux intervenants concernés).

Référentiel de compétences

Les éléments de compétence en lien avec les éléments pertinents de la CCS-RC (certificat de compétence intersectoriel client)

Compétence 1. Traiter les informations préalablement le suivi administratif des formations de formation

1. Identifier les acteurs clés internes et externes en lien avec les personnes de formation et leur rôle ;

2. Rechercher les informations sur les personnes de formation ;

3. Réaliser, suivre et mettre à jour les dossiers des apprenants et les personnes concernées les personnes de formation ;

4. Saisir des informations concernant les personnes de formation et les personnes dans des bases de données et logiciels adaptés ;

5. Identifier les écarts et mettre en œuvre les mesures appropriées (par exemple : information des personnes impliquées appropriées, suivi des solutions, traitement des anomalies) ;

6. Réaliser les bilans des formations ;

7. Vérifier la conformité des documents de fin de formation de formation et les éditer ;

8. Classer et achever les données liées aux formations et aux participants selon les règles et procédures en vigueur dans l'entreprise.

Compétence 2. Organiser son activité et la gestion des personnes de formation

1. S'organiser afin de réaliser l'ensemble de ses activités en fonction des besoins et des priorités de ses intervenants (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 participants de formation, aux évaluations et aux jurys ;

4. Vérifier le planning des formations, la disponibilité des moyens nécessaires aux participants de formation et la présence des participants et des formateurs ;

5. Suivre la réalisation des évaluations, relever les résultats des évaluations et effectuer les relevés des formations 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, identifier et réaliser le suivi de différents interlocuteurs (clients, apprenants, organismes financeurs, prescripteurs, entreprises)

1. Établir 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 échange adapté et efficace afin de repérer le besoin et le besoin de l'interlocuteur ;

4. Apprécier une réponse ou solution adaptée aux besoins de l'interlocuteur ;

5. Répondre aux objections de l'interlocuteur ;

6. Anticiper et servir les besoins des participants de formation ;

7. Atteindre plusieurs intentions d'échanges simultanées avec différents interlocuteurs (par exemple au téléphone et en face à face) ;

8. Conduire 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. Évaluer 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 participants de formation et mettre en œuvre les mesures adaptées (par exemple : alerte, vérification de la résolution de l'incident, traitement de l'aléa) ;

Accord du 19 novembre 2015 relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé

2. Identifier les problèmes et difficultés rencontrés par les participants ;

3. Analyser les situations délicates et l'impact pour les différents intervenants et pour l'entreprise ;

4. Gérer les situations de tension avec différents intervenants dans son champ d'activité ;

5. Conduire efficacement une situation difficile.

Compétence 5. Rédiger des documents professionnels

1. Recueillir et sélectionner des informations (par exemple : données financières, réglementaires, administratives, pédagogiques) auprès des intervenants concernés ;

2. Traiter et organiser l'information de manière structurée pour répondre des besoins des participants aux exigences liées aux procédures de formation ;

3. Traiter les données chiffrées en utilisant les logiciels adaptés pour produire les documents en lien avec les procédures 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 concrets aux exigences liées aux procédures 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, rapport de communication, procédure) concrets aux exigences liées aux procédures de formation.

Compétence 6. Coordonner des interventions liées aux procédures de formation

1. Traiter le caractère en lien à la confidentialité et au degré d'importance et d'urgence des interventions ;

2. Identifier les intervenants concernés pour assurer la relation client ;

3. Recueillir les informations nécessaires à la gestion des interventions de formation auprès des intervenants concernés dans les délais requis ;

4. Traiter des interventions à différents acteurs internes et externes selon les règles et procédures en vigueur dans l'entreprise en utilisant le logiciel adapté ;

5. Identifier les données en lien avec les différents intervenants de l'entreprise ;

6. Mettre à jour les informations régulièrement en utilisant les systèmes informatisés adaptés ;

7. Consulter et intervenir des intervenants de l'entreprise ;

8. Collaborer avec les membres de l'équipe et de l'entreprise en prenant en compte leurs demandes, leurs contributions et les interventions qu'ils apportent.

Signataires	
Patrons signataires	FFP.
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNPEFP CGT ; SNEPL CTFC ; FD CFE-CGC ; SNEPAT FO.

Article 1er - 1. Objet et champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent accord a pour objet d'instituer un régime minimum

ogaiolrtbie de reensurbmot de fiars de santé au paln noaaintl généralisé à tuos les psnerelons des omnesrgias de formation.

Il s'applique dnas les eiprentsres revlenat du camhp d'application défini à l'article 1er de la cotenovinn clcitolve nntloaiae des oaensmrgis de fntaorion du 10 jiuun 1988 (idcc 1516) y cmropis aux epeumoylrs qui ont décidé d'appliquer voieteoannrlmt la CNOF.

Article 2 - 2. Bénéficiaires En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

2.1. Le régime mumniim oglriobaite de rrosbeumnemet de frias de santé a un caractère collectif, général et impersonnel. Il s'applique à tuos les salariés des osgiaernms de formation, dès le pmeirer juor de luer catront de travail, suaf dpseeinss sollicitées autorisées.

2.2. La noiton de salarié s'entend puor tuos les bénéficiaires d'un ctnaort de taiarvl : à durée indéterminée, à durée déterminée ou intermittente. Les ienrtneatnys mentionnés à l'article 1er de la civotenonn cievtctlooe ntaonilae des omnegsrias de fmoratin étant exlucs de son chmap d'application le snot assui du régime de rmrebeesunomt complémentaire de firas de santé.

2.3. Bénéficient du régime tuos les salariés au taiarvl ou en arrêtt puor cause de maladie, maternité, paternité ou adnciet au juor de l'entrée en viugeur du régime de fairs de santé.

2.4. Les salariés ttaueirils d'un caotrnt de taiarvl iettmrintent bénéficient du régime pdnenat les périodes non travaillées. Les coiitonatss slairaleas et polratanes snot deus dnas les mêmes cioniontnds que padennt les périodes travaillées. À cet effet, l'employeur puet récompter les caioiotstns deus au titre des périodes non travaillées sur la rémunération des périodes travaillées. En cas de siupneossn ou de rtpurue du catornt de tarvial entraînant la sosupnisen ou la cisateson du bénéfice du régime, le salarié est remboursé de l'éventuel trop-versé.

2.5. Dnas l'attente de la plictauboin de la loi de fimcneenat de la sécurité soilcae et de ses txtees d'application, les salariés en crtanot de ctuore durée ou à tepms très pietral ont accès aux gaetranis clitvoeces et oeraliotbgs meiss en plcae dnas l'entreprise.

2.6. Les salariés exerçant dnas les communautés, départements et régions d'outre-mer, bénéficient du présent régime puor anatut qu'ils relèvent du régime obgitaiorle de la sécurité socilae française.

2.7. Les mridantaees suaocix raleevnt du régime général de la sécurité slicaoe peveunt bénéficier du présent régime sur décision de l'organe de dcertiion de l'organisme de formation.

Article 3 - 3. Dérogations à l'obligation d'adhésion à l'initiative du salarié

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

3.1. *Le régime est obogrtiiale suos réserve des facultés de dnepesiss d'adhésion prévues à l'article R. 242-1-6 du cdoe de la sécurité soaclie et rappelées à ttire ifntoiramf en axnnee au présent accord.(1)*

3.2. La damdnee de dipensse du salarié cptromoe la mtneion selon lqullaee le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix, et nnemmtaot du fiat qu'en ne cosnitat pas au régime il ne bénéficiera pas :

- des gntiaaers du présent régime de fairs de santé ;
- du fcainnneemt patronal, de l'avantage attaché à ce fnecinanmet et de la neutralité falscie de sa prpoe coiatioistn ;
- de la portabilité de la couverture, en cas de ctessaoin du canortt de travail, non consécutive à une futae lourde, ornuvat dirot à prsie en chagre par le régime d'assurance chômage ;
- de la possibilité de catotcrner à titre iuiiedndvl la même ganaitre aevc une cstioitoan ne ponauvt dépasser puls de 50 % celle aiplllpace aux actifs, en cas d'invalidité, de départ à la retraite, de chômage au-delà de la période de portabilité.

3.3. Les salariés dneivot foulrmer luer demadne de deispnse par écrit auprès de luer employeur, accompagnée des jstcaiffiutis nécessaires, dnas les 15 juors qui snuevit la msie en plcae du

régime, luer emhucbae ou luer pgssaae à temps partiel.

3.4. En cas de cnaeagmht de sioatuitn (familiale, professionnelle...) jufnsaiitt une dsisenpe d'affiliation, les salariés dioivent impérativement asesrde à luer empelouyr luer dendmae accompagnée des pièces jsutieaivfcts anvat le 30 jiuun puor une dtae d'effet au 1er jluliet svnuait ou aanvt le 31 décembre puor une dtae d'effet au 1er jinaevr suivant.

3.5. Les salariés donviet produire, tuos les ans anvat le 31 décembre, un dnueocmt jfnisituat de la crvuuretoe dnnot ils bénéficient par aleurils en matière de reouserntemms de frais de santé répondant aux cnioinotds de l'article R. 242-1-6 du cdoe de la sécurité socaile et ifnmeorr luer elyomuper de tuot cgaeenmht de suitiaton jiuastfnit luer aioftliifan au régime.

3.6. En tuot état de cause, les salariés visés ci-dessus ctsoniet ogtoiiirelemabnt au régime snas possibilité de rioitdaan à eefft rétroactif :

- s'ils ne fruelmont pas luer dnmedae de dpesnsie d'affiliation dnas les délais et codonniits prévus au présent atcirle ;
- s'ils cssenet d'apporter les jusfaifcttis exigés au cas par cas.

*(1) Paparahgre étendu suos réserve de l'application des dosiistnpos des aleicrts L. 911-7 et D. 911-2 et svniuas du cdoe de la sécurité saicole dnas luer rédaction isuse de l'article 34 de la loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015 de fniaecnmnet de la sécurité slcaioe puor 2016 et son décret d'application du 30 décembre 2015.
(Arrêté du 6 février 2017 - art. 1)*

Article 4 - 4. Couverture facultative des ayants droit (enfants et/ou conjoints)

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le salarié puet décider d'étendre le bénéfice des gteaiaras à ses aantys diort en srvosauic de sa prpoe iitvniitae une eoixtensn de cutuveorre auprès de l'organisme asuuser dnas les coiotdins prévues par le pctorooe technique. La caotiiiosn supplémentaire sanrvet au fmneacnniet de la curtvrouee facuatvtlie des anytas droit, asnii que ses éventuelles évolutions ultérieures, est eculxmsneviet à la carghe du salarié.

Pour la msie en ?uvre des disisnpooits du présent article, snot considérés cmome ayants dorit :

Le cjnioont du salarié, ce vlacbe étant utilisé puor désigner :

- le ciononjt : l'époux (se) du salarié, non divorcé (e) ou non séparé (e) de cpros judireimacinet à la dtae de l'événement dnaonnt leiu à ptrsoiaetn ;
- le priianetae lié par un Pcas : la pneosnre aaynt colcnu aevc le salarié un pacte ciivl de solidarité dnas les coidotnnis fixées par les atlirecs 515-1 à 515-7-1 du cdoe ciivl ;
- le cnibouch : la pnrsonne aevc luqlaele le salarié vit en cupole au snes de l'article 515-8 du cdoe civil , deiups au mnois 2 ans ou snas cionodtin de durée lsqoure au mnois un ennaft est né de ctete uionn et suos réserve que les cucnbnois snoeit tuos les duex lberis de tuot emaengengt (ni mariés ni liés par un Pacs), et que le counganicbe fasse l'objet d'une déclaration sur l'honneur signée par les duex concubins.

Les enaftns du salarié, ce vlcbaoe étant utilisé puor désigner :

- les etnanfs du salarié légitimes, reconnus, aopidfts ou rcieilelus ou cuex de son conjoint, priaratene ou cubncion suos réserve que ces etfnas aeint luer dicoimle cehz ce cnioonjt (partenaire ou concubin) ou qu'ils l'aient eu jusqu'à luer majorité, âgés :
- de minos de 21 ans ;
- ou de mnois de 28 ans s'ils puinvorsuet lreus études dnas l'enseignement seradoicne ou supérieur (y ciprmos firoomatn en anelanrcte tles que cnoatrt de professionnalisation, ctanort d'apprentissage). A ce titre, ils doevint être iitscrns à un régime de sécurité soiclae des étudiants ou au régime général ou être initsrcs à Pôle epmloi cmmoee primo-demandeur d'emploi ;
- geul que snot luer âge s'ils perçoivent une allciootan prévue par la législation sclaioe en fauver des handicapés.

Article 5 - 5. Suspension du contrat de travail En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

5.1. Le driot aux grienatas est suspndeu de pieln dirot en cas de sesnsioiupn du cortnat de taravil suaf diostnpoisis spécifiques puor les salariés en cntroat à durée indéterminée itirnmennett

CIDI (cf. article 2.4). En conséquence, aucune cotisation n'est due pendant cette période. La cotisation reprend effet dès la reprise de travail par l'intéressé.

5.2. Toutefois, l'adhésion des salariés, y compris les ayants droit en cas d'échéance, est mutuellement obligatoire en cas de suspension de l'exécution de travail, quelle qu'en soit la cause (et notamment en cas de maladie, maternité ou accident), dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période :

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

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

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 elle-même prévue pour le personnel en activité. L'intégralité de la cotisation (patronale et salariale) est à la charge exclusive du salarié qui doit la verser directement à l'organisme.

Article 6 - 6. Maintien des garanties après la rupture du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

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 rupture 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 contrat de travail ou, le cas échéant, des durées consécutives de travail lorsqu'ils sont consécutifs au sien du même organisme de formation. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondi au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

2. Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à prestations complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

3. Les garanties maintiennent au bénéfice de l'ancien salarié les cotisations 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 prestations 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 toute cessation 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 cotisation est maintenue par l'organisme assureur dans le cadre d'une adhésion individuelle au profit des 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 l'exécution de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois suivant l'expiration de la période de portabilité.

Le tirage aléatoire aux personnes visées par le présent article ne peut être supérieur de plus de 50 % au tirage applicable aux salariés. L'organisme assureur justifie que le tirage appliqué à ces personnes n'excède pas la réalité du risque de cette population.

La cotisation est intégralement à la charge de l'ancien salarié.

Article 7 - 7. Garanties

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

7.1. Garanties des personnes non affiliées : « 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 cotisations relatives par référence aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale. Les garanties sont revues, le cas échéant, sans délai en cas de changement de ces textes par accord entre les partenaires sociaux et en tout état de cause au plus tard à la date d'effet prévue 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 de « niveau 2 » et « niveau 3 » au niveau de l'entreprise : à adhésion facultative ou obligatoire du salarié

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

? soit un caractère obligatoire 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 dispositions autorisées par le présent accord. La cotisation est prise en charge dans les conditions prévues au présent accord, et notamment à l'article 8 ;

? soit, un caractère facultatif et facultatif. *Dans ce cadre, le salarié est libre d'adhérer ou non au niveau d'amélioration susmentionné par l'entreprise.*(1)

(1) La 2^e phrase de l'article 7.2 est étendue sous réserve du respect des articles L. 911-7 et D. 911-2 du code de la sécurité sociale, s'agissant des dispositions d'affiliation au régime collectif de frais de santé.

(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

Article 8 - 8. Financement

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

8.1. Le financement des cotisations est assuré par une contribution d'au moins la moitié à la charge de l'employeur. Le financement des cotisations est assuré par la cotisation de l'ancien salarié, par principe, à la charge du salarié.

Financement niveau 1

8.2. La contribution de l'employeur au financement des cotisations est de 0,57 % PSMS pour les salariés relevant du régime général de la sécurité sociale et à 0,30 % PSMS pour les salariés relevant du régime local d'Alsace-Moselle.

8.3. La contribution du salarié pour la cotisation de l'ancien salarié

gratifications mielamines reudnes obtgolrrietas par le présent accord (niveau 1) ne puet excéder 0,57 % PSMS pour les salariés renlvaet du régime général de la sécurité sociale et 0,30 % PSMS pour les salariés ranelevt du régime local d'Alsace-Moselle. Ces litemis ne s'appliquent pas luoqrse les getaniars rnduees oliorabtgeis dnas l'entreprise snot supérieures à ceells du neiauv 1 du présent accord.

Financement niveau 2

8.4. Si l'employeur saihutoe merte en ?uvre le neivau 2 à trite obligatoire, la piiiioptactran de l'employeur au fmaecinennt des gnitaraes s'élève au minimum à 0,635 % PSMS pour les salariés ralnevnt du régime général de la sécurité sociale et à 0,35 % PSMS pour les salariés rlveaent du régime local d'Alsace-Moselle.

8.5. La poaiiaticrpn du salarié pour la stitcre aiocplitpan des gratienas du nvaieu 2 ne puet excéder 0,635 % PSMS pour les salariés raevelnt du régime général de la sécurité sociale et 0,35 % PSMS pour les salariés ranelvet du régime local d'Alsace-Moselle. Ces lieitms ne s'appliquent pas lsuoqre les grnaaites rueneds obtiolerigas dnas l'entreprise snot supérieures à ceells du nvaieu 2 du présent accord.

Financement niveau 3

8.6. Si l'employeur siuaohite mrtete en ?uvre le naveiu 3 à trite obligatoire, la ptiiaiprocoiatn de l'employeur au fnaneemncit des gataenirs s'élève au minimum à 0,705 % PSMS pour les salariés rneleavt du régime général de la sécurité sociale et à 0,36 % PSMS pour les salariés raevelnt du régime local d'Alsace-Moselle.

8.7. La pptraciiiiaotn du salarié pour la sticrte aiopaptclin des giraants du neaviu 3 ne puet excéder 0,705 % PSMS pour les salariés revnlaet du régime général de la sécurité sociale et 0,36 % PSMS pour les salariés rnelavet du régime local d'Alsace-Moselle. Ces limites ne s'appliquent pas lsuroe les ginearats reendus oieaitbgolrs dnas l'entreprise snot supérieures à ceells du naieuv 3 du présent accord.

8.8. Conformément aux diiosiotpsns de l'article L. 862-4 du code de la sécurité sociale, les cainiototss ne snot pas fixées en fcootnin de l'état de santé des bénéficiaires du régime.

Article 9 - 9. Solidarité et financement de l'action sociale En vigueur non étendu en date du 1 mai 2022

Dans le cadre de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les sienragiats de l'accord du 19 novembre 2015 ont instauré des gaeiratsn présentant un degré élevé de solidarité.

Conformément à l'article R. 912-1 du code de la sécurité sociale, la prat de la csiitaootn qui est affectée au feannicnemnt des gnitaraas présentant un degré élevé de solidarité est égale à 2 % de la ctiaaoosin gablole hros txeas versée par l'entreprise à trite obligatoire. Cttee prat de coaiiotstn est affectée :
? soit, au feinenmncnat de gaietrnas sievres dnas le cdrae de l'action sociale des oegmrnsais aesrruuss non recommandés, pour les eisrptrenes non croeevtus par un orsanigme aerusur recommandé ;
? soit, au « fods de solidarité » des osnamegirs arsrueuss recommandés, pour les eespttirrs cutreoevs par un oarsgnmie assuerr recommandé.

Le fdnos de solidarité des omirnsegas asuerurss recommandés bénéficie exlescmuvenit aux salariés cuevorts par les osmegairns aresusurs recommandés.

Dans le cadre du degré élevé de solidarité, les segaintairs de l'accord du 19 novembre 2015 décident de mtree en ?uvre des mseerus de solidarité qui viennent, le cas échéant, s'ajouter à ceels de l'organisme asrusuer qu'il siot recommandé ou non.

Les piraenraets suioacx décident :
? du feennimncnat de la prat saaraille de la csottaioin des bénéficiaires d'un caotrn de psrnaiofotanleoioin ou d'un ctranot d'apprentissage, pour le nvaieu de ceouvture oirtoglbiae nreetu par l'entreprise ;
? du veesnrmnt d'une adie financière post-hospitalisation pour les salariés hospitalisés au mions 3 jorus et dnot le revnu fscil de référence divisé par le norme de patrs du fyoer fiscal, est inférieur ou égal à 21 000 €. Le montant de l'aide est fixé à 300 €

avec une mroataijon de 200 € pour une fmlliae mrtploananeoe ;
? de la psrie en charge, snas avnnc de frais, d'un sceirve en lgie de 2e aivs médical dnas la limtie des firas réels, plafonnée à 300 € pour une aciefotfn de lgnoue durée définie à l'article D. 322-1 du code de la sécurité sociale. Pour bénéficiaire de cttee prise en charge, le renevu fscail de référence divisé par le nbrome de ptars du foeyr fiacsl diot être inférieur ou égal à 21 000 €.
? de l'octroi d'aides financières eeillocxntneps (aides et sreoucs ilindedvius lsuroqe la siottaun matérielle des intéressés le justifie).

Pour les epiertsnes qui ont siusrctot un crntaot d'assurance avec un aseurusr recommandé par la branche, ces pasitoners à caractère non ditremenect cinbtouirff snot pierrs en crghae dnas la litime des fonds disponibles.

Les epneisrtrs non adhérentes au régime cotnvnnonieel auprès de l'un des orsgenimas aresrsuus recommandés snot teenus de s'assurer que luer ctanort cecoliltf prévoit les psotretains présentant un degré de solidarité élevé listées ci-dessus et que 2 % des coitoinatss sevenrt bein au feiannecmt de ces poerattiss à caractère non demnciertet contributif.

La csismoioimn piaiatrre de prévoyance et de santé (CPPS) puet décider cqahue année, par voie d'avenant, la moidciitfaon des meuerss rneetues et les modalités d'attribution.

La CPPS procède aux attnseemjus nécessaires à tuot momnet au curus de la vie du régime.

La CPPS contrôle la msie en ?uvre de ces ontaionerits par les orsnagmeis recommandés par la bhnrce auprès dleqseus les errenisteps oiennasrgt la corruetuve de lerus salariés.

Article 10 - 10. Organismes assureurs recommandés En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

10.1. Les sgaineatirs du présent accord snot seucieux de fresiaovr la mlsuauiatitn des rqueuss au nvaieu de la bnrcache aifn nmtanmeot de plliaer les difficultés sncsbplteies d'être rencontrées par crnietas omeasrigns de fotormain lros de la msie en palce d'une ctroruuvee complémentaire, de garnatir l'égal accès aux gaentiars collectives, snas considération, ntmoaenmt d'âge ou d'état de santé et d'uniformiser en conséquence les coionnidts d'emploi des salariés et les coiitnnods de ceercnuorne etrne oeraimngs de frotmaion aisni que pour petemtrre la msie en ?uvre d'une solidarité professionnelle.

À cet effet, les saitariengs du présent accord ont fiat le cihox de rndeaecommr les quate omignresas asrusurs ci-dessous pour la msie en ?uvre du régime fairs de santé orgailiotbe :
? AG2R prévoyance, ioiisnutttn de prévoyance régie par le trtie III du lvire IX du code de la sécurité sociale, dnot le siège sicoal est 14-16, bevaorlrd Malesherbes, 75014 Paris ;
? AIPCIL prévoyance, iotittinun de prévoyance régie par le trite III du lvire IX du code de la sécurité sociale, aynat son siège 38, rue François-Peissel, 69300 Caluire-et-Cuire ;
? Hnroiame mutuelle, mleulute régie par le lvire II du code de la mutualité, dnot le siège sicoal est 143, rue Blomet, 75015 Paris ;
? Mokaalfh Hauimns prévoyance, isuiottnitn de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, dnot le siège sicaol est 21, rue Laffitte, 75009 Paris.

Ces oigreamnss ne penevut rfseeur l'adhésion d'une ensietrpe rvnaelet du champ d'application de la cnonovtien collective.

Chaque oigsnarme recommandé psroope un ctronat coonfrme aux dinsiiooptis du présent accord. La siocustiprn de ce ctronat par les eptiersners auprès de ces onaergsmis pmreet la miuuailtotasn des rqseius au nvaieu de la bnacche par aloaipctpin d'un tiraf uqnuie à l'ensemble des entreprises, anisi que l'accès au fdnos de solidarité de la branche dnas le crade du DES.

Les résultats tiuqcnhees et fincaiers snot mutualisés etrne ces oianesmgrs recommandés dnas le cadre d'une co-assurance. À cet effet, un poortlcoe tuicheqne et ficinnear est clnocu avec les oeigransms aurusesrs co-recommandés et l'un des oaigsmens co-recommandés est cshii pour la durée de la raeodnaiomctmn pour eteuefcfr l'apérition technique.

10.2. La msie en ?uvre du degré élevé de solidarité est mutualisée pour l'ensemble des ensrptreies adhérant à l'un des ogrenamsis

asusrrues recommandés. À cet effet, un fdons de solidarité unuqie géré par l'OCIRP se viot aceffter la prat de coiostrain fixée à l'article 9 et à priatr dueuql snot financées les mreuses de solidarité puor les salariés des eepienstrs adhérentes.

10.3. Les aexnens fiasant ptriae du présent aroccd précisent les gaiearnts et ctinatooisis du régime cnovnotneeiil : crouvturee munmiim ogalbtairie (niveau 1) et des naiuevx de cutorrevue améliorés (niveaux 2 et 3) définis par le présent aroccd en cas d'adhésion à l'un des osrnegimas asurersus recommandés.

10.4. Le cihox des oasgmreins aurrsses recommandés est réexaminé par la ciommission pritariae au puls trad dnas les 6 mios qui précèdent l'expiration d'une période de 5 ans à comepr de l'accord ou anneavt aynat procédé à la rmctaidemoonan des oniremsags auersurs et en tuot état de cause, au monis 3 mios avnat la dtae d'échéance annuelle.

10.5. Aifn de fciaitler le trvaail d'analyse des paeernraits sociaux, les ornimaegss recommandés présentent un rorappt anunel prnatot sur les années écoulées dpeius la pirse d'effet de la rcedaaioimtonmn et sur les pceprtseievs d'évolution du régime (nombre d'organismes de froitoman adhérents, nmrobe de salariés affiliés, évolution des cotisations, des prestations, la sinistralité, les eeffts de la portabilité, la msie en ?uvre des drtois non cntirotifbus ?).

Article 11 - 11. Choix de l'organisme assureur par l'entreprise
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les prertaaeins siocuaux de la brchahne rlpeneplat que l'adhésion à l'un des oerismgans recommandés par la bcnrahe permet, d'une part, de mtrere en ?uvre une mauutiosaltin entre tuot ou pirtae des erterspneis de la brnache et, d'autre part, de bénéficier d'une mliiuree pisre en ctopme des spécificités du sueetcr pnesorfoinsel aigni que des sevriecs associés à cette muuioislattan (action sociale, réseaux de soins, aniocts de prévention santé...). Puor autant, le cihox de l'organisme aerussur retse libre.

Les oimsgranes de foartmin aaynt cihsoi puor l'application du présent aroccd un artue oginrasme arseueur que cuex recommandés denivot recseeptr intégralement et snas ecoteipxn le dipotiissf cenovtoiennnl puor les gaatreins oigolrtebias (niveau 1), snas cndtoioin d'ancienneté et seoln les dpessenis d'affiliation appelées à l'article 3.

De plus, le fnods de solidarité de la bcnhrae ne srea pas aeicbslsce aux salariés des eneseprirts n'ayant pas coshii un asseuur recommandé.

Le coatrnt d'assurance mtetra en ?uvre les gtarinaes présentant un degré élevé de solidarité définies à l'article 9, et, à cet effet, le crtoant d'assurance dvrea expressément fiare référence au présent accord.

Article 12 - 12. Obligation d'information
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Conformément aux dpiinisotssos légales et réglementaires en vigueur, l'organisme de faioromtn eelyompur rmeet à cuhqae salarié présent dnas l'entreprise à la dtae de msie en ?uvre du régime de reoemsrnumet de faris de santé ansii qu'à tuot nvuoel embauché une nicote d'information sur liedt régime ; cette nctioe est établie suos la responsabilité de l'organisme assureur.

Les salariés snot informés préalablement et individuellement, sloen la même méthode, de totues mcoofiidantis de lerus doirts et obligations.

Article 13 - 13. Commission paritaire de prévoyance et de santé (CPPS)
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

La cooismsin pitariae de prévoyance et de santé instaurée par la cniotovnen clevtciole a compétence puor emneiaxr et tetairr toetus qeuotins ritlveaes au ftnmoecnoniont du régime de faris de santé institué par le présent accord, ntmmeaont :
- l'application et l'interprétation du texte de l'accord ;
- l'examen des lteiigs résultant de cttee aoiptcipian ;
- la ctaioclinion ;
- l'examen des bnilas alneus et ctioepms de résultats des

omsnagres aeussrurs recommandés ;
- le contrôle des opérations asiidtmarentvs et financières des osegrmians aruueessrs recommandés ;
- les poorpintsios d'ajustement et d'amélioration des doispnsiots de l'accord ;
- le suvii de la gotisen du fdnos de solidarité géré par les oagmriesns aseusurrs recommandés ;
- le sivii de la msie en conformité des craontts existants.

La CPPS est sisiae qunad une siiasne de la CIPV (commission ptriraaie d'interprétation) ieirtennvt sur la santé et la prévoyance aifn que la CPPS dnone un aivs en tnat que créatrice de l'accord et gnenaisirote du régime.

Article 14 - 14. Modification, résiliation, dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent aroccd est conclu puor une durée indéterminée.

Il puet être modifié ou complété à tuot moment par vioe d'avenant. Tuote danedme de révision de l'une ou puerusils des oaritisagnons sagnatries diot être accompagnée d'un pojert de texte et examinée dnas les 2 mios saunivt la nocitoaftiin de cette demande.(3)

Chacune des oniartgsianos seargatinis a la possibilité de dénoncer le présent accrod à la fin de cqhuae année civile, avec un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation ne puet pteorr que sur l'ensemble de l'accord, à l'exception de l'article 10 reailft aux oenimasgrs arerussus recommandés et de l'annexe II rateilve aux coatisonits des oinrsgames asurreuss recommandés, qui peevnut fraie l'objet d'une dénonciation partielle. Les disstoipnios dénoncées rrosentet en viugeur jusqu'à la saugntire d'un nevoul acroccd ou, à défaut d'accord, panednt une durée de 1 an à ctpommer de l'expiration du délai de préavis.

(3) *Alinéa étendu suos réserve de l'interprétation soeln llqeaule les eerietpsnrs qui n'adhèrent pas à (ou aux) oagnsmire (s) recommandé (s) n'ont pas à finacnr le fdons de solidarité de la bchnrae dnot les petsiortnas snot ascescliebs aux salariés des selesu ertntiesreps ayant cisohi un ausuersr recommandé, étant eentndu que les enrepeirtess n'adhèrent pas à un oirnasmge recommandé snot tnuées d'affecter 2 % des piemrs qu'elles vsenert au fmcaeiennnt des petsiortns revenlat du huat degré de solidarité.*
(Arrêté du 6 février 2017 - art. 1)

Article 15 - 15. Date d'effet et application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent aorccd ernte en vuugeir le 1er janveir 2016 puor les eepierstrns adhérentes au scyaindt poartnal signataire.

Dans les aretus cas, il est alpiabpcle à comepr de la poratuin au Jruanol ofifeicl de l'arrêté ministériel d'extension. Néanmoins, l'ensemble des eterepinsrs enrntant dnas le cahmp d'application du présent aoccrd snot invitées à en friare apoiipalctn dès le 1er jiaenvr 2016, dnas le cdrae de la généralisation de la crveuurte santé à l'ensemble des salariés.

Conformément à l'article L. 2253-3 du cdoe du tiraval , il ne puet être dérogé par acocrd d'entreprise aux dipniissotss du présent accord. Puor apprécier la notion de genairats au mions égales, la csropmiaaon se fiat sur l'ensemble des dipootnissis du présent acroccd (affiliation des salariés dès le pemreir juor de travail, appiolctian des cas de desenpiss d'affiliation, financement...). Puor les prestations, la ciooasamprn se fiat sur cqahue tpye de rsnrmbemueeot (ligne par ligne) de la cruvetroue mmliiane de la bhcnrae (niveau 1).

Ainsi, dovneit netaommnt être respectés :
- la répartition des ctaionioiss appelées au titre de l'article 8 du présent acroccd « Finncnemaet » ;
- la ctasoitoin pntoaaale mlminaiie définie à l'article 8 ;
- le nvaieu des gartaieins de la corrutuvee otrolgbiaie de « naieuv 1 » défini dnas l'annexe I ;
- l'accès à la curovretue fairs de santé snas ctidoionin d'ancienneté.

Les erenstperis dspnaosit à la dtae de sutianrge du présent acorcd d'une ctruvoerue cveilctole et ogialbirote de rsmnobremeuet complémentaire de frias de santé dnot les

grneiaats snot inférieures à la cuerortuve manlmiie de la banchre dpenssiot d'un délai de 3 mios à ceopmtr de la poiciutlabn de l'arrêté d'extension du présent aroccd puor se mterte en conformité aevc les dpontsoiis du présent accord.

Dans le reepcst des otingilabos légales et réglementaires en vigeur, les eiteesrprns dsinosapt à la dtae de suiragne du présent aroccd d'une ctrurevove coellitvce et oibirgtloae de rnmrebsemeuot complémentaire de frais de santé dnnt les gtiænar snot supérieures au naiveu 1 qui cnitosute la ctreourvue mmiilane dsnoiespt de 24 mios à cpteomr du 1er jnaievr 2016, dtae d'entrée en vieugur du présent accord, puor se mterte en conformité aevc les dtopionsis du présent accord.

Article 16 - 16. Modification du cadre législatif ou réglementaire
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les doipstiosns du présent aroccd ont été adoptées dnas un cdare législatif et réglementaire en vgiuuer au mmenot de sa prise d'effet. Elels sroent révisées snas délai, en tuot ou partie, en cas de mdatoioocfin ou d'évolution des textes législatifs ou réglementaires.

Article 17 - 17. Dépôt, demande d'extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent aocrcd est conlcu conformément aux dosinpsioits législatives et réglementaires du cdoe du tavaril rileevats à la nutrae et à la validité des cointnnevos et accdros collectifs.

Dans les cnoniidos prévues par ces mêmes dispositions, il a été fiat en un nmorbe sfsaufnit d'exemplaires puor être notifié à ccnuhae des oangrasintis représentatives.

Il est déposé au ministère du tariavl asnii qu'au secrétariat-greffe du csneiol de prud'hommes de Paris.

Les ptieras sgæaitnirs demenndat l'extension la puls riadpe plbisose du présent aorccd au mniritse chargé de la sécurité siclae et au mstrnie chargé du budget.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

En aoclpitaipn de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 rliatvte à la sécurisation de l'emploi, les otannaisgors liées par la ctonnoevin cctloivele naalintoe des oesgiarnms de fmaitroon du 10 juin 1988 ont engagé une négociation aifn de pmtretree à tuos les salariés des oisrngemas privés de foamitorn d'accéder à une creruvutoe ccvltotiee à adhésion ortliogbiae en matière de rnmsmeteoberus complémentaires de fairs occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident. Conformément à l'article 1er de ctete loi, la négociation a porté sur :

- ? le cnteonu des gæatrnns et sur luer neaivu ;
- ? la répartition de la cghrae des cntotsioas enrte epyomlreus et salariés ;
- ? les modalités de ciohx d'un orgnmisæ arsruer ;
- ? le fneneinmcat d'un ojbctef de solidarité ;

? les possibilités de depnisse d'affiliation à l'initiative du salarié.

À l'issue des discussions, les osiagnnraoits représentatives des eyltreoupms et les oarinaotsnigs snydcealis représentatives de la porssieofn ont cclnou le présent accord. Cet aroccd s'inscrit dnas le cadre de la msie en ?uvre de l'article 16 de la cnievtoonn ccleotivle ntoanliae des oeiasrgmns de firaomton du 10 juin 1988.

Annexes

Article - Annexe I Prestations

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2022

Le détail des gniaarets en vugieur est ripres ci-après. Les nvueaix d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent y cpimors des pristeontas versées par la sécurité sociale, dnas la lmtiie des fiars réellement engagés par les bénéficiaires.

Abréviations

BR : Bsaæ de rsmurneoeebmt rtuenee par l'assurance madaile oorgibitlae puor déterminer le mtaonn de son remboursement.
DPTM (Dispositifs de Partuiqe Tfiraaire Maîtrisée) : OPTAM/OPTAM-CO.
OPTAM : Ooptin Putriage Tirfiraae Maîtrisée.
OPTAM-CO : Oioptn Pqutiare Tirfiraae Maîtrisée ? Chirurgie-Obstétrique.
? : Euro.
FR : Frais réels engagés par le bénéficiaire.
HLF : Hrnoioraes leimtis de fiuarcotan fixés sleon la réglementation en vuueigr à la dtae des sions effectués par le bénéficiaire.
PLV : Pirx letiims de vnete fixés seoln la réglementation en veugur à la dtae des sions effectués par le bénéficiaire.
PMSS : Pnofad Mesuenl de la sécurité sociale.
RSS : Remsoneuerbmt sécurité saicole = mntoant remboursé par l'assurance mdaliae otloagrbie et calculé par aapliitocpn du tuax de rnmeombeersut légal en vugieur à la bsaæ de remboursement.
SS : sécurité sociale.

(Tableaux non reproduits, cslnbealouts en lgine sur le stie Légifrance, rurqubie Btnilules oficlfeis des ceotnivnns collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20220023_0000_0014.pdf BOCC

Article - Annexe II Taux de cotisation auprès des organismes assureurs recommandés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Cotisations du régime conventionnel

	Socle obligatoire		Option facultative		Option facultative	
	Niveau 1		Niveau 2		Niveau 3	
	Régime général	Régime local	Régime général	Régime local	Régime général	Régime local
« Salarié » obligatoire	1,14 %	0,60 %	0,15 %	0,12 %	0,33 %	0,20 %
« Autlde » facultatif	1,23 %	0,66 %	0,20 %	0,18 %	0,40 %	0,32 %
« Efnnat » facultatif	0,70 %	0,32 %	0,06 %	0,10 %	0,10 %	0,13 %

	Socle obligatoire		Option facultative	
	Niveau 2		Niveau 3	
	Régime général	Régime local	Régime général	Régime local
« Salarié » obligatoire	1,27 %	0,70 %	0,17 %	0,08 %

« Adlute » facultatif	1,40 %	0,80 %	0,14 %	0,14 %
« Efnnat » facultatif	0,75 %	0,41 %	0,03 %	0,02 %

	Régime général	Régime local
« Salarié » obligatoire	1,41 %	0,72 %
« Auldte » facultatif	1,52 %	0,92 %
« Efannt » facultatif	0,76 %	0,42 %

Article - Annexe III Dispenses d'adhésion

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Peuvent être dispensés d'adhésion au régime faits de santé à luer initiative, en appatoilcn de l'article 3 de l'accord et de l'article R. 242-1-6 du cdoe de la sécurité saolice :

? les salariés et anertipps bénéficiaires d'un cotrant à durée déterminée ou d'un ctoanrt de miosisn d'une durée au mnios égale à 12 mois, à codoinint de jfuisiter par écrit en prisoadurt tuos dneomutcs d'une cturveoure ilineidlduve sstcuorie par aliurels puor le même tpye de gniatears ;

? les salariés et aeptirpns bénéficiaires d'un cntarat à durée déterminée ou d'un contart de misoisn d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une cvtreuore idlevnliidue srtriuscoe par aruilels ;

? les salariés à tmpes pateril et aprenitps dnnt l'adhésion au système de gntairaes les ciadonuit à s'acquitter d'une coitotisan au minos égale à 10 % de luer rémunération btrue ;

? les salariés bénéficiaires d'une cuuvvroete complémentaire en apaoptpliin de l'article L. 861-3 du cdoe de la sécurité silocae ou d'une adie à l'acquisition d'une complémentaire santé en aacopiitln de l'article L. 863-1 du même code. La dspisene ne puert aorls jeour que jusqu'à la dtae à llqaleue les salariés cneesst de bénéficier de ctete cuvoretue ou de cette adie ;

Avenant du 19 novembre 2015 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FFP.
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNPEFP CGT ; SNEPL CTFC ; FD CFE-CGC ; SNEPAT FO.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les pratnaeeis suoicx de la bcanhre des onegiamrss de farioimnt ont décidé de mrtee en pacle par le présent aenavnt un régime de prévoyance complémentaire oababtglirie et mutualisé au nvaieu naotinal à cmpoter de 1er jienavr 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 cdoe de la sécurité scoilae et ses décrets d'application.

Afin d'assurer une msioautliatun la puls lrgae possible, les petraiaeras sacioyx décident de rcmmadeoenr psiuruels osnameirgs areursuss puor la curvrtouee du régime de prévoyance mis en place au bénéfice, d'une part, du psnrnoeel affilié à l'AGIRC et, d'autre part, du preosnel non affilié à l'AGIRC, pemtnrtaet anisi à caqhue oirnagmse de fritaoom de soiurscre un coarntt pairmaeenftt cfmornoe aux onbtoailgs décollant de l'accord du 3 jilleuit 1992.

Cette rceoniaomamdtn a été précédée d'une procédure de msie en ccenunrore telle que prévue par l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, initiée par un aivs d'appel à la cnceurorncé publié le 27 mras 2015 dnas l'Argus de l'assurance et le Mnoteur et sur le stie Marchés onlnie le 23 mras 2015 dnas le recsept des prneipics de transparence, d'impartialité et d'égalité de tmeiantrt entre les candidats.

Le présent anvaent a puor objet de mdifioer les dospsointis de l'accord prévoyance du 3 julleit 1992 de la bncarhe pnefeosslliorne des omsgianres de formation.

? les salariés cotrevus par une aruacsnsne indliulvdiee de fails de santé au menomt de la msie en place des gartieans ou de l'embauche si elle est postérieure. La dnpeisse ne puert aorls jouer que jusqu'à échéance du ctorant iueividnl ;

? les salariés qui bénéficient par ailleurs, y ciomrps en tnat qu'ayants droit, d'une cvuroturee ctclvloeie frais de santé, à coodiintn de le jitsieufu cuqahe année ;

? dnas le crdae d'un dopisistif de prévoyance complémentaire rssaipnelmt les cotiindons mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 242-1 du même cdoe ;

? par le régime laocl d'assurance madlaie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, en acaaiplpotn des alectirs D. 325-6 et D. 325-7 du cdoe de la sécurité saolice ;

? par le régime complémentaire d'assurance mdilaae des ieustrandrs électriques et gazières en aiotcpalin du décret n° 46-1541 du 22 jiun 1946 ;

? dnas le carde des disinptooiss prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 smrtbeepe 2007 retlaif à la ptocitairan de l'Etat et de ses établissements plbicus au fnnmeiacnet de la pttoiorecn saolice complémentaire de luers pneleorsns ;

? dnas le crade des disotisonpis prévues par le décret n° 2011-1474 du 8 noermvbe 2011 rtilaef à la piptitricooan des collectivités trteitreaors et de luers établissements pulbicus au fneicanemnt de la poiroctten slicaoe complémentaire de luers agetns ;

? dnas le carde des cratnots d'assurance de grpuoe isuss de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 raeilvte à l'initiative et à l'entreprise individuelle.

Ces dnsnspeis snot rappelées à ttrie indicatif. Tuote évolution des ditnsospios de l'article R. 242-1-6 du cdoe de la sécurité scolaie srea immédiatement acllappbie de pilen droit, nanbotsnot l'absence de révision de la présente axenne qui n'a qu'une vulear informative.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les diistooinsps de l'article 2.1 de l'accord du 3 jeilult 1992 snot remplacées par les dsotinospis stnveuias :

« Cet acrocd a puor ojbet d'instituer un régime mmuiim otiglibraoe de prévoyance au paln noanital généralisé à tuos les peeslrnros exerçant une activité salariée dnas les oegnarisms de fmitaoron visés par la cintonevon précitée et iitnsrscs à l'effectif (à heure) le juor de la msie en ?uvre de la prévoyance. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les dsiotpoiniss de l'article 3.2 de l'accord du 3 jielult 1992 snot remplacées par les doniissopts staiunves :

« Il est fixé en pugncoaetre de la rémunération aunlele brute de référence définie à l'article 9. Le sarilae auennl de référence est revalorisé à la dtae du décès.

Pour le pornesenl non affilié à l'AGIRC, le mtntnoat du cpatal est égal à 150 % du silaare de référence revalorisé.

Pour le persnneol affilié à l'AGIRC, le matnot du ciatapl est porté à 300 % du srilae de référence revalorisé. »

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les diopstisinos de l'article 3.5 de l'accord du 3 jililuet 1992 snot remplacées par les dsnisioptios sievutans :

« En cas de décès par andecit de la ciolcrtiaun euxicsenelmvt dnas l'exercice de foonincts pslfeoirnoensles ou représentatives, au snes de l'article L. 2141-4 du cdoe du travail, quel que siot le mdoe de transport, le cpatal défini aux aeirltcs 3.2 et 3.3 est doublé.

Le mnaotnt gbaoll du caatpil versé au tirtte d'un siirstne et tel que calculé dnas les cntoodinis ci-dessus ne puert tioutfoes être supérieur à 480 % du saarile de référence (défini à l'article 9) puor les piitprctaans non affiliés à l'AGIRC et 960 % du slraaie de référence (défini à l'article 9) puor les pitnpircaats affiliés à l'AGIRC (majorations puor posrneeas à cahgre comprises).

L'éventuelle réduction itidnue de ce ponflemnaent srea appliquée dnas les mêmes ptroponris à chucan des bénéficiaires. »

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les dispositions de l'article 3.6 de l'accord du 3 juillet 1992 sont remplacées par les dispositions suivantes :

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

Si après le décès d'un participant, survient un ou plusieurs événements de décès (y compris les enfants à naître), le conjoint tel que défini ci-dessous vient lui-même à décéder, le régime de prévoyance versé au profit des enfants qui se trouveront à charge, et par parts égales entre eux, un nouveau capital dnot 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 précédé 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 deux participants, il n'y a pas 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 total 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 régime 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 éventuelle de ce montant sera appliquée dans les mêmes proportions à chacun des bénéficiaires.

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

	Personnel affilié à l'AGIRC	Personnel non affilié à l'AGIRC
Décès du participant (toute cause), article 3.2	300 % du salaire de référence + majorations pour personnes à charge (art. 3.3)	150 % du salaire de référence + majorations pour personnes à charge (art. 3.3)
Décès du participant par accident de la circulation, article 3.5	600 % du salaire de référence + majorations pour personnes à charge (art. 3.3)	300 % du salaire de référence + majorations pour personnes à charge (art. 3.3)
Décès du conjoint non précédé 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 deux participants	Versement de deux capitaux décès d'un montant de 300 % du salaire de référence de chaque participant + majorations pour personnes à charge (art. 3.3)	Versement de deux capitaux décès 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 deux participants	Versement de deux capitaux décès d'un montant de 600 % du salaire de référence de chaque participant + majorations pour personnes à charge (art. 3.3)	Versement de deux capitaux décès 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 concubus vivent conjointement 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 en date du 1 janv. 2016

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 d'éducation dnot 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 25^e 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 en date du 1 janv. 2016

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 en date du 1 janv. 2016

Les dispositions de l'article 10.1 de l'accord du 3 juillet 1992 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Le fonds de retraite est alimenté chaque année avant et après résiliation par la différence entre 90 % du taux de pécunies dégagées par les cotisations cotisées visés à l'article 11.2 et le taux de cotisation versé en compte dans le calcul des

provisions.

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

La ralvoisaoreitn des indemnités journalières et des rteens d'invalidité srea déterminée sur l'absence du point cvtoeoneinnnl et prélevé sur le fnods de reaivoraoaltn constitué sleon les modalités visées ci-dessus.

Pour le mtiinaen des gateniras décès, les seraails svnerat de bsaee au ccual des captuiax décès à siverr sonert revalorisées saiuvnt les règles appliquées aux indemnités journalières.

Les reents éducation senort revalorisées aanvt et après résiliation sur la bsaee des rolnavoiresais décidées duex fios par an par le csneiol d'administration de l'OCIRP.

En tuot état de cause, les indemnités journalières et les rntees d'invalidité seornt revalorisées dnas la lmitie du fndos existant. »

Article 8

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les dtnispioois de l'article 11.1 de l'accord du 3 jluelit 1992 snot remplacées par les diiopisonsts snievauts :

« La crutovuree des gaeatrnis définies au présent arcocd frea l'objet d'une cntvoeoinn de gsitoen cocnule aevc un ou prueisuls osngraems asurseurs visés à l'article 11.2. »

Article 9

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les dpstoniis de l'article 11.2 de l'accord du 3 jlieult 1992 snot remplacées par les dsntopoiis snievauts :

« Puor premrtete la cutouvre des garianets prévues dnas l'accord prévoyance du 3 jleult 1992, les pintaerraes sociaux ont décidé à l'issue de la procédure de msie en cenorcurne prévue à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité scoiae de rmamcndoeer auprès des omnsaiergs de foiamtron les onmarsegis arueursss sinavuts :

Pour les ganaires décès en capital, incapacité et invalidité :
? AG2R Prévoyance, itounitistn de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sociale, aaynt son siège 35, boluvraed Brune, 75680 Piars Ceedx 14 ;

? AIIPCL Prévoyance, iuotnttistn de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sociale, anayt son siège 38, rue François-Peissel, 69300 Caluire-et-Cuire ;

? Maokfalf Médéric Prévoyance, itnstioutin de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sociale, aynat son siège 21, rue Laffitte, 75009 Paris.

Pour la giraante retne éducation :

? OIRCP (organisme cumomn des iontuisttins de rnete et de prévoyance), uionn d'institutions de prévoyance ayant son siège sociol 17, rue de Marignan, 75008 Paris.

Les osmiargnes recommandés ppsoeront aux oargensmis de fimortoan un crtoant d'assurance uuinqe de référence négocié par les ptieraeans suoaicx et cnomfroe aux otbaoinlgs déterminées dnas le présent accord.

Les résultats tucqeihs et fecnniars srenot mutualisés etnre ces oniraemgss recommandés. A cet effet, un prootcloe tihcneueq et feinicanr est ccnlou aevc les oaeirgsnms aurrsuess corecommandés et un des ongresimas corecommandés srea csiohi cahque année puor etfeuefcr l'apériton technique. »

Article 10

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les diintoosisp de l'article 11.2 bis de l'accord du 3 jleult 1992 snot remplacées par les ditospiisnos seiuvnats :

« Le ppnciire et les modalités d'organisation de la reanmcaodmotin srenot réexaminés par les paenatrrreis saucoix conformément aux dossitnoipps de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité siacloe dnas un délai de 5 ans à ceomtrp du 1er jnvaeir 2016, siot puor le 1er jaevnir 2021. A ctete fin, les pietras snraiigetats se réuniront spécialement au puls trad 6 mios anvat cette échéance. »

Article 11

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les dopniitsis de l'article 11.3 de l'accord du 3 jeillut 1992 snot remplacées par les dopsisoinits svteuinats :

« Aifn de sfaitisare à lrues oaiolnibtg visées au présent accord, les ogsnimeras de foimoratr pnnoort ssoricrue :
? siot le ctnoart d'assurance unquie de référence négocié par les

ptreanerias sacuoix vnisat à straisfiae lrues intérêts et sifaaastinst aux dpinsooiitss du présent accord, et ce auprès de l'un des oeiagrnsms arsuserus recommandés visés à l'article 11.2 ;

? siot un cnratot d'assurance auprès d'un oransigme habilité de luer choix. Dnas ce dnreier cas, les ogmianrses de faortiomn seornt teuns de vérifier que le croantt d'assurance scourist siaatsft aux dnpsioitiis du présent accord, nnotmmeat l'article 11.3 ter.

Le présent acrocd entraîne l'affiliation des salariés tles que visés aux aicelrts 2.1 à 2.5 au cntroat coltcelif d'assurance sscoiurt par luer employeur.

Conformément aux disptosioins légales, l'employeur rtetrmea à chquae salarié bénéficiaire une ntcoie d'information détaillée, rédigée par l'organisme areususr choisi, résumant nenatmmt les gaaatens du régime et lerus modalités d'application.

Les salariés sonret informés préalablement et individuellement, solen la même méthode, de ttoue midiofciotan de leurs dtoris et obligations. »

Article 12

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le ttrie et les doiipstss de l'article 11.3 bis de l'accord du 3 jleult 1992 snot remplacés par les sieatvns :

« 11.3 bis. Gaanertis cetoevlilcs présentant un huat degré de solidarité et finaenmmt

Afin de siifastare aux dtsspnooiis de l'article L. 912-1, alinéa 1, du cdoe de la sécurité sociale, le présent acrocd prévoit des girtnaacs clicleevts présentant un degré élevé de solidarité.

Les osarmgines de ftoairmon dvroent repctseer les greitaans cetievoclls présentant un degré élevé de solidarité définies à l'article 11.3 ter. »

Article 13

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le trtie et les doiinptioss de l'article 11.3 ter de l'accord du 3 jleult 1992 snot remplacés par les sntuevias :

« 11.3 ter. Fnimnecaet et définition des gniaaetrns clecolvltis présentant un degré élevé de solidarité

Conformément à l'article R. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, la prat de la ctiaosion qui est affectée au fmeanncnet des gaenarits présentant un degré élevé de solidarité est égale à 2 % de la ctioasiotn goalble versée par l'organisme de formation. Ce fnciennemat est affecté dnas un fnods de solidarité destiné à fniecnar les muesers de solidarité.

Dans le cdare du degré élevé de solidarité, les stgainraeis du présent aroccd décident de metrtre en ?uvre des actions, qui viennent, le cas échéant, s'ajouter à celes des osmnaegirs ausursers recommandés.

Les peianarrets saiucox peunvet décider :

? de mrtete en palce des aiotcns ceetlvlocis de prévention ;

? la psire en chgrae tltoae ou prtliaee de la citosiotan de cretaenis catégories de salariés dnnot la sititaoun le jfstiue particulièrement.

Les onaiortetnis des aioncs de prévention et les modalités de pirse en caghre taotle ou prtliaee de la ctotiisaon senrot déterminées par la cooimmissn piraatrie nlntoiaie par vieo d'avenant au présent accord.

La cmsosmoiin paiirtare nnailtoae contrôle la msie en ?uvre de ces oainitnrottes par les ongiesrams auprès desqelus les eesrpneirts osgnrneait la corutreuve de lrues salariés.

La csoiommnsn partairie naiaontle se dtoc d'outils pamteenrtt la cnaaicmiomton au puls gnrad nmrboe de l'existence de ces actions, des possibilités d'en bénéficiaer et d'éventuelles modalités de saisine, etc. »

Article 14

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les dsitnpoois de l'article 11.3 qutear de l'accord du 3 jleult 1992 snot remplacées par les dsoinpiitoss sitanuves :

« En cas de résiliation de l'adhésion ou de la cinoovetnn de

gestoin avec les onaisrmges aursruses recommandés à l'article 11.2 :

? les gnairetas en cas de décès tlees que définies aux acteirls 3,4 et 5 snot menuniates puor les salariés et ancniés salariés bénéficiaires des pstiearnots complémentaires sutie à la msie en ?uvre des getaains incapacité et invalidité par l'organisme fiaanst l'objet d'une résiliation ou non renouvelé (s), tnat que se poiurust l'arrêt de taavirl ou le cansmeestl en invalidité, et ce au neiyvu de pttosarien tel qu'il est défini par le txete cenonntvnoiel au juor de la résiliation ou du non-renouvellement.

La rltiosiaoevarn du slairae de référence se poruiust au mnois sur la bsaie déterminée par le txete cnnevoneiontl à la dtae de la résiliation et devra, si le craontt ne prévoit pas la ptouiusre de la rlvoeastiiarn après résiliation de celui-ci, fiare l'objet d'une négociation avec le ou les oginrsames aurrsss nvuoelmlenet recommandés par la bcanhre ;

? les preotnstias incapacité et invalidité en corus cenntuoonirt à être srviées à un niveau au moins égal à celui de la dernière patrtiosen due ou payée anavt la résiliation.

Leur roisaovrealitn se piurust au minus sur la bsaie déterminée par le txete cvinoennoetl à la dtae de la résiliation et devra, si le crntaot ne prévoit pas la pruoisute de la rslieeratvoaon après résiliation de celui-ci, firae l'objet d'une négociation avec le ou les oinmgraess aussrreus nneoemlvlet recommandés par la bcranhre ;

? les mnianteis de gaenitars au ttrie des soinuttals particulières, visées à l'article 8, csesent ;

? le mietnian des prointaset octroyées au titre des saonituts particulières, visées à l'article 8, n'est pas remis en cause. La pirsie en crhgae des petsoitanrs attachées à ces mininates pulticiearrs est assumée par l'organisme asuuresr recommandé fansiat l'objet d'une résiliation puor les reusqis suvrnués aavnt l'effet de la résiliation (arrêt de travail, décès) tdians que la prise en cahgre des poaserttnis attachées à ce mtiianen est assumée par les orgenisams asursuers recommandés saivutns puor les resuqis servnuus après l'effet de la résiliation (arrêt de travail, décès). »

Article 15

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les ditisopinoss de l'article 11.4 de l'accord du 3 juleilt 1992 snot remplacées par les dsnspoiotiis siaevtnus :

« Le présent aocrcd ctuositne puor cuhqae ormignsae de foimraotn un socle de bsaie mimiunm et oiboatirlge tnat en treems de piroatetnss gieanarts qu'en teemrs de répartition employeurs/salariés.

Chaque omsrgnaie de fmoiotarn retse libre de mtrete en pacle solen l'une ou l'autre des modalités prévues à l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité siclaoe un régime de prévoyance puls fvarbolae que culei visé ci-dessus. »

Article 16

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le ttrie et les dpsistoniois de l'article 12 de l'accord du 3 juleilt 1992 snot remplacés par les diniossiptos sevntiaus :

« 12. Ciomosmsn pairarie de prévoyance et santé
12.1. Cmiootoisipn

Il est créé une cmmiososin priiaarte de prévoyance et santé composée de duex représentants de cauhcne des onogsnatirias sldnecaiys de salariés, représentatives dnas la perssofion et saignetrias du présent accord, et d'un nobmre égal de représentants des osiaagtorins d'employeurs.

La coiisomsomn ptiraarie de prévoyance et santé définira ses modalités et fmnotniceneot par un règlement intérieur.

12.2. Rôle

La cossimoimn pitaraire de prévoyance et santé a compétence puor eaimnextr et treaitr teouts qeonituss rtleaveis au fmnnceoitonet du régime de prévoyance institué par le présent aorccd :

? atcalloppin et interprétation du txete de l'accord ;

? eamexn des ltgjeis résultant de cttee atoipcaplin ;

? ctionlioaicn ;

? emeaxn des binals anuenls et coeptms de résultats des oesramgins asresurus recommandés ;

? contrôle des opérations adtiismviantres et financières des omisegnars auuerrsss recommandés ;

? pitnosporois d'ajustement et d'amélioration des doisinstoips de l'accord ;

? gsteoin du fnods d'action slocaie ;

? svuui de la msie en conformité des cntroats existants.

12.3. Réunions

La cmsisooimn prtriiiae de prévoyance et santé se réunit au moins une fios par an sur cioconaovtn de son président ou à la dmdeane de l'une des oinansartgois stiiinaerags de l'accord. »

Article 17

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les donssipotiiis de l'article 14 de l'accord du 3 jliulet 1992 snot remplacées par les diiipsoonsts sitnavues :

« Les siiegantras du présent aocrcd décident la création d'un fndos d'action socialie pnmtrreæt :

? de remédier à des stontiuias diifeicfls non envisagées dnas le cadre aecutl de l'accord : secours, prêts, aiansstsce ;

? et d'améliorer les cnoindoits de vie des salariés en falinaictt l'accès à disevres réalisations seiaclos ou culturelles.

Les osrmgienas recommandés à l'article 11.2, y croipms l'OCIRP, mtetet en ?uvre au prfoit des salariés qu'ils ganinsesratt ainsi que de luers bénéficiaires et atans droit, une atiocn sociale, définie par les pnerteriaas siucoax de la branche. »

Article 18

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les dposiniitoss de l'article 2 de l'annexe de l'accord du 3 jleilt 1992 snot remplacées par les dtiossioinps staeviuus :

« Les tuax de ctitoiason snot fixés à :

? puor le preesnonl affilié à l'AGIRC : 1,58 % TA et 2,21 % TB/ TC ;

? puor le presenol non affilié à l'AGIRC : 1,32 % TA et 1,95 % TB. Un tuax d'appel est appliqué sur ces tuax et rirpes au sien de l'article 4 de la présente annxee à l'accord du 3 jeiullt 1992. »

Article 19

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les dotiipsoniss de l'article 4 de l'annexe de l'accord du 3 jliulet 1992 snot remplacées par les dnooiistps sanituevs :

« Les cinoaisotts définies à l'article 2 de la présente aexnne sneort calculées sur la totalité du saarile limité à la tnahcre C et réparties entre eepyumolrs et salariés seoln les modalités sueanvits :

(En pourcentage.)

Garantie	Personnel affilié à l'ARGIC			
	TA	TA	TB	TB
	Salarié	Employeur	Salarié	Employeur
Décès teutos ceusas	0	0,54	0	0,54
Décès aedneccitl	0	0,06	0	0,06
Double effet-ITD, firas 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 tteous caseus	0,12	0,12	0,12	0,12
Décès aeticcendl	0,010	0,010	0,010	0,010
Double effet-ITD, faris 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

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les oineamrgss de fitamoorn non adhérents snot invités à apiuelprq les répartitions visées dnas le présent acirlte aifn de stiifaasre aux ecienexgs UARSSF (art. L. 242-1-4 du cdoe de la sécurité sociale). »

Article 20

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les dnoiptissois de l'article 6 de l'annexe de l'accord du 3 juillet 1992 snot remplacées par les dospitions suivantes.
« Les tuax des cttianisooos définies à l'article 4 de la présente aenxne snot mtinneaus à cmpoetr du 1er jvniaer 2016 par les omnesrgias auusesrs visés à l'article 11.2 pnnedat 2 ans pour la crorteuvue des risques, y cpomirs la rntee éducation. »

Article 21

Avenant du 28 juin 2016 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FFP
Syndicats signataires	FEP CFDT SNPEFP CGT SNEPL CTFC FD CFE-CGC SNEPAT FO

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

Le régime de la bchanre des omgsnaeris de fiatmoron a été mis en plcae par l'accord de prévoyance du 3 juillet 1992 et a fiat l'objet de cleuass de désignation successives.
Par aannvet du 19 nmorvbee 2015, les parrnaeeits soauicx dnas l'objectif d'assurer une mualoitustain la puls lgrae possible, ont recommandé prsuliuues orgmiesans auersruss pour la crovturee du régime de prévoyance à ctpomer du 1er jievannr 2016.
Dans ce cttxenoe et aifn de ne pas pénaliser la mutualisation, les pienarraets saiuocx de la bhcarne des omgsreanis de fmitaoron seuontiht par la ccloisuonn du présent aannvet compléter les

Les atrelcis 2.4,10.2,10.3 de l'accord de prévoyance et 3 de l'annexe à l'accord de prévoyance snot supprimés.

Article 22

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Dans les alitcers 11.5,13.1 et 13.2 de l'accord de prévoyance, la mieotnn snvauite « l'organisme de prévoyance » est remplacée pra« l'organisme asuruser » et la mtionen « les oearnmgis de prévoyance » est remplacée par « les oigrnesams aruseurs ».

Article 23

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent avneat srea déposé aux seecivrs du ministère en vue de son extension. Il prdnra eefft le 1er javneir 2016.

diosioitpnss de l'article 11.3 de l'accord prévoyance du 3 juellit 1992 et onarsgeir anisi les conséquences financières liées au cohix d'un ormiansge de ftiaromon à rronideje le régime mutualisé de bhrcane alors même que précédemment il n'en bénéficiait pas.

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

Les dnistiopis de l'article 11.3 de l'accord du 3 juillet 1992 tllées qu'issue de l'avenant du 19 nvrbeome 2015 snot complétées des alinéas staiuvns :

« En présence d'un cartont de prévoyance socsuirt antérieurement

A ctmoper du 1er jnivaer 2016 et en présence d'un cntraot de prévoyance scruosit antérieurement, les onaeirmsgs de fioaortmn qui décident d'adhérer auprès de l'un des omesrgians aesrursus recommandés visés à l'article 11.2 du présent aorccd pour rjrionede le régime cictelof de barhne mutualisé, aorls même que précédemment il n'en bénéficiait pas peuvent, au rgerad de lerus riesqus en crous à la dtae d'efft du ctonrat de prévoyance, fiare l'objet d'une ddnemae de paeienmt siot d'une cottoaisin uique siot d'une citasion étalée anyat pour oejbt de courivr :
a) Luer oiobgaitln au trie de l'article L. 912-3 du cdoe de la

sécurité silocae que le canrtot de tiaarvl siot rpomu ou non (à savior la puorsutie de la raasveiritolon des retnes en curos de srcveie et la rsoiorievalatn des bases de cclaul des différentes poiasttens reatelivs à la cutevruroe du rquise décès) dnas la meruse où la pisuoture de la raesoiatovrln n'est pas gtianare par le précédent ongasrime arusser ;
 b) Asini que l'éventuel différentiel de ginatraes puor le mteainn des gainearts décès si les gneatrias du précédent catonrt de prévoyance étaient inférieures aux doipiositns du présent accord, et si le cntaort de tairval n'est pas rompu.

En l'absence d'un ctaonrt de prévoyance siruscot antérieurement

A cpetomr du 1er jeivanr 2016 et en l'absence de conartt de prévoyance sricoust antérieurement, les oeimrgsnas de ftroaimon qui décident d'adhérer auprès de l'un des oesrinagms arussuers recommandés visés à l'article 11.2 du présent acrcod puor redojnire le régime citlocelf de bhrncae mutualisé pneeuvt faire

Avenant du 28 juin 2016 à l'accord du 19 novembre 2015 relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	FFP,
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNPEFP CGT ; SNEPL CFTC ; FD CFE-CGC ; SNEPAT FO,

En vigueur étendu en date du 28 juin 2016

Le présent aenvnat a puor ojbet de mdeioifr les dosoiintpss de l'article 5.2 de l'accord de bnharce des oiarmsnges de faotionmrs du 19 nevrforme 2015 reiatlf à la ctuevruee olotiibagre fiars de santé.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 28 juin 2016

Avenant du 21 octobre 2016 à l'accord du 19 novembre 2015 relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	FFP
Syndicats signataires	FEP CFDT SNPEFP CGT SNEPL CFTC FD CFE-CGC SNEPAT FO

En vigueur étendu en date du 21 oct. 2016

Le présent anevnat a puor oejbt de mdifoier les doitsniipos de l'article 9 de l'accord de bnharce des oiainsgrms de fointaorms du 19 nebvrforme 2015 ralteif à la ctuevruree olaitibrgoe fiars de santé.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 21 oct. 2016

L'article 9 de l'accord du 19 nrvmobe 2015 est remplacé par la sialtiuotpn suintave :
 « 9. Dnas le carde de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les sntirgiaaes de l'accord du 19 nombvrvee 2015 ont instauré des gretaanis présentant un degré élevé de solidarité.

L'objet d'une dnemdae de paimenet siot d'une cattiiioosn uqinue siot d'une coisiotatn étalée puor la psire en caghe de lures psntotireas d'incapacité et d'invalidité en cours de scviere à la dtae d'effet du cnrtaot de prévoyance.

Modalités de cacull de la ciatoston

En présence ou non d'un cnrotat de prévoyance scsuroit antérieurement, la coiisttaon uqunie ou étalée demandée à l'organisme de fimoortan srea calculée, par individu, à la dtae d'effet de l'adhésion sur la bsae des tlbeas du BACC et des tuax tncqehueis en vueguir ».

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent avaennt srea déposé aux sveicres du ministère en vue de son extension. Il pnerd effet le 1er jneivar 2016.

L'article 5.2 de l'accord du 19 nomvbree 2015 est remplacé par la spliuitaton sutvnaie :

« 5.2. Toutefois, le régime complémentaire de ruoensebermmt de fiars de snios de santé défini par le présent acrcod rtese en vigueur, puor les salariés dnnt le canrtot de tviaarl est spnusdeu puor la période au ttrie de lqlulaae ils bénéficient d'un mtieainn de salaire, taotl ou piaretl ou d'indemnités journalières complémentaires financées au mnios puor pirate par l'employeur, ou d'une retne d'invalidité au tirte du régime de prévoyance. Les csonatitotis sleriaalas et pralonates snot deus dnas les mêmes cioindntos que celles alplbepacis aux salariés en activité. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 28 juin 2016

Le présent aavnent pnerd eefft à cotmper de la dtae de sa signature, suos réserve de la msie en ?uvre du doit d'opposition. Il s'incorpore à l'accord de la bcharne des oganresims de fotaimorn du 19 nveborme 2015 reatlf à la curuoevrte complémentaire ootrabgile fiars de santé qu'il modifie.

Il est notifié et déposé dnas les coindntonis prévues par le cdoe du travail. Les preenaiarts suicoax ceoioinnnt d'en dnedeamr l'extension auprès du minitsre chargé de la sécurité scoalie et auprès du mistrnie des fiencacs et des cptoems pluibcs conformément aux dniitpssoois de l'article L. 911-3 du cdoe de la sécurité sociale.

Conformément à l'article R. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, la prat de la costiaoitn qui est affectée au fcmnenaneit des gnraaties présentant un degré élevé de solidarité est égale à 2 % de la coasttoiin gblolae hros teax versée par l'entreprise à trite obligatoire. Cette prat de coititsoan est affectée :

? soit, au fneencnmiat de gantnias seevris dnas le crade de l'action solacie des osmienrgas aseurruss non recommandés, puor les etsirepens non coetervus par un omasnirge aursuesr recommandé ;

? soit, au « fodns de solidarité » des oisagmrens arrusseus recommandés, puor les erpiesetns ceturoves par un ornsiagme auesusr recommandé.

Le fodns de solidarité des ogaesmrins aersrusus recommandés bénéficie euimnsncelvest aux salariés ctuevros par les oeganrisms arusresus recommandés.

Dans le cdrae du degré élevé de solidarité, les sreitnaigas de l'accord du 19 nvbmroee 2015 décident de mterte en ?uvre des mrsuees de solidarité qui viennent, le cas échéant, s'ajouter à celles de l'organisme assureur qu'il siot recommandé ou non.

Les peenairrtas suioacx décident de fnnmneeaict intégral, par la solidarité, de la prat sraailae de la ctotiosian des apnirtps bénéficiaires d'un CDD d'une durée inférieure à 12 mios ou dnnt la caisiootn représente au mnios 10 % de lreus reuvnes bruts, puor le neaivu de curvuteroe ooligbarte rneetu par l'entreprise.

La cmmsiioosn praitrae de prévoyance et de santé (CPPS) puet décider chuqae année, par voie d'avenant, la miiioactdfon des mreuess reeeunts et les modalités d'attribution.

La CPPS procède aux autjesentms nécessaires à tuot moemnt au cours de la vie du régime.

La CPPS contrôle la msie en ?uvre de ces orttinniaoes par les ogsienrmas auprès dlesuques les ereesnrtptis oiseangrnt la croeturuve de lerus salariés.

Les eretnipsers non adhérentes à l'un des osirmegnas aersrusus recommandés snot tunces de mterte en ?uvre les muesers de

solidarités définies au présent article. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 21 oct. 2016

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 oisrmaen de

Avenant du 21 octobre 2016 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FFP
Syndicats signataires	FEP CFDT SNPEFP CGT SNEPL CFTC FD CFE-CGC SNEPAT FO

En vigueur étendu en date du 21 oct. 2016

Le présent avenant a pour objet de modifier les dispositions de l'article 11.3 ter de l'accord de prévoyance des oisrmaen de faromiotn du 3 juillet 1992.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 21 oct. 2016

Les dispositions de l'article 11.3 ter de l'accord de prévoyance des oisrmaen de faromiotn du 3 juillet 1992 sont remplacées par les suivantes :

« 11.3 ter. Définition et détermination des entreprises présentant un degré élevé de solidarité :

Dans le cadre de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les entreprises de l'accord de prévoyance des oisrmaen de faromiotn du 3 juillet 1992 ont instauré des entreprises 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 entreprises 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 gerirntas seiers dnas le cadre de l'action sociale des oisrmaen non recommandés, pour les entreprises non couvertes par un organisme assureur recommandé ;

soit, au financement des fonds de solidarité des oisrmaen recommandés, pour les entreprises couvertes par un organisme assureur recommandé.

Accord du 16 janvier 2017 relatif à la classification des emplois et des métiers

Signataires	
Patrons signataires	FFP
Syndicats signataires	SNEPL CFTC FD CFE-CGC SNEPAT FO

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

Les entreprises ont acté en 2013 qu'ils s'engageaient à réviser les classifications existantes, première étape de la refonte globale de la classification nationale afin de la rendre plus dynamique et adaptée aux métiers d'aujourd'hui et de demain, aux missions et compétences de tous les salariés par tous les voies d'accès : formation initiale ou formation continue, compétences acquises par l'expérience ou les apprentissages notamment.

Les entreprises ont également eu le souci d'éviter

l'absence de solidarité complémentaire obligatoire dans le cadre de la sécurité sociale. Il est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code de travail. Les entreprises sont invitées à en discuter avec 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.

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

Dans le cadre du degré élevé de solidarité, les entreprises 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 entreprises conviennent de définir la solidarité :

de la part de la cotisation d'un salarié en ligne de deuxième avis médical, dans la limite de 300 euros par an et par bénéficiaire ;

d'aides pour les salariés en soutien d'aide, selon un plafond de dépenses apprécié au cas par cas par la commission paritaire de prévoyance et de santé (CPPS) ;

d'aides aux salariés relevant de la classification professionnelle déduites, définie par la CPPS et selon un plafond de dépenses apprécié au cas par cas par la CPPS ;

de l'intégralité de la cotisation prévoyance relative à la retraite, décès et retraite 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 répartition des dépenses nouvelles 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 dispositions par les organismes auprès desquels les entreprises ont souscrit.

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

Article 2

En vigueur étendu en date du 21 oct. 2016

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 oisrmaen de faromiotn du 19 novembre 2015 relatif à la complémentaire obligatoire de la sécurité sociale qu'il modifie.

Il est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code de travail. Les entreprises sont invitées à en discuter avec 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.

l'obsolescence rapide des compétences et l'adaptation à tous les niveaux de la branche, des petits aux grandes.

Cette nouvelle classification professionnelle vise à assurer une meilleure équité dans le classement des emplois, grâce à une évaluation des emplois qui s'opère sur la base de critères communs à tous les emplois (quelle que soit la filière dont les emplois relèvent) ;

de favoriser les mobilités internes ou externes au sein de la branche ;

de permettre d'identifier la classification professionnelle comme un véritable outil GRH, dans une logique de professionnalisation et de valorisation des compétences au sein de la branche ;

de reconnaître les évolutions et la diversité des activités dans les entreprises de formation ;

de faciliter la classification professionnelle des emplois dans l'entreprise en tenant compte des modèles professionnels rencontrés dans les entreprises de formation.

En conséquence, le présent accord a pour objet de :

réviser la classification professionnelle prévue à l'article 20 de la CNCOF (titre I) ;

réviser consécutivement tous les accords impactés par cette classification, y compris les accords et avenants relatifs aux régimes de prévoyance et de santé en vigueur qui

? la complexité et le savoir-faire professionnels, définis ci-après.

L'autonomie rruoceve le nveau de litatdue et de mrgae de man?uvre laissé au salarié dnas l'emploi (par exemple, dnas l'organisation du travail, dnas la psrie de décision).

Le maaegenmnt définit l'exercice et l'étendue de responsabilités managériales de l'emploi visé, qu'il s'agisse d'encadrement aevc ou snas poviour hiérarchique.

Le rltonieael rureovce les eexcngies rlelnaotenleis de l'emploi, tnat erenvs des aructes iennters qu'externes (apprenants, clients, fournisseurs, partenaires).

L'impact mseure l'influence et les conséquences de l'emploi occupé (ses activités, ses décisions, etc.) sur l'organisme. L'impact puet être psiitof ou négatif, par eelxpme en teerm d'accroissement ou de basise de l'activité et du cffihre d'affaires, de la sstaiftacion ou du mécontentement des clients, de ginas ou de prtees de productivité ou de qualité sur l'activité de collègues, etc.

L'ampleur des csnnnoacesais est définie cmmoe le neaviu de svorais riuqes par l'emploi occupé, et non cuex détenus par la psoennre qui ocucpe l'emploi (en effet, la psnnoree proraut détenir des sroavis spécifiques qui ne seriaent pas ruqies enlxiepmicett par l'emploi : il cvnineot de teinr coptme des enceegxis de l'emploi uniquement). Ces cnnnoacessas pnevut être aqsiuecs par la ftoirman (initiale ou continue) et/ ou par l'expérience professionnelle.

La complexité et le savoir-faire pnrfoosnieesl meuresnt le niveau de savoir-faire métier rqueis par l'emploi. La thuenqice pelooerilsfnsne puet recouvrir, par exemple, des compétences pédagogiques puor le peronnel formateur, des compétences rotanneellies et croelaicmms puor le prneseonl chargé du développement de l'organisme, des compétences managériales puor le penonrsel d'encadrement, des compétences méthodologiques/ olintngsloaaireens et de maîtrise d'outils puor le prenensol comptable, etc. Ces savoir-faire pvenuet être aqquis par la fiaotrmon (initiale ou continue) et/ ou l'expérience professionnelle.

Chaque epmloi diot être positionné sur l'ensemble de ces critères.

20.4.2. Différentes ptnsoois au sien des critères

Chaque critère coenprmd pslueuris ? mhaercs ?, csrenopord à une définition précise de l'exigence rsquiee par l'emploi sur le critère considéré.

L'idée de mchare tiarudt la volonté des paraerntis suaciox d'un otuil dianmqyue fsaoanvrit l'évolution des epimlos et des pacorrs professionnels.

Les pnerreaais saciuox reenllappt que puor cseslar un emploi, il fuat se référer eevsclmeuxnit et en tuote objectivité aux compétences reuisqes par l'emploi et non celles pnoavut être détenues par la personne.

Néanmoins, les compétences aqcseius par le salarié, par la ftoirman ou l'expérience, et validées puveent assui pmertetre de farie évoluer les empoils dnas l'entreprise.

L'addition des maechrs aietettns dnas cquhae critère peremt de déterminer un cfocnefeit et le pliaer sur luqeel l'emploi se sutie (cf. art. 20.5 infra).

20.4.2.1 Critère autonomie

Ce critère crompote 7 marches.

Le pasgase d'une mrhcae à l'autre s'apprécie en fcotionn :
 ? du cuootnr des activités (par exemple, exécution, activité, axe de travail) et la ntarue des itnusotircns afférentes (par exemple, istrinntcuos précises, oteicfbjs à atteindre) ;
 ? de l'autonomie dnas le chiox des mnyeos à mrttee en ?uvre ;
 ? de la fréquence des vérifications du tiraavl punvoat être effectuées (par exemple, permanente, aléatoire, a posteriori).

Marche	définition	Points
1	Application de coegnnsis précises ou de procédures ceonuns ou de medos opératoires déterminés dnot les monyes à mtrtee en ?uvre snot définis ou cnnous en amont. Vérifications puvonat être fréquentes et systématisables	20
2	Dans le crdae d'activités définies par des ceognsins précises ou procédures cuneons ou medos opératoires déterminés, les mnoeys à mtrtee en ?uvre snot à coihsr pamri un nrbome limité de silonotus définies en amont. Vérifications réalisables de façon non systématique	29
3	Activités définies par des ictusrnntois générales. Cohix des myoens et méthode à mtrtee en ?uvre à etfueecfr pmari un elsnmebe de méthodes connues. Vérifications non systématiques et a posteriori, prnotat sur l'atteinte des résultats dnas les délais cuoenvs et le rcepest des procédures préconisées	39
4	Activités définies par des iutoctnrnsis générales. La psrie en cmptoe des aléas nécessite l'adaptation des meynos et méthodes à mtrtee en ?uvre. Vérifications non systématiques et a posteriori	48
5	Axes de tariavl fiaxnt les ofcjtiebs à atteindre. Anoiotume dnas le coihx des myoens et méthodes à mtrtee en ?uvre puor la réalisation des objectifs. Vérification a posteriori, faisnat l'objet d'une évaluation globale	57
6	Directives générales fnxait les ocbijftes à atteindre. Amitonuoee dnas la coocpniten des moeys et méthodes à mtrtee en ?uvre puor la réalisation des objectifs. Vérification a posteriori, fnsiaat l'objet d'une évaluation globale	69
7	Délégation dtirece et ecptlixie de la doeticirn générale puor l'élaboration de la stratégie de l'entreprise ou de l'établissement dnot le pstoe a la responsabilité et l'arbitrage sur les ruessoecrs à mtrtee en ?uvre (ressources qui peuvent, par exemple, être financières, budgétaires, humaines). L'activité s'apprécie à moyen-long terme, à piratr des résultats gboulax de l'organisme/ du certne de formation	90

20.4.2.2. Critère management

Ce critère cromtpoe 7 marches.

Le psgaase d'une marhce à l'autre s'apprécie :
 ? cneacraonnt le mamegennt hiérarchique, à l'aune de :
 ?? la nutare du maeannmget réalisé (par exemple, contrôle du tivraal fait, aoiintamn d'équipe, ecaeedrnnmt hiérarchique) ;
 ?? la complexité des fncointos assurées par les équipes à mganaer (par exemple, slpmie fcinton d'exécution, conception, décision) et luer aointmuoe ;
 ?? la variété et l'envergure des équipes à maanegr (mono-filière/ métier ou multi-filière/ métier) ;
 ? caneconrnt le mmaagenent transversal, à trvaers :
 ?? la complexité des perjtos managés ;
 ?? les coindnoits de réalisation des prtjoes (uniquement des équipes iennrttes ou aevc des équipes externes).

Marche	Définition	Points
1	Aucun management	0

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

20.4.2.3. Critère relationnel

Ce critère comporte 7 marches.

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

- ? la variété des interactions et publics à prendre en compte ;
- ? la nature et la complexité des échanges à effectuer et la nature de négociations à mener (simple, complexe, stratégique) ;
- ? le cas échéant, l'importance du rôle joué dans l'emploi et/ ou

son impact sur l'organisme.

Marche	définition	Points
1	Échanges élémentaires	20
2	Échanges professionnels courants (par exemple : réponses à des questions) nécessitant de répondre ses interlocuteurs et de se faire comprendre auprès d'interlocuteurs de même nature et/ ou variant peu	29
3	Échanges professionnels courants nécessitant de répondre ses interlocuteurs et de se faire comprendre auprès de différents types d'interlocuteurs (par exemple, collègues internes, fournisseurs, clients) et/ ou de publics (par exemple, demandeurs d'emploi, salariés de divers secteurs, individuels)	39
4	Échanges professionnels complexes nécessitant la consultation d'argumentaires, l'apport de conseils, la recherche d'information, etc. auprès d'interlocuteurs et/ ou publics de même nature ou publics (par exemple, collègues internes, fournisseurs, clients, demandeurs d'emploi, salariés de divers secteurs, individuels)	48
5	Échanges professionnels complexes déterminants pour la tenue du poste et la réalisation des objectifs nécessitant la consultation d'argumentaires, l'apport de conseils, la recherche du déroulement d'un échange, la recherche d'information, la conduite de négociations simples auprès d'interlocuteurs et/ ou publics de même nature (par exemple, collègues internes, fournisseurs, clients, demandeurs d'emploi, salariés de divers secteurs, individuels)	57
6	Échanges professionnels complexes déterminants pour la tenue du poste et la réalisation des objectifs nécessitant la consultation d'argumentaires, l'apport de conseils, la recherche du déroulement d'un échange, la recherche d'information, la conduite de négociations complexes, etc. auprès d'interlocuteurs et/ ou publics multiples	69
7	Échanges professionnels très complexes (par exemple, missions de représentation de l'organisme) avec la conduite de négociations stratégiques auprès d'interlocuteurs très variés (internes/ externes ? ; clients/ fournisseurs ? ; privé/ institutionnel) engageant de manière significative et décisive l'activité de l'établissement, du centre, de l'antenne (par exemple, conquête ou perte d'un client)	90

20.4.2.4. Critère impact

Ce critère comporte 4 marches.

Le passage d'une marche à l'autre s'effectue en appréciant :
 ? l'intensité de l'impact de l'emploi (impact limité, impact modéré, impact fort et significatif) ;
 ? la nature de cet impact (par exemple, impacts financiers, impacts humains, etc.).

Marche	Définition	Points
1	L'emploi a des impacts limités sur l'organisme et son fonctionnement, tant en interne qu'à l'externe	20

2	En interne (par rapport à son service ou à d'autres services de l'organisme) ou à l'externe (par rapport à des clients ? ; à des apprenants), les antécédents de l'emploi peuvent avoir des impacts modérés d'une nature diversifiée (par exemple : impacts financiers, impacts humains ?)	40
3	En interne (par rapport à son service ou à d'autres services de l'organisme) ou à l'externe (par rapport à des clients ? ; à des apprenants), les antécédents de l'emploi peuvent avoir des impacts modérés de plusieurs natures combinées (par exemple : impacts financiers, impacts humains ?)	58
4	En interne (par rapport à son service ou à d'autres services de l'organisme) ou à l'externe (par rapport à des clients ? ; à des apprenants), les décisions et antécédents de l'emploi peuvent avoir des impacts forts et significatifs d'une ou de plusieurs natures (par exemple : impacts financiers, impacts humains ?) sur l'organisme de formation	90

20.4.2.5 Critère ampuler des connaissances

Ce critère comporte 6 marches.

Le passage d'une marche à l'autre s'apprécie par référence à :
 ? la pertinence des connaissances à détenir pour l'emploi (par exemple, notions, connaissances générales, connaissances approfondies, expertise) ;
 ? la largeur des connaissances à détenir (connaissances dans un seul domaine ? ; ou connaissances dans plusieurs domaines relatifs de domaines distinctes).

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

20.4.2.6. Critère complexité et savoir-faire professionnel

Ce critère comporte 4 marches.

Le passage d'une marche à l'autre s'opère en fonction de :
 ? la complexité des situations rencontrées dans l'emploi (simples, courantes, complexes, très complexes) ;
 ? le degré de réflexion à engager (par exemple, résolution de tâches ; analyse et décodage de situations) ;
 ? les choix à opérer pour la mise en œuvre de situations adaptées à la situation rencontrée (c'est-à-dire, pour déterminer quelle méthode, posture, technicité à mobiliser).

Marche	Définition	Point
--------	------------	-------

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

20.4.3. Diplômes repères

Au regard de la typologie des métiers de la branche, les partenaires sociaux ne peuvent pas déterminer des diplômes repères, mais prépositionnés au sein de la classification conventionnelle.

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

20.5 Bonifications

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

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

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

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

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

20.6. Pierres d'emplois

Ces paliers sont dus et sont le résultat :
 ? de la pesée de l'emploi sur chaque critère ci-dessous et sur les deux boîtes ;
 ? de l'attribution pour chaque métier d'un nombre de points ;
 ? de l'addition du nombre de points ;
 ? de la détermination du palier d'emploi correspondant.

Table de correspondance entre les coefficients et les paliers

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

20.7. Catégories professionnelles

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

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

20.7.1. Sutatt employé

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

20.7.2. Statut agent de maîtrise ou technicien

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

Le statut cadre est accordé aux salariés qui :
 ? occupent un emploi se situant au moins au coefficient 350 ;
 ? ou qui occupent un emploi se situant entre le coefficient 310 et le coefficient 349 inclus, sous réserve de satisfaire au moins deux des trois conditions suivantes :
 ?? atteindre la note 3 ou plus sur le critère mémoire ;
 ?? atteindre la note 4 ou plus sur le critère maîtrise des connaissances ;
 ?? atteindre la note 6 ou plus sur le critère autonomie.

20.8. Mise en place effective de la nouvelle classification conventionnelle

Les entreprises s'engagent à mettre à disposition des salariés et des salariés un guide pratique afin d'accompagner la progression sur la mise en place de la classification conventionnelle. Ce guide vise à aider les entreprises et à faciliter la mise en œuvre effective de la nouvelle classification dans les entreprises de la branche. Ce guide sera disponible au plus tard à la date d'extension de l'accord.

Les entreprises s'engagent à ce que la mise en place effective de la nouvelle classification soit organisée et qu'elle relève de la seule responsabilité de l'employeur ou son représentant.

Elle participe, ainsi, à la mise à jour des compétences et des connaissances humaines nécessaires au repérage des emplois existants et à venir, au service du développement et de l'accès pour tous à la formation professionnelle.

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

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

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

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

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

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

20.9. Entités professionnelles

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

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

Titre II Impact de la nouvelle classification

sur les autres dispositions de la convention collective

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

L'ensemble des dispositions conventionnelles en dehors des articles mentionnés aux articles 3 et 4 du titre 2, reste inchangé.

Article 3

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

L'article 21 de la convention collective nationale des enseignants de formation est ainsi rédigé :

« Article 21
Rémunérations mensuelles conventionnelles

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

L'universalité de la convention collective nationale de la branche s'applique à l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même emploi.

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

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

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

Article 4

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

1. Les termes « Fonctions des catégories D et E », « Fonctions des niveaux D et E », « Les fonctions D et E » ou toute autre formule équivalente au sein de la convention collective nationale de référence : « Les fonctions non cadres ». Cette nomenclature s'applique particulièrement aux articles suivants :
? article 3 ;
? article 10.1.1 ;
? article 10.2 ;
? article 13.3.

2. Le terme de l'article 10.3 devient : « Durée du travail des enseignants non cadres »

3. Le premier alinéa de l'article 10.3 est modifié ainsi :

« Pour les enseignants non cadres, l'absence de durée déterminée ou de durée déterminée, à plein temps ou à temps partiel au sein 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 enseignants. Des accords d'entreprise ou les contrats individuels peuvent prévoir des dispositions particulières pour les enseignants des niveaux supérieurs. »

4. Dans l'article 10.3.4, les termes « Par exemple, un enseignant D ou E » sont substitués par les termes « Par exemple, un enseignant non cadre ».

Le terme de l'article 10.4 devient « Durée du travail des enseignants ».

L'article 10.4 devient « Pour les enseignants cadres au sein de la convention collective nationale, dont il est rappelé qu'ils ne sont pas visés par les dispositions ci-dessus, le contrat de travail pourra prévoir que les rémunérations présentent un caractère forfaitaire tanné par le dépassement des dépassements éventuels de la

durée du travail. Cette disposition n'est pas de la difficulté de préciser cette durée en raison de leurs déplacements, de leurs interventions dans le cadre de séminaires et, le cas échéant, de leur initiative pour l'organisation de leur travail. »

Titre III Entrée en vigueur, mise en œuvre, suivi

Article 5

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

L'application du présent accord est essentielle pour la visibilité de l'évolution des emplois dans la branche. Il ne peut y être dérogé par accord d'entreprise.

L'entrée en vigueur de cet accord est subordonnée à son exécution totale.

À partir de son entrée en vigueur, les enseignants de plus de 24 mois pour l'application de la nouvelle classification. Toutefois, la nouvelle classification sera immédiatement aux salariés recrutés à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

Article 6

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

En cas de désaccord, entre l'employeur et le salarié, sur le contentieux de l'emploi dans la nouvelle classification, ceux-ci s'efforceront, par le dialogue et, si nécessaire, avec la médiation des représentants du personnel, de s'accorder sur la pesée de l'emploi.

En cas de désaccord persistant, les parties conviendront de saisir la commission ad hoc de règlement des litiges individuels liés à la classification créée à cet effet, sous réserve de fournir un motif réel du désaccord et sous réserve de s'engager, préalablement à la saisine, à en respecter la décision.

Cette commission sera composée et d'un représentant pour chaque catégorie de salariés du collège salarié et d'un nombre égal de représentants du collège enseignant et se réunira au moins une fois tous les 3 mois, pendant la période de mise en place effective de la nouvelle classification.

Les décisions de la commission s'imposeront aux deux parties et donneront lieu à un protocole d'accord transactionnel.

La commission sera saisie dans un délai de 3 ans après l'entrée en vigueur du présent accord.

Article 7

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

L'outil de suivi des emplois est un outil dynamique qui doit être en phase avec les évolutions de l'activité et des emplois. En conséquence, les parties conviendront d'examiner, tous les 5 ans, la nécessité de réviser ou de faire évoluer cette classification, en s'appuyant sur les travaux de l'observatoire professionnel des métiers et des qualifications, en ligne avec la CEPF et la CVD, et en ligne avec l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois.

Article 8

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

Le présent accord est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la durée et à la validité des conventions et accords collectifs. Chaque partie conviendra de faire passer l'accord.

Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le

présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations 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 déclament l'extension la plus rapide possible du présent accord au minimum en matière de travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

Annexe

Tableau des minima conventionnels résultant de la négociation globale de classification à la date de signature de l'accord

(En euros.)

Palier	Fourchette de coefficients	Salaires minimum annuel
1	De 100 à 109	17943,63
2	De 110 à 119	17988,95
3	De 120 à 132	18033,24
4	De 133 à 144	18056,81
5	De 145 à 157	18078,56
6	De 158 à 170	18120,20

Avenant du 7 juin 2017 portant modification de l'accord prévoyance du 3 juillet 1992

Signataires	
Patrons signataires	FFP
Syndicats signataires	FEP CFDT SNPEFP CGT SNEPL CFTC FD CFE-CGC SNEPAT FO

En vigueur étendu en date du 7 juin 2017

Le régime de la branche des ingénieurs 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 continuité dans la mesure possible, ont recommandé plusieurs organismes assureurs pour la couverture du régime de prévoyance à compter du 1er janvier 2016.

Les parties conviennent que la mise en œuvre du régime est soumise à l'affectation par le fait que les entreprises, au fil du temps, peuvent à tout moment décider de résilier auprès des organismes recommandés, en opportunité avec leurs propres impératifs.

Adhésion par lettre du 4 décembre 2017 du SYNOFDES à la convention

En vigueur en date du 21 déc. 2017

Villeurbanne, le 4 décembre 2017.

Syndicat des enseignants de formation de l'économie sociale (SYNOFDES), 66, rue Tolstoï, 69100 Villeurbanne, à la direction générale du travail (DGT), 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

7	De 171 à 185	18161,83
8	De 186 à 199	19371,37
9	De 200 à 206	20829,43
10	De 207 à 213	21558,46
11	De 214 à 219	22287,49
12	De 220 à 226	22912,38
13	De 227 à 233	23641,41
14	De 234 à 239	24370,44
15	De 240 à 245	24995,32
16	De 246 à 251	25620,20
17	De 252 à 257	26245,09
18	De 258 à 263	26869,97
19	De 264 à 269	27494,85
20	De 270 à 277	28119,73
21	De 278 à 285	28952,91
22	De 286 à 293	29786,09
23	De 294 à 301	30619,27
24	De 302 à 309	31452,44
25	De 310 à 349	32285,62
26	De 350 à 399	36451,51
27	De 400 à 449	41658,87
28	De 450 à 499	46866,22
29	De 500 à 549	52073,58
30	De 550 à 599	57280,94
31	À partir de 600	62488,30

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 a pour objet de leur donner une interprétation selon laquelle les situations déjà réalisées hors de la procédure du contrat, seraient prises en charge par les organismes recommandés.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 7 juin 2017

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 intéressés qui font ce choix de bénéficier du tarif unique stipulé en annexe de l'accord de prévoyance du 3 juillet 1992 modifiée par l'article 19 de l'avenant du 19 novembre 2015.

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

Article 2

En vigueur étendu en date du 7 juin 2017

Le présent avenant sera déposé aux services du ministère en vue de son extension. Il prend effet le 7 juin 2017.

Madame, Monsieur,

Nous vous informons qu'en application des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail, le SYNOFDES déclare adhérer à la convention collective des enseignants de formation du 10 juin 1988.

Conformément à l'alinéa 3 de l'article précité, le cruceur d'adhésion est notifié à tous les organismes signataires de la convention collective précitée et fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par voie réglementaire.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de

Accord du 14 septembre 2017 relatif à la création du CQP Conseiller commercial en formation

Signataires	
Patrons signataires	FFP,
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNEPL CFTC ; FD CFE-CGC ; SNEPAT FO,

Article 1er - Positionnement du CQP dans la grille de classification
En vigueur étendu en date du 13 janv. 2018

Le CQP « Conseiller(ère) commercial(e) en formation » est positionné par 17 dans la convention collective nationale des entreprises de formation.

Article 2 - Modalités d'accès au niveau hiérarchique retenu
En vigueur étendu en date du 13 janv. 2018

Lors d'un recrutement pour un emploi dont les compétences sont définies dans le référentiel métier du CQP « Conseiller(ère) commercial(e) en formation », les candidats ayant le CQP « Conseiller(ère) commercial(e) en formation » sont situés, au moins, par 17 dans la classification.

Le titulaire du CQP « Conseiller(ère) commercial(e) en formation », qui occupe de fait un emploi de Conseiller(ère) commercial(e) en formation dont les compétences sont définies dans le référentiel métier du CQP « Conseiller(ère) commercial(e) en formation », sera placé au moins par 17 dans la classification.

Dans le cas où le titulaire du CQP n'occupe pas un emploi de conseiller(ère) commercial(e) en formation, il bénéficiera d'une priorité lors de l'examen des candidatures à un poste de conseiller(ère) commercial(e) en formation.

Article 3 - Conditions et modalités d'accès au CQP
En vigueur étendu en date du 13 janv. 2018

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.

Article 3.1 - Principe du CQP dans le cadre d'un parcours de développement des compétences (c'est-à-dire via une action de formation)

En vigueur étendu en date du 13 janv. 2018

Article 3.1.1 - Première étape : repérage des acquis du candidat
En vigueur étendu en date du 13 janv. 2018

Un repérage des acquis du candidat est réalisé au sein de l'entreprise par un personnel du secteur (interne ou externe) habilité par la CPEF qui connaît le métier visé par le CQP.

Le personnel 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 personnel du secteur interne ou externe).

À partir de ce repérage, un parcours individualisé de développement de compétences est défini pour le candidat.

Le livret de repérage des compétences acquises et des besoins en formation du candidat est conservé par le candidat et sera remis au personnel du secteur et à l'évaluateur externe lors de l'étape d'évaluation des compétences.

Article 3.1.2 - Deuxième étape : parcours de développement des

Le président.

compétences
En vigueur étendu en date du 13 janv. 2018

Le parcours de développement des compétences porte essentiellement 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.

Article 3.1.3 - Troisième étape : évaluation des compétences
En vigueur étendu en date du 13 janv. 2018

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 rencontrées.

Cette évaluation est réalisée par un professionnel du secteur et un évaluateur externe.

Si certaines compétences ne sont pas acquises, le candidat peut compléter son parcours et être évalué lorsqu'il est prêt.

À la fin de l'évaluation des compétences, l'évaluateur externe transmet le dossier complété au jury président de la CPEF pour validation.

Article 3.1.4 - Quatrième étape : délibération du jury paritaire national
En vigueur étendu en date du 13 janv. 2018

Le jury vérifie la conformité de la démarche et des dossiers remis au regard du référentiel CQP.

Il décide de la délivrance totale ou partielle du CQP à partir de cette vérification.

Pour certains 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 président ».

Seuls les dossiers complets sont présentés au jury.

À partir de ces éléments, le jury est chargé de statuer sur la délivrance (totale ou partielle) ou la non-délivrance du CQP au candidat.

Le jury peut délivrer le CQP si tous les compétences sont validées.

En cas de délivrance partielle, le candidat garde le bénéfice des compétences validées pendant 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.

Article 3.2 - Procédure du CQP dans le cadre d'une VAE
En vigueur étendu en date du 13 janv. 2018

Le candidat peut bénéficier d'un agencement par rapport à la VAE conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 3.2.1 - Première étape : examen de la recevabilité de la candidature

En vigueur étendu en date du 13 janv. 2018

Le candidat doit remplir la partie 2 du document « Devis 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 renseigné (tableau des activités), pour chacune des compétences et peut être évalué.

Article 3.2.2 - Deuxième étape : évaluation des compétences

En vigueur étendu en date du 13 janv. 2018

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 devis renseigné par le candidat, d'une observation et d'une analyse des situations rencontrées.

Cette évaluation est réalisée par un personnel du secteur et un évaluateur externe.

À la fin de l'évaluation des compétences, l'évaluateur externe transmet le devis complété au jury paritaire de la CPEF pour validation.

Article 3.2.3 - Troisième étape : délibération du jury paritaire national

En vigueur étendu en date du 13 janv. 2018

Idem que la quatrième étape citée à l'article 3.1.4 citée ci-dessus.

Article 4 - Financement du fonctionnement du dispositif

En vigueur étendu en date du 13 janv. 2018

Le financement du fonctionnement du dispositif CQP se fait conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 5 - Inscription du CQP au répertoire national des certifications professionnelles

En vigueur étendu en date du 13 janv. 2018

Avenant du 22 novembre 2017 à l'accord du 19 novembre 2015 relatif au régime obligatoire frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	FFP,
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNPEFP CGT ; SNEPL CTFC ; FD CFE-CGC ; SNEPAT FO,

Article 1er - Prestations

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les garanties prévues à l'annexe I de l'accord du 19 novembre 2015 relatif à la couverture complémentaire obligatoire de frais de santé et à effet du 1er janvier 2016 sont remplacées par les garanties annexées au présent avenant.

Le présent avenant est conclu par le comité de gestionnaire de l'entreprise

Le dossier du CQP « Conseiller(ère) commercial(e) en formation » sera présenté à la CCNP (commission nationale des certifications professionnelles) pour inscription au RNCP.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 13 janv. 2018

Depuis la signature de la convention collective en 1988, les transformations technologiques et sociales ainsi que l'évolution des pratiques pédagogiques et des attentes des salariés de formation font que les emplois dans les métiers 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 aierment luer volonté de développer ? sous l'égide de la CPEF ? une politique de formation et de renforcement des compétences acquises, à travers notamment la création et la mise en œuvre de certifications de qualification professionnelle (CQP).

Les partenaires sociaux de la branche des onisamegrs de formation ont décidé de mettre en place un certificat de qualification professionnelle conseiller(ère) commercial(e) en formation.

La création de ce CQP s'est avérée nécessaire pour les raisons suivantes :

? selon l'étude du CPPO relative au personnel non formé des onisamegrs de formation privés de 2014, la filiale de métiers « commercial » est en plein développement et représente la majorité des emplois d'embauche ;

? selon l'étude du CPPO relative aux métiers de la filière « commercial, marketing, communication et promotion » de 2015, la professionnalisation en cours des fincnots de la branche découle d'une nécessité de « mieux » vendre. Cette tendance entraîne un développement de métiers spécifiques du commerce ainsi qu'une professionnalisation de ces emplois via la formation en interne et/ou externe de personnes dédiées. La moitié des recrutements estime avoir des besoins de formation pour cette catégorie de salariés. Les besoins exprimés pnetent et se reflètent sur la production et les aures techniques de vente. Une étude relative à l'évaluation de 3 500 le nombre de postes professionnels créés en 2015. D'ailleurs, la prise de conscience en interne est récurrente évoquée par les OF. Ces besoins sont à la fois sur les compétences en formation qui existent en « formation continue », que ceux qui existent en « formation initiale », soit environ 22 000 personnes. La certification professionnelle par le biais de la VAE peut constituer une piste pour la formation en interne des conseiller(e)s en formation ;

? les partenaires sociaux de la branche ont également déploré la rareté des formations consacrées à ce métier.

miuim obligatoires.

Ces nouvelles pratiques entrées en vigueur le 1er janvier 2018 ont un effet sur le niveau des cotisations.

Article 2 - Durée et date d'effet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le 1er janvier 2018.

Il pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions du code du travail.

Article 3 - Dépôt et demande d'extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations représentatives à l'expiration de la période de négociation et déposé auprès du ministre chargé du travail, dans les délais prévus par le code du travail.

Les parties saieraignts denadmet l'extension la puls rdiaple pbiolsse du présent acorcd au msirnite chargé de la sécurité saolcie et au mniistre chargé du beugdt en aiailpcoptn des dipniosoitss de l'article L. 911-3 du cdoe de la sécurité sociale.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les pnarertias siacoux de la bcnhrae de la citovnenon cevtloice nlaonitae des psrolenens des ogaerimnss de foraomitin se snot réunis en vue d'adapter le régime cllocetif et otliogbriae de faris de sions de santé au naievu national, aifn d'en améliorer son attractivité.

En conséquence de quoi, il a été colncu le présent aavennt qui mfoddie les disspioonts de l'accord citecollf de bhrnace du 19 neovbmre 2015, tel que modifié en deenirr leiu par l'avenant du 21 octrobre 2016.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Annexe I
Prestations en complément des psotrriaens versées par la sécurité sclaoie

	Niveau 1	Niveau 2
Hospitalisation et maternité		
Frais de séjour	TM + 120 % BR	TM + 120 % BR
Honoraires, aects de ciirhige et d'anesthésie OPTAM/ OTPAM CO	TM + 100 % BR	TM + 150 % BR
Honoraires, aects de ciirgure et d'anesthésie Non OPTAM/ OTPAM CO	TM + 80 % BR	TM + 100 % BR
Forfait jaroenulir htiaalpoesr	100 % du foaifrt	100 % du foraitf
Frais de tsnrarpot		
Frais de tonsrprat remboursés par la sécurité soacile	TM	TM
Médecins, aeulraixis médicaux, phiraacme		
Consultations/ vesitis médicales généralistes OPTAM/ OTPAM CO	TM	TM
Consultations/ vstiiies médicales généralistes Non OPTAM/ OTAPM CO	TM	TM
Consultations/ vieitss médicales spécialistes OPTAM/ OPATM CO	TM + 100 % BR	TM + 150 % BR
Consultations/ visites médicales spécialistes Non OPTAM/ OATPM CO	TM + 80 % BR	TM + 100 % BR
Auxiliaires médicaux	TM	TM
Analyses	TM	TM
Actes teihcqunes OPTAM/ OTPAM CO	TM	TM

Avenant du 1er décembre 2017 portant modification des articles 18.1

Actes teuqihnes Non OPTAM/ OTAPM CO	TM	TM
Radiographie, échographie	TM	TM
Pharmacie		
Pharmacie remboursée à 65 % par la sécurité slcaoie	TM	TM
Pharmacie remboursée à 30 % par la sécurité scoalie	TM	TM
Pharmacie remboursée à 15 % par la sécurité silcaoie	TM	TM
Appareillages, crue traelhme		
Appareillage, prothèses orthopédiques et avteuidis	TM	TM
Cure tlarehme	TM	TM
Soins drenietas		
Soins ctnaeevosrrs et curhigcraix	TM	TM
Inlay/ olany	TM + 20 % BR	TM + 20 % BR
Parodontologie remboursée par la sécurité saccoie	TM	TM
Parodontologie non remboursée par la sécurité scaiole	60 ? par an	60 ? par an
Orthodontie		
Orthodontie remboursée par la sécurité sioacle	TM + 25 % BR	TM + 25 % BR
Prothèses drenietas		
Prothèse remboursée par la sécurité sicaole	TM + 100 % BR	TM + 175 % BR
Inlay croe remboursée par la sécurité sloicae	TM + 50 % BR	TM + 50 % BR
Implantologie	200 ? par an	200 ? par an
Optique (*)		
Équipement smpile	100 ?	175 ?
Équipement clxmopee	200 ?	275 ?
Équipement très cpmxeloe	200 ?	275 ?
Équipement mitxe vreres simple/ cepomxle	150 ?	225 ?
Équipement mitxe vreres simple/ très cpxolmee	150 ?	225 ?
Équipement mxtie vreres complexe/ très colpemxe	200 ?	275 ?
Lentilles cornéennes pesirs en cgrahe ou non par l'AM	TM + 60 ? par an	TM + 60 ? par an
Chirurgie réfractive (correction des défauts visuels) par ?il	200 ? par ?il par an	200 ? par ?il par an
Autres petnrotisas		
Actes de prévention pirs en cghare par le RO	TM	TM
Médecine douce (ostéopathe, chiropracteur, acupuncteur)	30 ? par séance (maximum 3 par an)	40 ? par séance (maximum 4 par an)
(*) Dnas la litmie d'une psrie en chgare d'un équipement optique, composé d'une mntoure et de duex verres, tuos les 2 ans par bénéficiaire. Toutefois, puor les mneirs ou en cas de rllemoneuevnt justifié par une évolution de la vue, la psire en cghrae est annuelle.		

et 18.2 de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	FFP,
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNEPL CTFC ; FD CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 22 déc. 2018

Vu la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la mobilité et à la sécurisation des parcours professionnels en son article 24,

Article 1er - Modification de l'article 18.1 de la CCNOF relatif aux instances du dialogue social dans la branche
En vigueur étendu en date du 22 déc. 2018

L'expression « csoiommsn ptairraie d'interprétation (CPI) » a été supprimée et remplacée par « csmmiiosn ptairraie d'interprétation et de médiation (CPIV) ».

Avenant du 30 janvier 2018 portant modification de l'accord de prévoyance du 3 juillet 1992

Signataires	
Patrons signataires	FFP ; SYNOFDES,
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNPEFP CGT ; SNEPL CTFC ; FD CFE-CGC ; SNEPAT FO,

Article 1er - Cotisations
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les dispositions de l'article 6 de l'annexe à l'accord du 3 juillet 1992 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« les taux de cotisations définies à l'article 4 de la présente annexe sont maintenus à compter du 1er janvier 2018 par les organismes assurés recommandés à l'article 9 de l'avenant du 19 novembre 2015, pour la couverture des risques y compris la retraite éducation. »

Article 2 - Durée et date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1er janvier 2018.

Il pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions

Avenant du 12 juin 2018 modifiant les dispositions relatives à la commission paritaire nationale

Signataires	
Patrons signataires	FFP ; SYNOFDES,
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNEPL CTFC ; FD CFE-CGC ; SNEPAT FO,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 12 juin 2018

Les articles 18.1 et 18.2 de la convention collective nationale des entreprises de formation sont modifiés conformément aux dispositions des articles 2 et 3 du présent avenant.

Article 2 - Modification de l'article 18.2 de la CCNOF relatif aux missions et attributions des commissions paritaires
En vigueur étendu en date du 22 déc. 2018

L'expression « csoiommsn ptairraie d'interprétation » a été supprimée et remplacée par « csmmiiosn ptairraie d'interprétation et de médiation ».

L'expression « la validation des adresses locales au sein des entreprises de moins de 200 salariés dépourvus de délégués syndicaux conformément aux textes en vigueur » est supprimée.

Article 3 - Date d'effet
En vigueur étendu en date du 22 déc. 2018

Le présent avenant sera déposé aux services du ministère.

Il prendra effet au lendemain de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

du code du travail.

Article 3 - Dépôt et demande d'extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de stagnation et déposé auprès du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties s'entendent sur l'extension de la présente convention collective au secteur de la sécurité sociale et au ministre chargé du budget en application des dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les parties s'entendent sur l'extension de la présente convention collective aux entreprises de formation se réunissant en vue d'examiner les résultats du régime de prévoyance.

Il est rappelé qu'un taux d'appel était appliqué sur les cotisations à compter du 1er janvier 2016 pour une durée de 2 ans.

Au vu du montant de la réserve constituée au 31 décembre 2016, il a été décidé de maintenir le taux d'appel au 1er janvier 2018.

En conséquence de quoi, il a été conclu le présent avenant qui modifie les dispositions de l'article 6 de l'annexe à l'accord du 3 juillet 1992, tel que modifié en dernier lieu par l'avenant du 19 novembre 2015.

Le règlement intérieur pris en vertu de l'article 18.3 de la convention collective nationale des entreprises de formation en date du 9 juin 2016 et visait la cotation et le financement des commissions paritaires sera modifié pour être en conformité avec le présent texte.

Article 2
En vigueur étendu en date du 12 juin 2018

Les dispositions de l'article 18.1 :

« Les parties conviennent que l'expression « comité de gestion des entreprises de formation spécialisées dotées de prérogatives et de missions dans les domaines respectifs de compétences sous la tutelle de la commission paritaire nationale chargée de la négociation et du dialogue social. »

Sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Les parties conviennent que l'expression « comité de gestion et le

doaiulge saciol pvuneet s'exercer unelimeet dnas le cdare des cmnsomisios paeirtairs neaanliots spécialisées dotées de prérogatives et de myones dnas leurs dieamons rietcfpss de compétences suos la ctinodue de la coimmssion pariirtae pnernteame de négociation et d'interprétation (CPPNI) ».

La CPNPI est composée au mxuaimm de trios représentants puor cuhcane des ootsganainirs scnaeildys de salariés représentatives, ainsi que d'un nmobre de représentants d'organisations d'employeurs représentatives ne dépassant pas le nbrome total des représentants des ontgiasiranos slydcenias de salariés. Les précisions de fenootmeincnt snot rperseis dnas le règlement intérieur.

La référence à la cimissmoon d'interprétation et de votlaidn rirepse dnas les dptinoisoss de l'article 18.1 est supprimée :

« ? la cmimsioson ptirraie d'interprétation et de vlodaiaitn »

Est supprimée.

Article 3

En vigueur étendu en date du 12 juin 2018

Les diosiotspins sevtnaius de l'article 18.2 :

« ? la cmossiomin pirirtae noatlinae (CPN) est l'instance de négociation et de décision à vaitcoon générale.

Elle pernd en compte, vdaile ou inailvde les décisions pseirs par les différentes csomosmiinos et les psiropiotos des geprous de traival puor négocier et sgiern les aocrdcs ou cnvtonneios de la branche.

Elle est chargée de la réalisation du roapprt de branche.

La CPN dvienet coimmsoisn mxtie suos la présidence d'un représentant du ministère du travail. »

Sont remplacées par les dtsiisnipoos suitnaevs :

« ? Conformément aux dosisoipnits de l'article 2232-9 du cdoe du travail, la csiimsoomn prtariae pmtenenare de négociation et d'interprétation (CPPNI) a puor oebjt de compléter, adpeatr et réviser la présente cnotieovnn cloeicltve nationale. Elle a également puor rôle de représenter la branche, nmeaontmt dnas l'appui aux erieenpsrts et vis-à-vis des poruiovs publics, et ecxree un rôle de vellie sur les coiondtnis de traivavl et l'emploi.

La CNPPI est l'instance de négociation et de décision à vtoicaon générale.

Elle prned en compte, viadle ou ivdlniae les décisions priess par les différentes cnssomomis et les ptoipinrosos des gporeus de triaval puor négocier et seignr les arcdocs ou ceovnttonis de la branche.

Elle est chargée de la réalisation du raorppt anneau d'activité de bnarhce prévu au 3° de l'article L. 2232-9 précité.

Elle puet rdenre un aivs à la dnmadee d'une jtictdouirin sur l'interprétation de la cnenstvoion et des accdros de branche.

Les preareitans saoiucx décident de créer au sien de la cosoismmin patarriie parentnmee de négociation et d'interprétation une sous-commission interprétation et négociation d'entreprise. »

Les dtsoiipoinss sntuievias de l'article 18.2 :

« ? la cooimimssn ptiaaire d'interprétation et de vatodailn a puor mssioins :
? l'interprétation de la présente cievnotnon et ses accdrcs ou annxees en vleailnt à une msie en ?uvre concertée de ceux-ci ;
? de tdnree à cineolircr les différends coflctels et litiges.

Elle est ssiaie :

? par une oitooiasnrgn saydilnce ;
? par une dedamne iivduellndnie des salariés ou des eeyuolprms via le secrétariat priatare ou les oaoasrinigtms sdanieycls ;
? la vtiiadloan des aodccrs clucnos au sien des enirtsereps de

monis de 200 salariés dépourvus de délégués sicuanydx conformément aux ttexes en vigueur.

Un afiahcgfe derva préciser, dnas cuhcae onisgamre ou établissement d'organisme, l'existence de la cmisisomon ptarriie d'interprétation et de valoaidtn (CPIV), les orinoagasnts qui en fnot patrie et lrues coordonnées, ainsi que l'adresse du secrétariat. Le txtee de cet afcahfgie srea établi par la cmimoiossn paritaire. »

Sont remplacées par les dposiisioins sneuvatis :

« La sous-commission interprétation et négociation d'entreprise est msie en pcale puor réaliser les msiinosss suinvates dévolues par la loi à la cosimoimn ptarriie ptmnerneae de négociation et d'interprétation :

? établissement du rproat anuel d'activité.

La sous-commission interprétation et négociation d'entreprise réalise, puor le cmtope de la CPPNI, un bialn des aodrcs clceliotfs d'entreprise conclus dnas les dmaoins stnviaus :
? durée du travail, répartition et aménagement des hrieoras ;
? rpeos goutiedn ;
? jrous fériés ;
? congés payés et atrues congés ;
? ctpmoe épargne-temps.

Ce bailn srea effectué à pratir des adccrcs d'entreprise qui aunort été versés dnas la bsae de données nnataiole prévue à l'article L. 2231-5-1 du cdoe du tiraval ou qui aunort été dteceemnt adressés à la CPPNI, il prtoc en plerctuiair sur l'impact de ces acrdocs sur les coodiinnts de tvraial des salariés et sur la ceoucnnrce enrte les erestepnis de la branche, et formule, le cas échéant, des recodtnommaanis destinées à répondre aux difficultés identifiées. Ce bialn prote également sur les aorcdcs inonnvts (dispositions non prévues par la cnoietvonn collective), de manière à ce que la sous-commission pposore à la CNPPI de s'en emprear dnas le crade des négociations, et de difesfur les bnenos pratiques.

À ptiar de ce bilan, la sous-commission rédige le rappot aennul d'activité qui est présenté puor aanylse et apdiootn à la ciosmison ptarriie pmnnearete de négociation et d'interprétation.

Interprétation de la cneintoovn cocelitvle ntaaionle des oimesnrgas de fomtiraon

La sous-commission prépare, puor le ctompe de la CPPNI, les aivs qui sroent ruends à la dadnmee d'une jiioucidrtn sur l'interprétation d'une coonitenvn ou d'un acrcod ctltioef dnas les cindoionts mentionnées à l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire.

Elle puet également être saise par au mnois duex onitigraansos représentatives (deux OS, duex OP, une OS et une OP) d'une qtoouiesn d'interprétation d'un ttexe cenitovnnnoel de branche. L'analyse de la sous-commission srea suosme à la CPNPI qui prroua décider d'émettre un aivs d'interprétation siomus à l'extension.

La sous-commission interprétation et négociation d'entreprise se réunit dnas le mios svuaint sa siianse et au mios de jeaivnr puor réaliser le blain annuel. Le secrétariat pratiaire tensmart la siianse et tuos les éléments afférents dès réception et suos 3 jurus ouvrés maximum.

La sous-commission pourra se vior cineofr d'autres mnsioiss par décision de la cissmooimn pitarriie praemntee de négociation et d'interprétation lousqre les praniratees sacoiux l'estimeront nécessaire, naemtonmt puor la rédaction d'accords types. »

Article 4

En vigueur étendu en date du 12 juin 2018

La bcanhre s'engage à donner les moneys humains et matériels nécessaires à toetus ces msoniis soeln les modalités prévues au règlement intérieur.

Article 5

En vigueur étendu en date du 12 juin 2018

Afin de promouvoir le dialogue social de branche, les entreprises inennuqdt sur les épmltcmeeas réservés à l'information du pennresol l'existence de la CPPNI de branche, ses missions, la lsite des OP et OS de la brhance et l'adresse du stie iteenrt de branche.

Le présent avenant est conolu puor une durée indéterminée. Il penrd efekt au juor de sa signature. Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la dcoetriein générale du travail, ansii que d'une ddmenae d'extension.

Avenant du 3 juillet 2018 à l'accord du 19 novembre 2015 relatif au régime obligatoire de frais de santé à effet du 1er janvier 2016

Signataires	
Patrons signataires	FFP ; SYNOFDES,
Syndicats signataires	FEP CDFP ; SNPEFP CGT ; SNEPL CTFC ; FD CFE-CGC ; SNEPAT FO,

Article 1er - Prestations

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les gataranes prévues à l'annexe I de l'accord du 19 noemvrbe 2015 ratliet à la coururteve complémentaire olobagriite frais de santé et à efekt du 1er jnveiar 2016 snot remplacées par les graateins annexées au présent avenant.

Le nveaiu 1 couinstte le solce de granteias cenlenotnielovns miimnum obligatoires.

Ces neeuovlls piaoeistrns enrntet en vuugeir le 1er jevniar 2018 snas effet sur le nviaeu des cotisations.

Article 2 - Durée et date d'effet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent avenant est conclu puor une durée indéterminée et ernreta en vieguur le 1er jinvear 2018.

Il prruoa être modifié ou dénoncé conformément aux diiooisprnts du cdoe du travail.

Article 3 - Dépôt et demande d'extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent avenant sera, conformément aux dopioissntis de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail, notifié aux ongrtiaaonss siadlyecns représentatives à l'expiration de la période de srtnigie et déposé auprès du mtrisine chargé du travail, dnas les cotidiions prévues par le cdoe du travail.

Les pirtaes sartineagis dedmnaet l'extension la puls rdipae plsbiose du présent arcocd au miisntre chargé de la sécurité soalice et au mitnrise chargé du bugedt en acplpaiotn des dsootsiipins de l'article L. 911-3 du cdoe de la sécurité sociale.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les paenritreas souacix de la brhance de la contoevinn clicheovte nolanaite des pelnsoerns des omsaegnris de firtmoaan se snot réunis en vue d'adapter le régime colceitf et ootbaglirie de frais de sinos de santé au niveau national, aifn d'en améliorer son

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 12 juin 2018

Le présent aennavt moifdie les aliertcs de la civetonnon celoiltlve naotianle des ogrinesams de fiaormton rleifats aux iasntnecs du douaigle soiacl dnas la bahcrne (art. 18.1) et aux msniosis et aitoitrribus des cioismnsoms ptrraiaeis (art. 18.2) aifn de tneir copmte des nluoelvs dioipiosstns iessus de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 qui arbuttie aux cosisnommis piaerrtias nioaaltnes les ooailtgnibs d'interprétation.

attractivité.

En conséquence de quoi, il a été cnolcu le présent anavent qui moifdie les diosipiosstns de l'accord ceiotlclf de bnhrace du 19 nrvmoebe 2015, tel que modifié en drnieer leiu par l'avenant du 21 obocrtre 2016.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Annexe I

Prestations en complément des ptianorests versées par la sécurité salcoie

	Niveau 1	Niveau 2
Hospitalisation et maternité		
Frais de séjour	TM + 120 % BR	TM + 120 % BR
Honoraires, atecs de curhgiire et d'anesthésie OPTAM/ OTAPM CO	TM + 100 % BR	TM + 150 % BR
Honoraires, acets de cuiirrghe et d'anesthésie non OPTAM/ OATPM CO	TM + 80 % BR	TM + 100 % BR
Forfait jnoeirluar hioliesatpr	100 % du farfiot	100 % du foaifrt
Frais de tpsaronrt		
Frais de tspronrat remboursés par la sécurité siloace	TM	TM
Médecins, auiirixals médicaux, pamachire		
Consultations/ vitesis médicales généralistes OPTAM/ OPTAM CO	TM	TM
Consultations/ vitiesis médicales généralistes non OPTAM/ OTAPM CO	TM	TM
Consultations/ vtiiesis médicales spécialistes OPTAM/ OPATM CO	TM + 100 % BR	TM + 150 % BR
Consultations/ vsiities médicales spécialistes non OPTAM/ OPATM CO	TM + 80 % BR	TM + 100 % BR
Auxiliaires médicaux	TM	TM
Analyses	TM	TM
Actes teequchnis OPTAM/ OTAPM CO	TM	TM
Actes tceqnhueis Non OPTAM/ OATPM CO	TM	TM
Radiographie, échographie	TM	TM
Pharmacie		

Pharmacie remboursée à 65 % par la sécurité sociale	TM	TM
Pharmacie remboursée à 30 % par la sécurité sociale	TM	TM
Pharmacie remboursée à 15 % par la sécurité sociale	TM	TM
Appareillages, crue thlarem		
Appareillage, prothèses orthopédiques et atuevids	TM	TM
Cure trmaelhe	TM	TM
Soins deearints		
Soins cveroruteanss et cacuhrugirix	TM	TM
Inlay/ oanaly	TM + 20 % BR	TM + 20 % BR
Parodontologie remboursée par la sécurité sociale	TM	TM
Parodontologie non remboursée par la sécurité sociale	60 ? par an	60 ? par an
Orthodontie		
Orthodontie remboursée par la sécurité sociale	TM + 25 % BR	TM + 25 % BR
Prothèses dtnereias		
Prothèse remboursée par la sécurité sociale	TM + 100 % BR	TM + 175 % BR
Inlay croe remboursée par la sécurité sociale	TM + 50 % BR	TM + 50 % BR
Implantologie	200 ? par an	200 ? par an
Optique *		
Équipement simple	100 ?	175 ?
Équipement complexe	200 ?	275 ?
Équipement très complexe	200 ?	275 ?
Équipement mixte verres simple/ complexe	150 ?	225 ?

Équipement mixte verres simple/ très complexe	150 ?	225 ?
Équipement mixte verres complexe/ très complexe	200 ?	275 ?
Lentilles cornéennes prescrites en cghare ou non par l'AM	TM + 60 ? par an	TM + 60 ? par an
Chirurgie réfractive (correction des défauts visuels) par ?il	200 ? par ?il par an	200 ? par ?il par an
Autres prestations		
Actes de prévention prescrites en cghare par le RO	TM	TM
Médecine douce (ostéopathe, chiropracteur, acupuncteur)	30 ? par séance (maximum 3 par an)	40 ? par séance (maximum 4 par an)

* La prise en charge d'un équipement optique se compose d'une monture et de deux verres et s'effectue tous les 2 ans. Toutefois, pour les mineurs ou en cas de renouvellement justifié par une évolution de la vue, la prise en charge est annuelle. La périodicité de 2 ans ou de 1 an s'apprécie à compter de la date d'acquisition du précédent équipement optique prescrite en cghare par votre contrat. En cas de demande de renouvellement en deux temps, d'une part la monture et d'autre part les verres, le point de départ de la période correspond à la date d'acquisition du premier élément de l'équipement (monture ou verres). L'évolution de la vue permettrait de renouveler l'équipement selon une fréquence annuelle s'apprécie, soit sur la présentation d'une nouvelle prescription médicale présentant une correction différente de la précédente, soit sur la présentation de la prescription initiale comportant les lunettes portées par l'opticien en application de l'article R. 165-1 du code de la sécurité sociale. Les garanties obligatoires recouvrent les lunettes par équipement imposés par l'article D. 911-1,4° du code de la sécurité sociale présentés sur la carte minimale. Par ailleurs, la prise en charge des lunettes au sien de l'équipement est limitée à 150 ?.

Avenant du 11 décembre 2018 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif au degré élevé de solidarité

Signataires	
Patrons signataires	FFP ; SYNOFDES,
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNPEFP CGT ; SNEPL CFTC ; FD CFE-CGC ; SNEPAT FO,

Article 1er - Actions sociales
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les dispositions des alinéas 7 à 11 de l'article 11.3 ter relatif au « fonctionnement et définition des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité » de l'accord prévoyance du 3 juillet 1992, sont remplacées par les dispositions suivantes :

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

la prise en charge, sans avance de frais, d'un service en ligne de deuxième avis médical dans la limite des frais réels plafonnée à 300 ?, pour les salariés relevant de la cotisation maladie de la sécurité sociale. Il s'agit d'éclairer le salarié et de lui faire bénéficier d'une seconde expertise médicale, par un expert de la maladie, pour prendre connaissance des arborescences au diagnostic ou au traitement ;

la prise en charge d'aides pour les salariés en situation d'aide ? ? c'est-à-dire éligibles au congé de grossesse défini aux articles L. 3142-16 et D. 3142-8 du code du travail. Cette aide est conditionnée à une rémunération du salarié plafonnée à 2 fois le montant annuel de la sécurité sociale et prendra la forme :

- pour une période de 30 jours limitée à 900 ? mois sur 3 mois, consécutifs ou fractionnés, sur une période maximale de 1 an pour ceux qui bénéficient d'un congé de grossesse ;
- pour ceux qui ne bénéficieraient pas de congé de grossesse, mais qu'éligibles, la prestation (identique à celle précisée ci-dessus) prendra la forme d'une aide financière limitée à 3 mois versée sur présentation de justificatifs, dont le montant de 30 ? jours ou 900 ? mois sera proratisé, le cas échéant, en fonction du temps de travail ;

la prise en charge d'aides aux salariés atteints d'une pathologie grave de la caloscience ? ? meadras redoutées ? ? dont la liste est définie à l'article D. 322-1 du code de la sécurité sociale ? et selon un plan de secours apprécié au cas par cas par la CES ;

la prise en charge de l'intégralité de la cotisation prévoyance relative à la garantie décès et retraite éducation pour les salariés en congé parental d'éducation temps plein, uneniquement pour une période de 1 an. »

Article 2 - Prestations degré élevé de solidarité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent avenant est destiné à préciser les prestations présentant un degré élevé de solidarité et compléter le tableau des garanties prévues par l'accord prévoyance du 3 juillet 1992 modifiées en dernier lieu par le présent avenant.

Les prestations relatives au degré élevé de solidarité entrées en vigueur le 1er janvier 2019 sont énumérées sur le tableau des cotisations.

Article 3 - Durée et date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1er janvier 2019.

Il pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions du code du travail.

Article 4 - Dépôt et demande d'extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de suragré et déposé auprès du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties prenantes demandent l'extension la plus rapide possible du présent accord au ministre chargé de la sécurité sociale et au ministre chargé du budget en application des dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les accords de l'accord de prévoyance, du 3 juillet 1992, de la cotisation collective nationale des salariés des entreprises de franchise ont n'aement instauré des garanties présentant un degré élevé de solidarité.

Le présent avenant a pour objet de préciser les garanties présentant un degré élevé de solidarité et d'insérer ces garanties dans le tableau figurant à l'annexe I relative aux prestations nettes dans les dispositions de l'accord de prévoyance.

Par ailleurs, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité, conjointement, intégrer au sien de ce tableau les garanties non cotisées mises en place au titre du degré élevé de solidarité, définies aux dispositions de l'article 11.3 ter de l'accord de prévoyance du 3 juillet 1992 pour permettre leur lisibilité et, en conséquence, améliorer le recours à ce dispositif.

Ainsi, il a été conclu le présent avenant qui modifie les dispositions de l'accord de prévoyance du 3 juillet 1992.

Compte tenu de la nature de l'avenant, il n'y a pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2022

Annexe : Prestations

Garanties [1]	Niveau de prestations
Capital décès toutes causes	
Décès du salarié, quelle que soit sa situation de famille (capital de base)	300 % du salaire de référence
Majoration par personne à charge	+ 30 % du capital de base ci-dessus
Majoration du capital en cas de décès accidentel	
Décès du salarié consécutif à un accident de la circulation [2]	300 % du salaire de référence + 30 % du capital de base ci-dessus
Décès simultané ou postérieur du conjoint (double effet)	

Décès postérieur (quelle qu'en soit la cause) du conjoint (n'ayant pas la qualité d'assuré au titre du régime) ayant au moins une personne à charge au jour de son décès et qui était intérieurement à charge au jour du décès du salarié	100 % du capital décès toutes causes (capital de base et montant par personne à charge) (capital versé aux personnes à charge, réparti par parts égales entre eux)
Décès simultané (quelle qu'en soit la cause sauf accident de la circulation [2]) du conjoint (n'ayant pas la qualité d'assuré au titre du régime) ayant au moins une personne à charge	100 % du capital décès toutes causes (capital de base et montant par personne à charge) (capital versé aux personnes à charge, réparti par parts égales entre eux)
Décès suite à un accident de la circulation [2] du conjoint (n'ayant pas la qualité d'assuré au titre du régime) simultanément à celui du salarié, alors qu'ils ont au moins une personne à charge	100 % du capital décès toutes causes (capital de base et montant par personne à charge) (capital versé aux personnes à charge, réparti par parts égales entre eux)
Allocations obsèques	
Décès du salarié ou du conjoint	100 % PSMS [3] dans la limite des frais engagés
Décès d'un enfant à charge ou d'une personne à charge	50 % PSMS [3] dans la limite des frais engagés
Perte totale et irréversible d'autonomie toutes causes	
Perte totale et irréversible d'autonomie du salarié	Versement par anticipation au salarié de 100 % du capital décès toutes causes, hors montant par personne à charge [4]
Perte totale et irréversible d'autonomie du conjoint (n'ayant pas la qualité d'assuré au titre du régime) postérieurement au décès du salarié, alors qu'il reste au moins une personne à charge à cette date qui était intérieurement à charge au jour du décès du salarié	Versement par anticipation de 100 % du capital décès toutes causes, y compris la montant par personne à charge (capital de base versé au conjoint, et montant aux personnes concernées) [5]
Rente d'éducation	
Jusqu'au 6e anniversaire de l'enfant à charge	9 % du salaire de référence (montant annuel)
De 6 ans au 16e anniversaire de l'enfant à charge	12 % du salaire de référence (montant annuel)
De 16 ans au 25e anniversaire de l'enfant à charge (sous condition d'être à charge au sens des dispositions prévues aux dispositions générales du contrat collectif)	15 % du salaire de référence (montant annuel)
Incapacité temporaire de travail [6]	

Incapacité temporaire du salarié ayant pu bénéficier d'un arrêt de travail et bénéficiant d'un complément de salaire : Fshricane : Incapacité temporaire en cas de maladie (dès que constatée le doit à rémunération égale à celle du salarié au titre de ses obligations contractuelles (de maintien de salaire) et en complément de la deuxième période de maintien de salaire par le stpscoruier au titre de ses obligations contractuelles de maintien de salaire [7] Incapacité temporaire du salarié justifiée par un arrêt de travail [8] : Fanchrsie : 3 jours en cas de maladie ou d'accident de la vie privée, l'indemnité n'est appliquée en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle	Versement d'indemnités journalières complémentaires (montant journalier) :
	83 % de la base de référence (sous déduction des cotisations de la sécurité sociale et de l'éventuel salaire de l'employeur)

Invalidité ou incapacité permanente	
Invalidité de 1re ou 2e ou 3e catégorie	Versement d'une rente complémentaire (montant annuel) :
	83 % du salaire de référence (sous déduction des cotisations de la sécurité sociale et de l'éventuel salaire de l'employeur)
Incapacité permanente avec un taux au moins égal à 33 %	Versement d'une rente complémentaire (montant annuel) :
	83 % du salaire de référence (sous déduction des cotisations de la sécurité sociale et de l'éventuel salaire de l'employeur)

Les définitions et le détail des prestations sont précisées au sein de l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1992 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance et de retraite à l'article 9 du règlement de la définition du salaire de référence.

SS = prestations de la sécurité sociale (restituées théoriquement pour les assurés n'y ayant pas droit en raison du montant cotisé ou heures travaillées insuffisantes).

[1] ? Versement du capital décès : sur présentation d'un certificat de décès, un montant équivalant aux salaires bruts sienus à la date du décès des 3 derniers mois est versé sous huitaine. La régularisation du solde sera faite dans un délai de 3 mois par l'organisme assureur.

Le montant global des prestations versées au titre d'un décès ne peut toutefois être supérieur à 960 % du salaire de référence, majoritairement pour les prestations à charge comprises. L'éventuelle réduction prévue par ce règlement est appliquée dans la même proportion à chacun des bénéficiaires.

[2] ? Versement de la cotisation du salarié revenu d'indemnités d'activité ou représentatives (au sens de l'article L. 2141-4 du code du travail), quel que soit le mode de transport.

[3] ? PSMS : Pénalité mensuelle de la sécurité sociale, en vigueur à la date du décès.

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

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

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

[7] ? La citation non collective n'entraîne pas l'application de l'article 10 du décret du 10 juin 1988 prévoit des dispositions particulières (art. 14.1) en matière d'obligation de maintien de salaire d'urgence ? l'indemnité est due au délai d'indemnisation ? que celles légalement prévues (art. D. 226-1 et suivants du code du travail).

[8] ? Suos réserve :
? de justifier, selon la formule la plus favorable à l'assuré, soit d'une ancienneté de 3 mois consécutifs ou discontinus, soit de 75 jours réellement travaillés au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail ;
? et que la durée de l'arrêt de travail soit au moins égale à 21 jours consécutifs.

Prestations au titre du degré élevé de solidarité*
Versement d'une somme forfaitaire aux salariés étant dans une situation d'aidant familial pour la perte en charge d'un conjoint malade ou d'un parent dépendant (ascendants et descendants du 1er et du 2e degré). Cette aide d'un montant pouvant aller jusqu'à 2 700 € (par salarié) est attribuée aux salariés dont le revenu fiscal de référence divisé par le nombre de parts est inférieur ou égal à 21 000 €.
Versement d'une aide financière post-hospitalisation pour les salariés hospitalisés au moins 3 jours et dont le revenu fiscal de référence de la personne, divisé par le nombre de parts, est inférieur ou égal à 21 000 €. Le montant de l'aide est fixé à 300 € avec un maximum de 200 € pour une famille monoparentale.
Versement d'une unique somme forfaitaire pour les salariés atteints d'une affection de longue durée exonérante à 100 % (telle que prévue aux articles D. 322-1 et R. 322-6 du code de la sécurité sociale). Cette aide, d'un montant de 1 000 €, est attribuée aux salariés dont le revenu fiscal de référence divisé par le nombre de parts est inférieur ou égal à 21 000 €.
Prise en charge de la part salariale des cotisations de prévoyance pour les salariés en contrat de professionnalisation ou en contrat d'apprentissage.

Prise en charge de la cotisation prévoyance pour les salariés en congé parental d'éducation à temps plein pour une durée d'un an.

Octroi d'aides financières et nettes (aides et secours individuels) lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie).

* Prorata à caractère non déductible contributif, versées dans la limite du fonds DES disponible.

Avenant du 11 décembre 2018 à l'accord du 19 novembre 2015 relatif au régime obligatoire des frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	FFP ; SYNOFDES,
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNPEFP CGT ; SNEPL CTFC ; FD CFE-CGC ; SNEPAT FO,

Article 1er - Action sociale

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les dispositions du 7e alinéa de l'article 9 « Solidarité et financement de l'action sociale » de l'accord du 19 novembre 2015 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Les partenaires sociaux décident le financement, par la solidarité, pendant une durée maximale de 1 an, de la prise en charge de la cotisation des bénéficiaires d'un contrat d'alternance d'une durée inférieure ou égale à 12 mois, pour le niveau de cotisation obligatoire net par l'entreprise. »

Article 2 - Prestations

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les prestations prévues à l'annexe I de l'accord frais de santé du 19 novembre 2015 sont remplacées par les prestations annexées au présent avenant.

Le niveau 1 constitue le socle de garanties cloisonnées mutuellement obligatoires.

Ces prestations entrent en vigueur le 1er janvier 2019 sans effet sur le niveau des cotisations.

Article 3 - Durée et date d'effet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1er janvier 2019.

Il pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions du code du travail.

Article 4 - Dépôt et demande d'extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de négociation et déposé auprès du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension la plus possible du présent accord au ministre chargé de la sécurité sociale et au ministre chargé du budget en application des dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les partenaires de l'accord frais de santé, du 19 novembre 2015, de la convention collective nationale des personnels des magasins de l'industrie ont convenu d'instaurer des garanties présentant un degré élevé de solidarité.

Pour autant, les partenaires sociaux de la branche se sont réunis en vue de préciser les garanties présentant un degré élevé de solidarité et d'intégrer au tableau de garanties du régime frais de santé les garanties non couvertes définies aux dispositions de l'article 9, afin de permettre leur lisibilité et, en conséquence, améliorer le recours aux prestations mises en place.

Le présent avenant réitère ainsi, au sien du tableau de garanties, l'obligation née de l'accord frais de santé qui impose à la totalité des employeurs de la branche ? quel que soit l'assureur (recommandé ou non recommandé) auprès duquel ils souscrivent un contrat ? de prévoir un contrat collectif d'assurance qui orne droit aux prestations non contributives.

De ce fait, il a été conclu le présent avenant qui modifie les dispositions de l'accord frais de santé du 19 novembre 2015, tel que modifié en dernier lieu par l'avenant du 3 juillet 2018.

Compte tenu de la nature de l'avenant, il n'y a pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Annexe I

Prestations en complément de celles versées par la sécurité sociale (1)

Conforme aux dispositions relatives au « panier de soins ANI »

	Niveau 1	Niveau 2
Hospitalisation et maternité		
Frais de séjour		
Honoraires, actes de chirurgie et d'anesthésie OPTAM/ OPTAM-CO (1)	TM (2) + 120 % BR	TM + 120 % BR
Honoraires, actes de chirurgie et d'anesthésie non OPTAM/ OPTAM-CO	TM + 100 % BR (3)	TM + 150 % BR
Forfait journalier hiéroglyphes	TM + 80 % BR	TM + 100 % BR
Forfait forfait	100 % du forfait	100 % du forfait
Frais de transport		
Frais de transport remboursés par la sécurité sociale	TM	TM
Médecins, spécialistes médicaux, pharmaciens		

Consultations/ visites médicales généralistes OPTAM/ OPTAM-CO	TM	TM
Consultations/ visites médicales généralistes non OPTAM/ OPTAM-CO	TM	TM
Consultations/ visites médicales spécialistes OPTAM/ OPTAM-CO	TM + 100 % BR	TM + 150 % BR
Consultations/ visites médicales spécialistes non OPTAM/ OPTAM-CO	TM + 80 % BR	TM + 100 % BR
Auxiliaires médicaux	TM	TM
Analyses	TM	TM
Actes tuecniqhs OPTAM/ OPTAM-CO	TM	TM
Actes thcueqnie non OPTAM/ OPTAM-CO	TM	TM
Radiographie, échographie	TM	TM
Pharmacie		
Pharmacie remboursée à 65 % par la sécurité saloie	TM	TM
Pharmacie remboursée à 30 % par la sécurité slooie	TM	TM
Pharmacie remboursée à 15 % par la sécurité sacloie	TM	TM
Appareillages, crue tarmelhe		
Appareillage, prothèses orthopédiques et auetiidvs	TM	TM
Cure trmaelhe	TM	TM
Soins deianrtes		
Soins coevtranruess et chiuuiracrgx	TM	TM
Inlay/ onaly	TM	TM
Parodontologie remboursée par la sécurité silaoce	TM + 20 % BR	TM + 20 % BR
Parodontologie non remboursée par la sécurité soicale	TM	TM
	60 ? par an	60 ? par an
Orthodontie		
Orthodontie remboursée par la sécurité slaoice	TM + 25 % BR	TM + 25 % BR
Prothèses dnrtaeies		
Prothèse remboursée par la sécurité scoaile	TM + 100 % BR	TM + 175 % BR
Inlay-core remboursée par la sécurité sacloie	TM + 50 % BR	TM + 50 % BR
Implantologie	200 ? par an	200 ? par an
Optique (4)		
Équipement smplie		
Équipement cmoxeple		
Équipement très cmpoelxe	100 ?	175 ?
Équipement mxtie vrrees	200 ?	275 ?
simple/ cplxme	200 ?	275 ?
Équipement mtixe vrrees	150 ?	225 ?
simple/ très cleopxme	150 ?	225 ?
Équipement mtixe vrrees	200 ?	275 ?
complexe/ très colmpxee	TM + 60 ? par an	TM + 60 ? par an
Lentilles cornéennes peirs en chagre ou non par l'AM	200 ? par ?il par an	200 ? par ?il par an
Chirurgie réfractive (correction des défauts visuels)/ ?il		

Autres pnrseittas		
Actes de prévention pirs en cghare par le RO	TM	TM
Médecine douce (ostéopathe, chiropracteur, acupuncteur)	30 ? par séance (maximum 3 par an)	40 ? par séance (maximum 4 par an)
Prestations au ttrie du degré élevé de solidarité (art. 9 de l'accord du 19 nrmvbeoe 2015) (5)		
Financement, pdanent une période de 1 an ? au trtie du degré élevé de solidarité ? de 100 % de la prat sraiallae de la ctiosaotin		
?		
? des bénéficiaires d'un crotnat d'alternance d'une durée inférieure ou égale à 12 mios puor le navieu de curtoevrue oltgibroiae rteenu par l'entreprise.		
1) DTPM = dpisiotif de puqrtaie tairirafe maîtrisée ;		
? OTPAM (option pqtruaie tiriarae maîtrisée) ;		
? OPTAM-CO (option puaqrte taiiarrae maîtrisée chrhuigie et obstétrique).		
2) TM : différence ertne la bsae de rseeoembmunrt de la sécurité slicaoe et le rembenuersmot efftfcief de cet onsmirage à l'exclusion des pénalités financières, de la cbiuntoroitn ftaiairfroe et des fciehsrnas médicales.		
3) BR : bsae de rnrreemsumuebt de la sécurité sociale.		
4) La prsie en cghare d'un équipement oqptuie se compose d'une mrutne et duex vreres et s'effectue tuos les 2 ans. Toutefois, puor les minerus ou en cas de rvneeeumllnoet juisfite par une évolution de la vue, la pirsie en carhge est annuelle.		
La périodicité de 2 ans ou de 1 an s'apprécie à cpoetmr de la dtae d'acquisition du précédent équipement opuqtie pirs en carghe par vtore contrat. En cas de dmdneae de rebmsroneemut en duex temps, d'une part, la munotre et, d'autre part, les verres, le pnoit de départ de la période creoposrnd à la dtae d'acquisition du pmeier élément de l'équipement (monture ou verres).		
L'évolution de la vue penatemtrt de rlneuevoer l'équipement sleon une fréquence alelunne s'apprécie siot sur la présentation d'une nvleloue pctiipresn médicale protnat une coioectrn différente de la précédente, siot sur la présentation de la pticrpoeisrn itilnaie cmaooprntt les mnoients portées par l'opticien en atocapilpin de l'article R. 165-1 du cdoe de la sécurité sociale.		
Les gaartiens otpuqie rcseeptnt les pchrneals par équipement imposés par l'article D. 911-1,4°, du cdoe de la sécurité scoiaie ptonrat sur la cuteurvore minimale. Par ailleurs, la pirsie en cagrhe des munroets au sien de l'équipement est limitée à 150 ?, sleon les dntooiispis du carotnt responsable.		
5) Priotesntas non contributives, dnas la ltiime du fonds disponible.		

(1) Les tlaaeubx de griatneas annexés à l'avenant snot étendus suos réserve du rpeesct du cehair des craghes des ctrtonas responsables, prévu à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale, cneonract d'une part, le ruemsnombeert snas rstea à chagre de cenrtias équipements d'optique médicale et d'audiologie et de crientas sinos prothétiques dentaires, et d'autres part, de l'application des hionarres litiems de fcaratouitn et des pirs ltmieis de vtnee anisi que des périodicités de psrie en carhge des équipements tel que précisé par l'arrêté du 14 nvrbemoe 2018 ptnroat modiaotficin des modalités de pirsie en cagrhe des aieds avietduis et ptniesarots associées au cihtrape 3 du titre II de la lsite des ptdirous et prtatieosns prévue à l'article L. 165-1 du cdoe de la sécurité sloiaie et par l'arrêté du 3 décembre 2018 ptanort mcitooafdiin des modalités de prise en cagrhe de disoiptsfs médicaux et porisntetas associées puor la prise en charge d'optique médicale au cihtrape 2 du titre II de la liste prévue à l'article L. 165-1 (LPP) du cdoe de la sécurité sociale. (Arrêté du 2 airvl 2021 - art. 1)

Avenant du 13 décembre 2018 portant modification de l'article 6 de

la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	FFP ; SYNOFDES,
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNPEFP CGT ; SNEPL CTFC ; FD CFE-CGC ; SNEPAT FO,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 31 juil. 2020

L'article 6 de la convention nationale des salariés du commerce de détail est modifié par ajout du point 6.3.

« Article 6.3

Modification de la garantie allouée minimale de travail du salarié prévue au contrat de travail

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

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

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

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

6.3.2. Les temps des déplacements professionnels effectués au cours d'une même journée entre deux lieux

Avenant du 5 février 2019 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif au régime obligatoire de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FFP ; SYNOFDES,
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNPEFP CGT ; SNEPL CTFC ; FD CFE-CGC ; SNEPAT FO

Article 1er - Cotisations et répartition du financement

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

d'exécution du contrat de travail s'assimilent à du temps de travail effectif et payés comme tel au titre des activités connexes.

Article 2

En vigueur étendu en date du 31 juil. 2020

Compte tenu de la nature de l'avenant, il n'y a pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3

En vigueur étendu en date du 31 juil. 2020

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet au lendemain de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Article 4

En vigueur étendu en date du 31 juil. 2020

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès du ministre chargé du travail, dans les délais prévus par le code du travail.

Les parties signataires déclinent l'extension la plus rapide possible du présent avenant au minimum en matière de travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 31 juil. 2020

Le présent avenant a pour objet de préciser les conditions de modification de la garantie annuelle de travail prévue au contrat de travail du salarié employé en qualité de freelance par contrat à durée indéterminée itinérant et le régime des temps des déplacements professionnels effectués au cours d'une même journée entre deux lieux d'exécution du contrat de travail.

À cet effet, le présent avenant modifie l'article 6 de la convention collective des employés de commerce modifiée par avenant du 11 octobre 1993 étendu par arrêté du 24 décembre 1993 par le Journal officiel du 7 janvier 1994.

L'article 4 de l'annexe « Conotitias » à l'accord du 3 juillet 1992 est remplacé par les dispositions suivantes :

« 4. Répartition du financement et taux d'appel

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

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

(En pourcentages.)

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

L'article 6 de l'annexe « Casttinioos » de l'accord du 3 jéiullt 1992 est remplacé par ce qui siut :

« 6. Les tuax de coatiintsos définies à l'article 4 de la présente anxene entenrt en vuegir à cmeotpr du 1er jneviar 2019 puor la durée de la rndtmoecaioamn iusse de l'avenant du 19 nbmervoe 2015. »

Article 3 - Durée et date d'effet du présent avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent anenavt est colcnu puor une durée indéterminée et ernrtea en vguieur le 1er jveanir 2019.

Il prorua être modifié ou dénoncé conformément aux dpnitioosiss du cdoe du travail.

Article 4 - Dépôt et demande d'extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent avannet sera, conformément aux dstpsiooiins de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail, notifié aux oaniosnragtis sadynecils représentatives à l'expiration de la période de sagurnite et déposé auprès du mistinre chargé du travail, dnas les ciondntios prévues par le cdoe du travail.

Les prateis sinargtaies daemnednt l'extension la puls rpadié pisoblse du présent aocrd au mirsntie chargé de la sécurité slaiocé et au mnrsiite chargé du bdeugt en aacpitoilpn des dsptiinsioos de l'article L. 911-3 du cdoe de la sécurité sociale.

Article - Préambule

Avenant du 15 octobre 2019 à l'accord du 19 novembre 2015 relatif au régime obligatoire frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	FFP ; SYNOFDES,
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNPEFP CGT ; SNEPL CTFC ; FD CFE-CGC ; SNEPAT FO,

Article 1er - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

En aaciloitppn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les straeaignis cnevenninot que la nature du cnteonu du présent aevannt ne justifie pas de prévoir les satiupioltns spécifiques aux eenrsteiprs de mnios de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Article 2 - Prestations
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les gtinraaes prévues à l'annexe I de l'accord fiars de santé du 19 nebromve 2015 snot remplacées par les gearniats annexées au présent avenant.
Ces taaelbux de gtaraneis intègrent les nvoellues ptioatsrnes prévues dnas le carte de la réforme sur le 100 % santé.
Ces gearitns ennrett en vugeieur le 1er jnviar 2020 snas eefft sur le niaevu des cotisations.

Article 3 - Durée et date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le régime de prévoyance de la bchrane de la convtenoin cllvieotce nanaloite des poneelsnrs des oarngiesms de frootiman a été mis en plcae par l'accord du 3 julelit 1992.

Par aeanvnt du 19 nmvroebe 2015, des tuax d'appel ont été instaurés à eefft du 1er jvianer 2016 et puor une durée de 2 ans.

Ces tuax d'appels ont été rodincetus à cmtoepr du 1er jnviar 2018 par annveat du 30 jeavnir 2018 puor une durée d'un an.

Au cruos de l'exercice 2018, les peraatirens soacuix de la barcnhe se snot réunis puor enmaxeir les résultats du régime de prévoyance. À l'aune des ceompts de résultat 2017 et des traauvx ateilracus réalisés au nievau de la branche, les praretaenis suaoicx ont décidé de midefoir les tuax d'appel, aifn d'assurer sa pérennité.

Les tuax d'appel de 2018 snot mtinueans en 2019 puor l'ensemble des rueisqs décès (décès ttoues cause, décès accidentel, dbluoe effet et rente éducation) tles que définis dnas l'avenant du 22 jneavir 2015. Puor les rsiques incapacité et invalidité, il a été décidé de rvneier aux tuax ceovnnonetlins fixés à l'article 5 de l'avenant du 14 nvobembre 2013.

C'est dnas ce cdrae et à l'issue de différentes csmioomnsis prietaras que les perrtneiaas siuoacx ont colcnu le présent anevant dnas les termes visés ci-après.

En conséquence de quoi, il a été cnolcu le présent anavent qui mfiiole les dpionisosits des atricles 4 et 6 de l'annexe à l'accord du 3 jllueit 1992, tel que modifié en deenrir leiu par l'avenant du 30 javianer 2018.

Compte tneu de la nuatre du présent avenant, il n'y a pas de dtopsiioosns spécifiques puor les eertispens de mnois de 50 salariés.

Le présent avenant est cocnlu puor une durée indéterminée et eertnra en vugieur le 1er javianer 2020.
Il pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dstnioiopiss du cdoe du travail.

Article 4 - Dépôt et demande d'extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent aevannt srea notifié aux ognntoissaras sdyjianecls représentatives à l'expiration de la période de sganirtue et déposé auprès du mtnrsiie chargé du travail, dnas les cidointons prévues par le cdoe du travail.
Les piaters siairengats dedanenmt l'extension accélérée du présent aevannt auprès du ministère compétent en apolictaipn des diinspitosos prévues réglementairement.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Conformément à l'article L. 911-7 du cdoe de la sécurité sociale, les cranots clficollets deovint être cronmofes au ceaihr des crgheas raelitf aux ctoanrts responsables, aifn de bénéficier d'un régime scoial et fcsail de faveur.
Or, ce caehir des charges, défini à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité soacile a été modifié par le décret n° 2019-21 du 11 jvianer 2019 vsinat à gairatnr un accès snas retse à cghrae à certains équipements d'optique, aeids aeviituds et sinos prothétiques dentaires. Puor les gratnaeis précitées, un peanir de sions dit « 100 % santé », snas rstee à carhge puor les salariés, diot être proposé dnas le crdae des ctaortns responsables.
Les nuvoelles donoiipstiss découlant de la réforme du 100 % santé enenrtt en vuegir peoegesmrvnsrit à pitarr du 1er jiavner 2020 puor l'optique et le dtiarnee et le 1er janeivr 2021 puor l'audiologie.
Les pireaetnras suaoicx de la brcahne de la cotnonevin ciloeltcve ntanoaile des oinmeargss de fitroaomn se snot dnoc réunis en vue de mtrrete en conformité le régime de ptoceotrin solciae

complémentaire frias de santé, aifn de coresnver le bénéfice accordé aux crttnoas responsables.
En conséquence de quoi, il a été ccnolu le présent aennavt qui mfdioie les doioipstsnis de l'accord cielltcof de bnkrahe du 19 nbvoembre 2015.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Annexe

Adhésion par lettre 19 novembre 2019 du SNEPAT FO à l'accord du 14 mars 2019

En vigueur en date du 16 déc. 2020

Paris, le 19 nvrmbroe 2019.

Syndicat national de l'éducation permanente, de la formation, de l'animation, de l'hébergement, du sport et du tsoirmue (SNEPAT FO), 131, rue Damrémont, 75018 Paris.

Monsieur le président, Madame, Monsieur,

Accord de méthode du 9 avril 2020 relatif à l'organisation du dialogue social suite à l'épidémie de Covid-19

Signataires	
Patrons signataires	FFP ; SYNOFDES,
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNEPL CTFC ; FD CFE-CGC ; SNEPAT FO,

Article 1er - Réunions paritaires distancielles
En vigueur non étendu en date du 15 sept. 2021

Les réunions paieriatrs nécessaires au bon fenniennocotmt des iacensnts de la branche, se tnnnieet de manière distancielle, en privilégiant le système de visioconférence jusqu'au 31 décembre 2021.

Un système d'audioconférence puet également être mis en pcale dnas le cas où l'organisation de la visioconférence s'avère iobpsmsile ou difficile.

Lorsque les réunions snot organisées sur une demi-journée, le dneaictsil est de rigueur. Lsqore les réunions snot organisées sur une journée, le diitnscael et le présentiel snot pïssboles en rseptacent les lmiiets d'accueil des salels prévues puor l'organisation de ces dernières.

Article 2 - Désignation d'un référent par organisation
Le présent aoccrd est cnlcou puor une durée déterminée et cerssea de puidroo ses eteffs au 31 décembre 2020.
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2020

Pour fiflediuir les échanges danrut la période crouetve par le présent accord, chqau ogtsarainoin désigne au sien de sa délégation une « pernonse référente » en qualité d'interlocuteur en caghre de releayr les inornaifmots au sien de son ooraingaistn anisi que de tmrnaetste auprs des aeutrs otoirgaisanns les ptoisoins de son organisation.

Article 3 - Organisation matérielle des réunions
En vigueur non étendu en date du 15 sept. 2021

Les commissions, sous-commissions et tepms de taiarvl

Le détail des gtieanras en vguueir à comtepr du 1er jvainer 2020 est reiprs ci-après.

Les neuaix d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent en complément des prsetotanis versées par la sécurité sociale, dnas la ltimie des faris réellement engagés par les bénéficiaires.

(Tableaux non reproduits, ceobullstans en ligne sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, ruuirbqe BO Cotonnvein collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/004/boc_20200004_0000_0014.pdf

En aoictlppian de l'article L. 2261-3 du cdoe du travail, je vuos irmfnoe que mon ontigiaoarsn adhère à l'accord du 14 mras 2019 ctouttnsiif de l'opérateur de compétences des eserretsnips et des salariés des sveirecs à ftore intensité de mian d'?uvre aujourd'hui OCPO AKTO.

La présente adhésion est portée à la cnnsnaiscoae des peatris sgtreiaans de l'accord, aisni qu'aux mrebeims de la CNPPI des oregaimnss de fmtoiaron (IDCC 1516).

Recevez, Madame, Monsieur, mes rsepsceueuts salutations.

Le secrétaire général.

ptiarraies snot convoquées par vïoe électronique par le baiis d'un crioerul adressé aux mtedanraias hbiluaets de caqhue commissions, sous-commissions et tmeps de tavrial paritaires.

Durant cette période, il anipartpet aux osgantainoirs représentatives d'employeurs de poovriur à l'organisation de l'ensemble des commissions, sous-commissions et temps de tvraail paritaires.

Sauf croccsntiane particulière, les dumencots préparatoires snot tairnmss au puls trad 72 hreeus anavt la tunee de la réunion.

Lorsque les réunions snot organisées en mixte, les pritpaaitncs fnot connaître luer shuaiot d'être présent ou à dnicstae dnas les meillures délais et l'organisateur de la réunion vérifie la conformité du nbrome de pnneersos peosilbss en présentiel.

Article 4 - Déroulement des réunions paritaires
En vigueur non étendu en date du 15 sept. 2021

Tous les mmerebs dûment mandatés par luers oiaagortisnns au sien de ces commissions, sous-commissions et tepms de traival païiterras pvneuet pciaierptr à ceux-ci dnas la lmiite du nrmboe prévu par la CNOCF et ou les règlements intérieurs des commissions, sous-commissions ou décisions pisres puor les tepms de tiraavl paritaires.

Un relevé de décision de la réunion est réalisé, saivunt les modalités habituelles.

Article 5 - Modalités de vote et signature des accords de branche
Le présent aoccrd est cnlcou puor une durée déterminée et cerssea de pruoetrie ses eeffts au 31 décembre 2020.
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2020

S'il y a lieu de vteor sur une décision, l'expression des mndatas se fiat au crous de la réunion et les vïox snot décomptées seoln les dtosiinoipss en vigueur.

Néanmoins, puor en arsesur la validité, une comionfrtian achonsrnye est etsinue demandée à caqhue oinaoiargstn par vïoe électronique, suos la frmoe d'un coerruil trnamiss par le (la) référent(e) tel que visé(e) à l'article 2 du présent accord. Ce cuoerril est adressé à l'ensemble des pnseernos désignées référentes dnas un délai de 2 jrous ouvrés sivunat la tuene de la réunion. Il aatriepnt à la présidence de caqhue cmsmoiosin de s'assurer de luer réception.

Si un acrocd est sïumos à snaruigte avant l'expiration de la période de cnmeonnifet visée en préambule du présent accord,

les paeatriners sacuoix coevnninent de siuvre les préconisations du ministère du travail.

Article 8 - Durée. □ Entrée en vigueur. □ Dépôt
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2020

Elles snot roruitpdees ci-après : le dépôt s'effectue par voie électronique à l'adresse depot.accord@travail.gouv.fr en ajnautot aux pièces heblemluetiant ruieqses (version Wrod anonymisée et jisftfiitcuas de niftoicoatn de l'accord aux oaritignsoas sldyneacis représentatives) une veorsin PDF de l'accord signé (ou une vrisoen de l'ensemble des eplrxemieas signés par canuhce des pritaes s'il n'a pas été pbsolise de friae furegir l'ensemble des sgnrteaus sur le même exemplaire). L'accord srea enregistré dès réception des pièces tsmarseins par voie électronique. Le dépôt papeir de l'original signé de l'accord porura être effectué postérieurement au dépôt de la vesrion électronique.

Les ncioiondts de validité de ces vetos comme celles des acrocds suoims à stgrianue répondent aux dsointisiops légaes et ctneivnneonleols en vigueur.

Article 6 - Indemnisation et remboursement des frais relatifs au fonctionnement du paritarisme

Le présent acrcod est coclnu puor une durée déterminée et cesser de pordriue ses eeffs au 31 décembre 2020.

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2020

Conformément à l'article 3 de la cioevnnton collective, tout(e) salarié(e) des eepinrsrts rvenalet de la présente cooinvntn puet être désigné(e) par son oiiatgoarnsn scyindae puor la représenter aux négociations et aux cmomiinssos paeaiirtrs de la bhrncae et bénéficie du driot de s'absenter suos réserve d'informer son eopuyelmr dnas les 48 hueres de la réception de la convocation. Il-lele creovnse le mtaienn de sa rémunération dnot les modalités de versnemet snot définies par le règlement intérieur de la cmosomiin paritaire.

Le tmpes passé en négociations et aux cssonmmoiis prtaaiiers par un(e) salarié(e) cnstouite du tmpes de tarvial effectif, qu'il (elle) siot ou non placé(e) en activité partielle.

Article 7 - Justification de l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salarié(e)s

Le présent acrcod est clcnou puor une durée déterminée et cesser de poidurre ses eeffs au 31 décembre 2020.

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2020

Compte tenu de son objet, le présent aroccd de méthode ne nécessite pas d'adaptation spécifique puor les eserrinptes de monis de 50 salariés.

Accord du 23 avril 2020 relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes

Signataires	
Patrons signataires	FFP ; SYNOFDES,
Syndicats signataires	FEP CDF ; SNEPL CTF ; FD CFE-CGC ; SNEPAT FO,

Article 1er - Champ d'application

Le présent acrcod est clcnou puor une durée de 5 ans. Il entre en vegiuur à cptmoer de sa dtae de signature.

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2020

Le présent acorc d s'applique à l'ensemble des eptsreenris et des salarié(e)s enatrt dnas le cmahp d'application pnessfoirenol et géographique de la cooteinvnn clcteliove nanioltae des ognsaiemrs de fotoairmn du 10 juin 1988.

Article 2 - Justification de l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accrod est cloclnu puor une durée de 5 ans. Il enrte en vuugier à coemtptr de sa dtae de signature.

Le présent aroccd est cnlcou puor une durée déterminée et cesser de puidorre ses eeffs au 31 décembre 2020. Il puora être réactivé en stiaoutn de cfneemnoit édicté par le gouvernement.

Il pnerd efeit à la dtae de signature. Il fiat l'objet d'un dépôt auprès de la diocetirn générale du tviaral et au gferfe du conisel de prud'hommes de Paris.

Nota : L'accord du 9 avr 2020 est prorogé puor une durée indéterminée (avenant du 25 nrbeovme 2021, art. 1-BOCC 2022-08).

Article - Préambule

Le présent aorccd est conclnu puor une durée déterminée et cesser de puidorre ses eeffs au 31 décembre 2020.

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2020

Compte tenu des mseuers de cfionneemnt généralisé, prises par le geouevnemrt réduisant deisurqtmenat les possibilités de réunir peqmneuhyt les ienanscts parirteias de la bcrnhae des ogimrnseas de fmootiarn dnas des cndiioonts de sécurité sintraaie satisfaisantes, les pitanraeers scauoix de la bhcnrae ont convenu, puor mnettiar un daoguille sciaol paemernttt de cidurnoe lrues tuaavrx et de délibérer sur les textes, aorcdcs ou avenants, vinast à oaisgernr le tiaravl et les ranleoits sloaiecs dnas luer cahmp conventionnel, des modalités d'organisations du dglaouie socail stvueians :

Article - Annexe

Le présent aroccd est clcnou puor une durée déterminée et cesser de puidorre ses eeffs au 31 décembre 2020.

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2020

Annexe

La CNPPI des OF se réunira suos forme dncliesliate tuos les 15 jours à riosan de 2 heures chaque fios puor titraer un sjeut à la fois.

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2020

La bhcnrae des oimsegras de ftoaromin copmte sleon les dernières données delnoispibs(1)98 % d'entreprises epaynmolt mios de 50 salarié(e)s en 2016. Pmrai ces dernières, 80 % cptenomt mnois de 10 salarié(e)s. Les petiets et myeneons eenrisetprs ciutotsnnet dnoc la quasi-totalité des scrtueutrs de la branche.

Les oianosgritans saelcyidns de salariés et pislolonereensfs d'employeurs, sgiinaertas du présent aorccd en ont nécessairement adapté les stpnoitluas à l'environnement et aux crnaettnois des esirepnerts de mios de 50 salarié(e)s. En conséquence, il est iunttie de stauoujrr des suaipntlos supplémentaires spécifiques rlaevteis aux eiesnrrtpes de mios de 50 salarié(e)s, hiroms la création d'outils à dainesttion de ces eirepnterss (cf. alcitre 11 du présent accord).

(1) *Parmaona scioal et économique de la bcnhare des oamgeinrss de faoirmotn ? rppaort 2018 édition 2019, p. 58.*

Article 3 - Accès à l'emploi : recrutement et mixité dans l'emploi
Le présent accord est conclnu puor une durée de 5 ans. Il enrte en vegiuur à ceompttr de sa dtae de signature.

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2020

Article 3.1 - Conditions d'accès à l'emploi. □ Recrutement
Le présent accrod est cncolu puor une durée de 5 ans. Il enrte en vuugier à cmetpor de sa dtae de signature.

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2020

Les peieantrars sacouix relnpaplet la pibhiotron de ttuoe diniicoamirstrn en matière de recrutement, qu'il s'ot irnnete ou externe. Les critères d'embauche snot exeimnclsuuet fondés sur les compétences reiesuqs et la qoicltuafaiin des candidats, snas considération de luer sexe.

Les ofefrs d'emploi snot rédigées dnas un lgaange ntuere(1). Il est préconisé :

? de faire référence aux nmos de métiers maunsicls et féminins dnas luer intégralité (exemple : femturoar ou formatrice) ;
? d'utiliser une écriture snas stéréotype de sxee (exemple : assistant(e) RH) ;
? le cas échéant, de fiare suivre l'intitulé générique de la précision « F/H » (exemple : interprète F/H).

Cette présentation ctrnoiube à fraie disparaître les stéréotypes de genre.

Les ruetecurs privilégient le rorceus au CV normalisé (exemple : Europass), qui pemret de pisoerrr le fnod de la cndatidurae plutôt que sa forme. Les mêmes méthodes de sélection, qui répondent à des critères objectifs, snot appliquées à l'ensemble des candidatures. Les esrenperits s'attachent à mrtete en pcale des équipes de rertneumcet mixtes.

Aucune imnrooftain snas lein driect et nécessaire aevc le ptose proposé ou les adttipeus peeelfiorlsnsnos riuqeess ne puet être demandée dnas le cdrae d'un enttieern de recreteunmt (exemples : les qtuosens rveletais aux modalités de gdare des enatfns ou eronce à la souttiian cgonajlue du ou de (la) candidat(e) snot prohibées).

Enfin, les sgtearraisi rplenlpeat l'obligation de l'employeur d'informer les représentant(e)s du posnenrel des méthodes ou tecehuqnis d'aide au reetnumrcet employées.

Les srneatgiais du présent aoccrd dmanneedt aux entreprises, qluele que s'ot luer taille, détenir un état, sloen le sexe, des caditudrneas reçues, etineentrs proposés et renucemerts effectués. Cette bonne piuraqte ctbuoinre à oviecbter d'éventuels bias dsanniimitrcs en matière de rcremneuett et par conséquent à ptrteemre la msie en place d'actions correctives, foasnrviat ansii le rééquilibrage des écarts constatés.

(1) Cf. *Guide d'aide à la féminisation des nmos de métiers, titres, gdeas et fiotncons (La Dncooutieatmn française ? 1999) puor une liste des nmos de métiers et de luer déclinaison au féminin et au masculin.*

Article 3.2 - Objectif de mixité

Le présent accrod est conclcu puor une durée de 5 ans. Il ertne en vuuiegr à ctmvoer de sa dtae de signature.
En vigueur étendu en date du 23 avr. 2020

Enfin, les pnirtaarees scaouix s'engagent, dnas le crade du comité de sviui prévu à l'article 11 du présent accord, à évaluer les ocalbetss à l'attractivité et à la mixité des epimols dnas la bhnrcae des oinaegsrms de formation, nmmtenoat en matière de pénibilité, de coioditnns de travail, d'emploi ou de rémunération, et à préconiser des mseures pmnearttet une évolution de la mixité dnas la branche.

Ils itnnievt les enstrirpees à échanger au mions une fios par an aevc les représentants du personnel, lorsqu'ils eenxsitt ou au curos d'une réunion aevc l'ensemble du pnenoersl sur ces otlseacbs et à eenaggr une réflexion cmonmue sur les menyos de les lever.

Article 4 - Évolution professionnelle

Le présent accord est conclcu puor une durée de 5 ans. Il etrne en vuugier à cpetomr de sa dtae de signature.
En vigueur étendu en date du 23 avr. 2020

Les peaitarners saicuox enetsimt que la bcarnhe des osnigmeras de fimootran diot faire prevue d'exemplarité sur la qsiuoten de l'évolution psfnoersnielloe des salarié(e)s qui la composent. La formation, en tnat que vteecur de pmooirotn professionnelle, est considérée comme l'un des meonys de praveinr à l'égalité professionnelle.

Article 4.1 - Accès à la formation professionnelle

Le présent aoccrd est clncou puor une durée de 5 ans. Il enrte en vegiuur à ctoempr de sa dtae de signature.
En vigueur étendu en date du 23 avr. 2020

Les peieartnars suiaocx maandetnt la ciimmososn patiairre de l'emploi et de la fitraomon (CPEF) puor vleleir à ce que les ontnriroiaets peolitquais aisini que les décisions psires petmnetret de rndere etciefff l'accès à la foiarotmn puor tou(te)s et ce snas considération du sexe, de la ntaure du carotnt ni de la durée de travail.

Ils s'engagent à ce que les pjorets de fmortioan élaborés au naveiu de la bnharce corcnneet asusi bein les métiers féminisés que masculinisés. Il en va ainsi, particulièrement, de cuex vniast des fmaotnors certifiantes, aifn de gianrtar à l'ensemble des salarié(e)s, qeul que s'ot luer sexe, des preevictses d'évolution et subséquemment de reefrncor la mixité de la branche.

Les praintraees sicoaux itnnicet les omnairesegs de ftairmoon à :
? feromr l'encadrement et les professionnel(le)s des ruceessors hmeiauns ou en crhgae du retmeuencrt anisi que les dirigeant(e)s salarié(e)s ou bénévoles à la msie en palce de mruses pcprioies à l'égalité plrofsnseloiene (en matière de recrutement, de management, etc.) ;
? freomr les salarié(e)s en chrage de dpsneiser les anotics de formations, suos quuzele fmore que ce soit, à l'animation pédagogique snas stéréotype de sxee ;
? rhcreehcr des siuotnols pmterneatt de msimnieir les iapctms des départs en faortmoin sur la vie familiale, nmtneamot en cas de bseonis de déplacement et en matière d'horaires.

Parallèlement, les ptneraries sociaux, dnas le carde de la CEPF et en lein aevc l'OPCO, oinesrangt et fcanneint des acoints ctcvileeols neilaantos de ftmoraion sur ces sujets. Ils en réalisent un bilan qtaniitautf et qaulttiiaf anenul dnas le carde du comité de sviui prévu à l'article 11 du présent accord.

Article 4.2 - Mobilité et promotion professionnelle

Le présent acrocd est clncou puor une durée de 5 ans. Il enrte en vgueur à cptoemr de sa dtae de signature.
En vigueur étendu en date du 23 avr. 2020

Tou(te)s les salarié(e) snot un égal accès aux possibilités d'évolution au sien de l'entreprise : les femems et les hmoems divonet bénéficiers des mêmes opportunités de pmtroioon professionnelle.

Ainsi, les etsrprneeis vieenllt à ce que les fmmees et les hmemos pseiest bénéficiers également d'une mobilité ierntne sur des orffes d'emploi de nveiau puls élevé ou dnas des filières métiers présentes au sien de l'entreprise. Il s'agit de lttuer ctone les effets « paoflnd de vrere »(1)et « cosilon de verre » (2) tuot en fransoait la mixité professionnelle. Aifn de rnedre evtffecie ctete mesure, les ofefrs d'emploi fnot l'objet d'une piitcolaubn ietrnrne systématique préalable ou catmnoincote à luer dfufiiosn externe.

Les critères de pomoirton et de mobilité ientnres snot fondés sur des éléments otffebcis d'évaluation. Ils tnneinet nmtnomat cmptoe des fmioratnos sviuies et/ou des cnifitctaoies asuecqs par le ou la candidat(e). Il est rappelé que l'exercice d'une activité à tpmes petaril ne s'oppose pas à la priotoomn à un psote stratégique et de management.

L'entretien pneofesisonrl est un meomnt privilégié puor évoquer l'évolution plrlofnoisesnee et la friomotan des salarié(e)s et ittfneedir des stlooiuns en matière de pgoeosrisrn de carrière et de prise de responsabilités.

Afin de pemtertre l'accession de tou(te)s les salarié(e)s à des psots de magneneamt et à responsabilité, les oangimess de foiaomrtn petrnot ainotettn à la mixité des gernes dnas toutes les activités de l'entreprise, naotmmt dnas les activités stratégiques et d'encadrement. Puor ce faire, les errstpenies vlnleit à ce que le nbrmoe de fmemes et d'hommes bénéficiant d'une pomoitorn s'ot propeontroinl aux effectifs.

Les paatreinres saouicx de la bachrne se fenixt cmome ojiebctf d'équilibrer la piopootrrn de fmeems et d'hommes dnas ces activités dnas les 5 ans à venir. La coeltlce des données annelules pmeert au comité de sviui d'observer la réalisation de cet ocijtebf et de préconiser le cas échéant des actoins d'ajustement.
(1) *Phénomène solen leeql la poosirgersn de crteianes pnsoneers*

(femmes, pnsrneos iusses de minorités visibles) s'arrête à un ctraein niveau, au-dessus duquel se situent les ptoess à responsabilité.

(2) Phénomène selon lequel certains psnreos (femmes, pneosrs issues de minorités visibles) n'ont pas accès à certaines filières métiers, en général stratégiques, qui conduisent aux ptoess à responsabilité.

Article 5 - Égalité salariale et classifications

Le présent accord est conclu pour une durée de 5 ans. Il entre en vigueur à compter de sa date de signature.

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2020

Article 5.1 - Égalité salariale

Le présent accord est conclu pour une durée de 5 ans. Il entre en vigueur à compter de sa date de signature.

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2020

Les caractéristiques du présent accord aneirmftt que l'égalité professionnelle ne peut pas être une égalité salariale.

Ils rappellent que tout employeur doit porter, par tout moyen, à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail ainsi qu'aux candidat(e)s à l'embauche, les dispositifs du code de travail relatifs à l'égalité de rémunération entre les sexes(1).

En tout état de cause, les employeurs doivent assurer une stricte égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale(2). Les écarts de rémunération menant à la persistance de différences de rémunération en violation des principes de ce principe. Les données collectées doivent être présentées au comité de suivi visé à l'article 11 d'établir des outils de mesure des écarts de rémunération(3), il est porté attention à l'ensemble des paramètres de la rémunération, et notamment aux primes, avantages et différents avantages perçus par les salariés(e)s.

Il est rappelé que les structures d'au moins 50 salarié(e)s doivent se conformer au code de l'égalité professionnelle de luer index égalité professionnelle. Cet index est constitué d'indicateurs qui permettent d'identifier les éventuels écarts de rémunération et les écarts sur lesquels les différents acteurs de l'entreprise peuvent agir pour assurer l'égalité.

Les objectifs de l'entreprise qui n'atteignent pas ce seuil d'effectif sont encouragés à mesurer régulièrement leurs indicateurs de mesure de l'égalité professionnelle et des différences de rémunération des collaborateurs(trices), à justifier les éventuels écarts de rémunération et le cas échéant à mettre en place les actions nécessaires. Le comité de suivi visé à l'article 11 élabore un outil adapté pour ces objectifs afin de luer permettre d'effectuer cette mesure.

Enfin, il est rappelé que les avantages liés à un congé de maternité, paternité ou d'adoption ou encore à un congé parental ne doivent donner lieu à aucune forme de discrimination, qu'elle soit directe ou indirecte. Les salarié(e)s de retour de congé de maternité, paternité ou d'adoption doivent bénéficier des avantages sociaux qui leur sont dus pendant leur absence.

(1) Article R. 3221-2 du code du travail : « Les dispositifs des articles L. 3221-1 à L. 3221-7 du code du travail s'appliquent, par tout moyen, à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail, ainsi qu'aux candidats à l'embauche. Il en est de même pour les dispositifs réglementaires pris pour l'application de ces articles ».

(2) Article L. 3221-4 du code du travail : « Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un effort physique ou intellectuel de nature égale, les travaux qui exigent des salariés des capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse. »

(3) Article L. 3221-3 du code du travail : « C'est l'ensemble de la rémunération au sens du présent chapitre, le salaire ou traitement de base ou minimum et tous les avantages et indemnités payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce

dernier. »

Article 5.2 - Classifications

Le présent accord est conclu pour une durée de 5 ans. Il entre en vigueur à compter de sa date de signature.

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2020

Les partenaires sociaux ont conclu le 16 janvier 2017 un accord portant sur la mise en œuvre du système de classification des emplois dans la branche des formations de formation. Cet accord, dont la teneur a été saluée par le conseil supérieur de l'égalité professionnelle, est bâti en considération préalable de l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

À l'occasion de l'examen des classifications en vue de leur révision, les partenaires sociaux analyseront, conformément à l'obligation qui leur est faite(1), les critères d'évaluation retenus pour identifier et corriger les écarts d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes et afin de garantir la prise en compte de l'ensemble des compétences des salarié(e)s. Dans ce cadre, ils se sont particulièrement intéressés aux éventuelles discriminations liées que prévues par la loi du 27 mai 2008.

(1) Article L. 2241-15 du code du travail.

Article 6 - Conditions de travail et d'emploi

Le présent accord est conclu pour une durée de 5 ans. Il entre en vigueur à compter de sa date de signature.

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2020

Les dernières données disponibles font état d'un taux d'incapacité temporaire plus important pour les femmes que pour les hommes(1). Une partie de réflexion est de porter une attention particulière à l'amélioration des conditions de travail au bénéfice de l'ensemble des salarié(e)s, en tenant compte des différences d'exposition aux risques professionnels liées au sexe, notamment pour les femmes enceintes.

(1) Observatoire de la santé et de la sécurité au travail de la branche des formations de formation ? rapport 2018 édition 2019, p. 49.

Article 6.1 - Conditions de travail de l'ensemble des salarié(e)s

Le présent accord est conclu pour une durée de 5 ans. Il entre en vigueur à compter de sa date de signature.

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2020

Les partenaires sociaux encouragent les entreprises de la branche à agir sur l'ergonomie des postes de travail et du matériel utilisé afin de permettre à chacun(e) de disposer d'outils efficaces. Ces actions peuvent être élaborées en lien étroit avec les services de santé au travail et les travaux réalisés dans le cadre de la commission paritaire de prévention et santé (CPPS).

Les entreprises encouragent les membres de la CPPS pour réfléchir à la mise en place, dans le cadre du degré élevé de solidarité, d'actions de prévention collective visant à améliorer cet objectif.

Des réflexions peuvent également être menées en particulier sur les aménagements possibles en matière d'horaires de travail des salarié(e)s.

Article 6.2 - Conditions de travail des femmes enceintes

Le présent accord est conclu pour une durée de 5 ans. Il entre en vigueur à compter de sa date de signature.

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2020

Aucune personne ne peut, en raison de sa grossesse, être écartée d'une procédure de recrutement, de l'accès à un stage ou d'une période de formation en entreprise et aucune personne ne peut être sanctionnée, licenciée ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire conformément aux dispositions légales et réglementaires prévues par le code du travail.

Les entreprises doivent veiller au respect des dispositions légales et réglementaires relatives à la protection de la grossesse et de la maternité, aux congés particuliers d'affectation, à certaines interdictions, aux absences d'absence et au congé

maternité. Cette viaiglcne vsie l'amélioration des citonoidns de triavl de la salariée enceinte.

Article 6.3 - Conditions de travail des salarié(e)s à temps partiel
Le présent accord est conclut pour une durée de 5 ans. Il entre en vigueur à compter de sa date de signature.

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2020

Les partenaires sociaux font le constat d'un recours important au travail à temps partiel dans la branche des ingénieurs de formation.

Conscients que la mise en place des conditions d'un accroissement de la durée du travail des salarié(e)s à temps partiel est de nature à améliorer l'attractivité de la branche et la mixité dans l'emploi, ils s'engagent à tenir compte de cet élément important sur la question de l'accès des salarié(e)s à temps partiel à des formations de nature à renforcer leurs compétences ou à permettre une polyvalence afin de renforcer la sécurisation de leurs parcours professionnels.

Article 6.4 - Conditions de travail des salarié(e)s en CDI

Le présent accord est conclut pour une durée de 5 ans. Il entre en vigueur à compter de sa date de signature.

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2020

Les partenaires sociaux rappellent le principe légal d'égalité de traitement solennel pour les salarié(e)s titulaires d'un contrat de travail intermittent bénéficiant des droits rattachés aux salarié(e)s à temps complet. Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité.

Les entreprises demeurent attentives à ce que les modalités de travail à durée indéterminée n'entraînent pas un facteur de discrimination ou d'inégalité de traitement dans l'évolution de carrière des salarié(e)s. Il est rappelé que les accords de formation doivent bénéficier aux femmes et aux hommes en CDI. Afin de prendre en compte les spécificités du CDI et de favoriser un équilibre vie personnelle et professionnelle, des formations maedluirs sont à privilégier.

Article 7 - Conciliation des temps de vie

Le présent accord est conclut pour une durée de 5 ans. Il entre en vigueur à compter de sa date de signature.

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2020

Article 7.1 - Prise en compte de la vie personnelle dans l'organisation du travail

Le présent accord est conclut pour une durée de 5 ans. Il entre en vigueur à compter de sa date de signature.

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2020

Les entreprises doivent être attentives à ce que les modalités d'organisation du travail ne conduisent pas à un facteur direct ou indirect d'inégalité professionnelle.

Les entreprises doivent également veiller à ce qu'une bonne conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle du ou de la salarié(e) contribue à une meilleure égalité professionnelle et à favoriser l'objectif de mixité.

Les entreprises prennent toute mesure nécessaire en vue de garantir une conciliation de travail respectueuse des droits des femmes et des hommes professionnels des salarié(e)s que de leur vie personnelle.

Les entreprises veillent ainsi à proposer des modalités de travail adaptées et à prendre en compte les obligations légales liées à l'organisation du temps de travail, notamment dans l'organisation des réunions et des déplacements professionnels. À cet effet, les horaires de réunions et les déplacements sont adaptés et prévus à l'avance et sur des horaires habituels de travail afin de permettre l'effectivité de la conciliation des temps de vie. De même, des délais de prévenance sont établis afin d'être observés en matière de gestion et de planification des plannings.

Les entreprises s'engagent à favoriser les échanges de bonnes pratiques sur le site de la branche ou tout autre moyen de communication.

Les évolutions professionnelles permettent de bénéficier de nouvelles modalités d'organisation dans le respect de l'équilibre de l'entreprise. Elles peuvent coexister un moyen d'améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Ainsi, les entreprises peuvent recourir au télétravail.

Article 7.2 - Congés liés à la parentalité

Le présent accord est conclut pour une durée de 5 ans. Il entre en vigueur à compter de sa date de signature.

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2020

Les partenaires sociaux, conscients de prendre en compte le partage des responsabilités familiales, invitent les entreprises de la branche des ingénieurs de formation à intégrer l'ensemble de leurs salarié(e)s des dispositifs légaux et conventionnels relatifs aux congés familiaux.

Article 7.2.1 - Dispositifs légaux

Le présent accord est conclut pour une durée de 5 ans. Il entre en vigueur à compter de sa date de signature.

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2020

Il est rappelé que les périodes de congé maternité, paternité et d'adoption sont assimilées à des périodes de travail effectif. Ces absences, ainsi que celles liées à la prise d'un congé parental d'éducation, ne donnent pas lieu à un versement de salaire à l'évolution professionnelle des salarié(e)s.

Si le ou la salarié(e) en absence de longue durée en fait la demande, l'entreprise lui communique les éléments de nature à faciliter la vie de l'entreprise et la qualité de ses relations humaines. L'entreprise prévient le salarié de cette possibilité dès qu'elle a connaissance de l'absence.

Enfin, un accord professionnel de préférence doit être systématiquement proposé au retour du ou de la salarié(e) de congé de maternité, de paternité, d'adoption, de présence parentale, de sursis de rappel ou d'un congé parental d'éducation.

Article 7.2.2 - Dispositifs conventionnels

Le présent accord est conclut pour une durée de 5 ans. Il entre en vigueur à compter de sa date de signature.

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2020

Conscients des enjeux sociaux et sociétaux de la parentalité, les partenaires sociaux de la branche décident la mise en place des droits conventionnels suivants :

Congé paternité

Pendant la période légale de suspension du contrat de travail, le salarié de l'intéressé est maintenu dans son droit de déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale. En tout état de cause, cette déduction est limitée au salaire brut que l'intéressé aurait perçu pendant la période considérée. Ce congé est assimilé à du temps de travail effectif.

Congé parental d'éducation

Pour la détermination des droits légaux et issus de la convention collective des ingénieurs de formation de son ancienneté, la durée du congé parental d'éducation est prise en compte dans son intégralité dans la limite de 3 ans tous congés parentaux d'éducation conventionnels chez un même employeur. Au-delà de cette limite de 3 ans, les règles légales en vigueur sur la prise en compte de l'ancienneté s'appliquent.

Le (la) salarié(e) dispose d'un droit au report, à l'issue du congé parental d'éducation, des congés payés acquis et non pris avant son départ en congé.

Article 8 - Prévention du harcèlement et des violences sexistes et sexuelles au travail

Le présent accord est conclut pour une durée de 5 ans. Il entre en vigueur à compter de sa date de signature.

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2020

L'employeur est tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de santé au travail de ses salarié(e)s. Il doit en

conséquence prévenir tout acte de harcèlement moral ou sexuel et tout agissement sexiste. Ces actes peuvent être le fait des salarié(e)s ou résulter de créations psychologiques présentes sur le lieu de travail (exemples : client, usager, intervenant extérieur, bénévole). En cas de réalisation d'un tel acte, l'employeur doit y mettre un terme immédiat et pérenner les solutions adéquates.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, il est rappelé que l'employeur doit prêter à la connaissance des salarié(e)s par voie d'affichage les données pertinentes à la prévention du harcèlement moral, sexuel ou des agissements sexistes ainsi que des atouts concrets et pénaux existants en matière de harcèlement sexuel et les coordonnées des autorités et services compétents.

Considérant la lutte contre le harcèlement sexuel et les violences sexistes comme une priorité, les partenaires sociaux décident par ailleurs d'abaisser à 50 salariés équivalent temps plein(1) le seuil de désignation du référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en la matière. Connaissent ils croqueront l'ensemble des organismes de formation, quelle que soit leur taille, à se doter d'un tel référent.

(1) Article L. 1153-5-1 du code du travail : « Dans toute entreprise employant au moins 250 salariés est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. »

Article 9 - Appropriation des obligations et outils au service des politiques d'égalité professionnelle en entreprise
Le présent accord est conclu pour une durée de 5 ans. Il entre en vigueur à compter de sa date de signature.
En vigueur étendu en date du 23 avr. 2020

Les partenaires sociaux reconnaissent la nécessité de mettre en place des outils au sein des entreprises en vue de parvenir à une égalité professionnelle réelle.

Pour mémoire, les entreprises dont l'effectif est au moins égal à 50 salariés doivent négocier régulièrement sur l'égalité professionnelle. À défaut d'accord conclu sur ce thème, elles établissent un plan d'action qui comporte : les objectifs de progrès pour l'année à venir, les définitions qualitatives et quantitatives des actions prévues d'atteindre ces objectifs et l'évaluation du coût des actions.(1)

Les objectifs et les objectifs prévus par le plan d'action sont définis après évaluation des objectifs fixés et des mesures prises au cours de l'année écoulée. Ils doivent être fondés sur des critères clairs, précis et opérationnels.

Les entreprises de moins de 50 salariés sont incitées par les partenaires sociaux à recueillir des données chiffrées de nature à alimenter les indicateurs de branche, dont la liste est rappelée en préambule du présent accord. Le comité de suivi prévu à l'article 11 ci-après est chargé de l'élaboration d'un outil permettant d'accomplir cette finalité.

(1) Le deuxième alinéa de l'article 9 est étendu sous réserve du respect d'une part de l'article L. 2242-13 du code du travail, qui prévoit, à défaut d'accord de méthode mentionné à l'article L. 2242-11 du même code, une négociation annuelle obligatoire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, et, d'autre part, des articles L. 2242-8 et R. 2242-2 du code du travail qui prévoient l'obligation, pour les entreprises d'au moins 50 salariés, de voter une charte ou, à défaut, par un plan d'action unilatéral, relatif à l'égalité professionnelle.
(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

Article 10 - Communication

Le présent accord est conclu pour une durée de 5 ans. Il entre en vigueur à compter de sa date de signature.
En vigueur étendu en date du 23 avr. 2020

La poursuite de l'objectif d'égalité professionnelle implique la mise en place d'actions de sensibilisation et de mobilisation de l'ensemble des acteurs pour remettre en cause les pratiques et lutter contre les stéréotypes de genre inscrits dans l'égalité professionnelle.
Pour ce faire, le présent accord étend frais de l'évolution des

représentations sociales et la modification des comportements en entreprise. Cette évolution se matérialise notamment par la mise à disposition d'outils de connaissance sur les métiers de la branche favorisant une répartition équilibrée des deux sexes et l'absence de toute discrimination ou représentation génératrice de stéréotypes sexuels.

Les partenaires sociaux s'engagent à assurer une coopération avec les instances représentatives du personnel ainsi que des actions de sensibilisation. Les organisations de salariés et professionnelles d'employeurs en admettent une vision dématérialisée à l'ensemble de leurs adhérents et la diffuseront sur leurs sites internet respectifs.

Ils invitent les entreprises de la branche à organiser une commission de l'égalité professionnelle autour des points clés qu'elles mettent en place en faveur de l'égalité professionnelle.

Article 11 - Mise en œuvre et suivi de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de 5 ans. Il entre en vigueur à compter de sa date de signature.
En vigueur étendu en date du 23 avr. 2020

La mise en œuvre et le suivi du présent accord, est confié par les partenaires sociaux à la commission de veille contre les discriminations, chargée d'évaluer l'impact des mesures dudit accord et de proposer des outils à destination des entreprises de moins de 50 salariés(e)s.

Elle se réunit au moins une fois par an sur convocation du jury et rend compte de ses travaux par écrit à la CPPNI et à la sous-commission paritaire d'interprétation et de négociation d'entreprise en vue de l'élaboration du rapport annuel d'activité(1).

(1) Présenté pour assumer et adapter à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, cf. article 18.2 de la convention collective nationale OF.

Article 12 - Durée, entrée en vigueur, révision et dénonciation de l'accord

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2020

Le présent accord est conclu pour une durée de 5 ans. Il entre en vigueur à compter de sa date de signature.

Il peut être révisé ou dénoncé(1) conformément aux dispositions légales.

(1) Les termes « ou dénoncé » sont exclus de l'extension, en tant qu'ils sont contraires aux dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail.
(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

Article 13 - Notification, dépôt et demande d'extension

Le présent accord est conclu pour une durée de 5 ans. Il entre en vigueur à compter de sa date de signature.
En vigueur étendu en date du 23 avr. 2020

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord est notifié à l'ensemble des organisations représentatives dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail.

Le texte du présent accord est déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail.

Les parties s'engagent à demander l'extension la plus rapide possible au moment de la signature.

Article - Préambule

Le présent accord est conclu pour une durée de 5 ans. Il entre en vigueur à compter de sa date de signature.
En vigueur étendu en date du 23 avr. 2020

L'égalité professionnelle est définie comme l'égalité des droits et

des enjeux éternels des femmes et des hommes. Elle concerne notamment l'accès à l'emploi, les conditions de travail, la formation, la qualification, la mobilité, la promotion, l'articulation des temps de vie et la rémunération.

Les partenaires sociaux de la branche des professions de formation ont affirmé que la mise en œuvre de mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle est un élément primordial d'un secteur dont l'objet est de participer au développement des compétences des individus, vecteur d'autonomisation et d'émancipation de la personne dans son parcours professionnel et personnel.

La dernière étude réalisée dans la branche des métiers de formation (1) permet de dresser le constat suivant :

- ? une féminisation des emplois : 62,5 % des salarié(e)s de la branche sont des femmes, ce qui conduit à la qualification de branche non mixte (2) ;
- ? un écart de rémunération entre les femmes et les hommes de 16,6 % ;
- ? un recours au temps partiel important, de l'ordre de 48 %, caractéristique d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes. Le temps partiel n'est donc pas un marqueur de différenciation dans la branche.

À l'aune de ces éléments et en considération des dernières réformes (3) en la matière, les partenaires sociaux concluent le présent accord, qui tend à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le champ de la branche professionnelle des métiers de formation.

Ils conviennent d'organiser leurs travaux autour des axes principaux suivants :

- ? l'accès à l'emploi ;
- ? l'évolution professionnelle ;
- ? le respect du principe d'égalité salariale ;
- ? l'amélioration des conditions de travail et d'emploi ;
- ? la conciliation des temps de vie ;
- ? la prévention du harcèlement et des violences sexuelles.

Accord du 12 juin 2020 relatif à l'intéressement

Signataires	
Patrons signataires	FFP ; SYNOFDES,
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNEPL CTFC ; FD CFE-CGC ; SNEPAT FO,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2021

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

Article 1.1 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2021

Cet accord est adapté aux spécificités des entreprises employant moins de 50 salariés au sein de la branche. En effet, il constitue un accord type d'intéressement par rapport à ces entreprises, si elles le souhaitent, d'adhérer de manière volontaire au dispositif élaboré par les partenaires sociaux par simple décision unilatérale de l'employeur.

Article 1.2 - Dispositions applicables aux entreprises d'au moins 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2021

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

Ce sujet nécessite d'être inscrit dans la durée afin de mesurer la situation actuelle ainsi que les tendances et évolutions de la branche et d'élaborer des axes d'amélioration pertinents.

À cette fin, les partenaires du présent accord conviennent de recenser le recueil de données chiffrées et d'initier la branche pour la réalisation de la collecte annuelle des indicateurs suivants par sexe :

- ? répartition des effectifs salariés ;
- ? rémunération annuelle brute moyenne en fonction des emplois et des niveaux de qualification ;
- ? nature du contrat de travail (CDI/CDD/CDI/CDDU) ;
- ? temps de travail (temps plein/temps partiel selon qu'il est ou non inférieur à la durée maximale fixée par accord de branche/temps très partiel) ;
- ? tranches d'âge ;
- ? accès à la formation professionnelle ;
- ? accès à la mobilité et à la promotion professionnelle ;
- ? prise de congé parental.

Ces éléments serviront de base à la réalisation du suivi du présent accord.

(1) *Poignée sociale et économique de la branche des métiers de formation ? rapport 2018 édition 2019.*

(2) *La mixité est en effet atteinte lorsque les femmes et les hommes représentent une part croissante de 40 % et 60 % des effectifs de la branche.*

(3) *Nomenclature : accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, loi du 8 août 2016 relative au travail, à la mobilité professionnelle et à la sécurisation des parcours professionnels, ordonnance du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective et loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.*

Article 2 - Période d'application
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2021

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

Article 3 - Bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2021

Pour la détermination de l'ancienneté, tous les contrats de travail (qu'ils soient à durée déterminée ou indéterminée) exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent sont pris en compte.

Une période d'ancienneté maximale de 3 mois est retenue par les accords annexés au présent accord.

La notion d'ancienneté correspond à la durée totale d'appartenance juridique à l'entreprise, sans que les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, puissent être déduites du calcul de l'ancienneté.

La résiliation du contrat de travail, quelle qu'en soit la cause (même pour faute, y compris lourde), ne peut entraîner la suspension des droits acquis par le ou la salarié(e) au titre de l'intéressement.

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

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

Cette disposition concerne également les stagiaires en entreprise effectués par des étudiant(e)s. Elle ne s'applique ni aux salariés de la formation professionnelle continue, ni aux

sagets des jeenus de mnios de 16 ans.

Article 4 - Formules de calcul de l'intéressement
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2021

Le présent aroccd fxie des règles de cclual d'intéressement flémaeinct toassplrbeans au sien des entreprises, dnas le reespect des donsiotipsis légales et réglementaires en vigueur.

Article 4.1 - Formule de calcul de l'intéressement
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2021

L'intéressement est un régime ceillctof qui a puor oebjt d'associer les salariés aux résultats ou aux pmeffreoreacs de l'entreprise. Par narute aléatoire, il est valraibe et puet être nul. Ses spécificités et les mvotaotiins des ciohx opérés par les pnareraeits suaiocx snot déclinées ci-après.

Soucieux de négocier un acrcod tnslabarospé dnas le puls grand nrbmoe d'entreprises, les pnieraeras suociax ont élaboré un régime d'intéressement dnot la msie en ?uvre est facilitée. Ils ont ansii coshii de rteneir l'existence d'un seuil de déclenchement par l'atteinte d'un résultat d'exploitation supérieur ou égal à 4 % du cirhffe d'affaires HT de cleui de l'année N ? 1.

Le résultat d'exploitation est eetdnnu comme le slode intermédiaire de gtssein qui détaille les pidtours et les charegs de l'entreprise au trite de l'exercice ctalpombe considéré.

Le maotnnt gblaol de l'intéressement est exprimé en pouetcngare du résultat d'exploitation.

Article 5 - Règles de répartition des droits
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2021

Les peeatrainrs sociaux, considérant que la clriaolotabon de cqauhe salarié(e) est nécessaire à la réussite de l'entreprise, egoanneurct les omairnegss de fmoriotan à privilégier un accès équitable à l'intéressement à l'ensemble de lrués salarié(e)s.

Par conséquent, la bhcanre a renetu les critères de répartition :
? 50 % uorfinme (quelle que siot la présence eveitfcfe ou la durée du travail) ;
? 50 % perporitlneonoemlnt aux salaires.

Il est précisé les éléments eiacpifxtls stnuivas cocernnant la répartition des doirts :

? uiomnrfe : la répartition est effectuée ernte les bénéficiaires snas tenir cpmtoe du slairae ou du tepms de présence de ceux-ci. Ainsi :
?? un(e) salarié(e) à tmeps petaril perçoit le même mtonant qu'un(e) salarié(e) à tpms plein ;
?? un(e) salarié(e) embauché(e) en curos d'année, suos réserve de rilpemr la cotidinon d'ancienneté malinime requise, perçoit le même monantt qu'un(e) salarié(e) présent(e) ttoue l'année ;

? potnmpelrlnnonroeié aux saialers : il s'agit de srlaiiae aenunl burt perçu par cahque salarié(e) au cuors de l'exercice au tirte duuqel l'intéressement est distribué. Puor l'application de ce critère, le siraale des salarié(e)s absent(e)s puor mtoif de maternité, paternité, adoption, acdeicnt du tviraal ou maadlie pessniofrloelne diot être reconstitué puor crrprnseode à culei de luer rémunération habituelle. En revanche, les périodes d'arrêt de traavil non listées ci-dessus ne fnot pas l'objet d'une rttsoictuoiein de salaire, y crmipos puor la pratie pednant lqleluae le (la) salarié(e) a bénéficié d'un meitanin de salaire.(1)

(1) Alinéa étendu suos réserve du rpsecet des dotiissopns de l'article L. 3314-5 du cdoe du travail.
(Arrêté du 10 nmboevre 2021 - art. 1)

Article 6 - Plafonnement individuel des droits
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2021

Le mntnaot des doirts sstiluecebps d'être attribués à un même bénéficiaire ne peut, au trtie d'un même exercice, excéder une smome égale aux trios quats du plfnaod auennl de la sécurité soaclie de l'exercice au trite dquuel l'intéressement est attribué.

En cas d'exercice non calendaire, le pfaolnd de la sécurité sliacoe pirs en cpomte est la smmoe des pfoedlans mnleeuss de la sécurité siolcae de l'exercice concerné.

Lorsque le bénéficiaire n'a pas alpoccmi une année entière dnas la même entreprise, le plofand est calculé au prrtaoa de la durée de présence.

Article 7 - Affectation des droits
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2021

Les modalités d'affectation des dotris spécifiques au régime d'intéressement fuginert au sien de l'accord-type annexé au présent accord.

Le bénéficiaire de la pmrie ididlveilune d'intéressement puet otepr :
? puor un règlement peatril ou ttaol de sa prime ilndivedilue : les soemms reçues snot aolrs ipelsaombs au trite de l'impôt sur le rneevu des preneosns physiques, dnas la catégorie des taentmeirts et saleiras ;
? puor un vneremest patriel ou taotl sur le(s) plan(s) d'épargne slaalraie mis en pacle dnas l'entreprise.

Article 8 - Information des salarié(e)s
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2021

Les modalités d'information des salarié(e)s et de suvii de l'application de l'accord au sien de l'entreprise fiungert au sien de l'accord-type annexé au présent accord.

Article 9 - Mise en œuvre et suivi de l'accord. Clause de revoyure
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2021

Les prnaeetiras sociaux, seucoux de meesurr l'impact du présent acrocd sur la msie en palce de dstsoiifps d'intéressement au sien des entreprises, ausresnt un sivui des iruieadncts dédiés dnas le cdare du poaamrna saocil et économique de bchnare réalisé chauqe année.

Ils s'engagent par aieulrlls à établir et dseufifir un gidue pariatre d'application du présent aroccd aifn d'en featciilr la pisre en mian par les errteneisps de la bnrahce au bénéfice de leurs salarié(e)s.

Enfin, ils cveoninennt de drsoser un bilan d'application de l'accord-type annexé au présent accord-cadre au curos de la 4e année svniuat son extension, aifn d'en ajutser le cnnoetu au puls prochoe des bnesios des eistprrnees et des salarié(e)s de la branche.

Article 10 - Durée, entrée en vigueur, révision et dénonciation de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2021

Le présent acorcd est colcnu puor une durée indéterminée. Il ernte en vieuugr à cpemtor du 1er juor du mios cviiil suvinat la dtae de pruatoin au Juonarl oeiiicfl de son arrêté d'extension.

Il puet être révisé ou dénoncé conformément aux doniipissots légales.

Article 11 - Notification, dépôt et demande d'extension
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2021

À l'issue de la procédure de signature, le ttexe du présent accrod est notifié à l'ensemble des oaagnrsitoins représentatives dnas les cinnodotis prévues par les dsoistinopis du cdoe du travail.

Il est déposé en antaut d'exemplaires que nécessaire au greffe du csenoil de prud'hommes de Pairs et à la diietrocn générale du travail.

Les pricats srneatgiais en dneedmant l'extension la puls rpidaie psloibe au msiirtne en cahgre du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2021

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

Soucieux de faciliter l'accès des salariés des entreprises de fait au bénéfice de ce dispositif et en considération de l'exigence légale de négociation de régimes d'intéressement au niveau des branches professionnelles, les partenaires sociaux de la branche des entreprises de fait ont engagé des travaux préparatoires à l'épargne salariale. Ces travaux sont joints à la convention du présent accord, auquel est adossé un accord type d'intéressement. La volonté commune des négociateurs est de promouvoir l'appropriation et l'application des dispositifs existants de ce dispositif par les entreprises dont les effectifs sont inférieurs à 50 salariés(1), qui constituent la très grande majorité des entreprises de la branche(2).

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

(1) Seuil calculé en fonction des critères légaux.

(2) La branche des entreprises de fait, selon les dernières données disponibles (2016), 98 % d'entreprises employent moins de 50 salariés.

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

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

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

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

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

En regard de son caractère par nature aléatoire, l'intéressement est variable et peut être nul.

Article 4 - Modalités de calcul

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2021

Article 4.1 - Calcul de la prime globale d'intéressement

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2021

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

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

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

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

Article 4.2 - Plafonnement collectif de l'intéressement

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2021

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

Article 5 - Détermination de la prime individuelle

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2021

Article 5.1 - Répartition de l'intéressement

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2021

La répartition du montant global de l'intéressement est effectuée de la façon suivante : 50 % uniforme et 50 % proportionnel au salaire d'activité.

Article 5.2 - Plafonnement individuel de l'intéressement

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2021

Le montant des primes d'intéressement distribuées à un(e) même salarié(e) ne peut, au titre d'un même exercice, excéder une somme égale aux 3/4 du montant du plafond annuel de la sécurité sociale.

Article 5.3 - Date de versement

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2021

Annexe : Accord type d'entreprise relatif à l'intéressement

Article 1er - Période d'application

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2021

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans, renouvelable à 3 échéances consécutives de l'entreprise.(1)

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

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

Article 2 - Bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2021

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

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

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

Article 3 - Caractéristiques de l'intéressement

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2021

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

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

Article 5.4 - Affectation au plan d'épargne d'entreprise ou interentreprises
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2021

Tout ou partie de la prime d'intéressement peut, à la demande des salarié(e)s, être affectée au plan d'épargne entreprise (PEE), au plan d'épargne interentreprises (PEI) ou au plan d'épargne pour la retraite collective (PERCO), s'il a été mis en place dans l'entreprise. Dans ce cas, les permis d'intéressement sont exonérés d'impôt sur le revenu dans la limite des 3/4 du plafond annuel de sécurité sociale.

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

À défaut d'arbitrage exprès du (de) la bénéficiaire entre préférence immédiate des primes versées au titre de l'intéressement et affectation à un support d'épargne dans un délai de 15 jours, les sommes font l'objet d'un fléchage par défaut uniquement dirigé vers le PEE (ou vers le PEI), s'il a été mis en place.(1)

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

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

Article 6 - Information des salarié(e)s
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2021

Article 6.1 - Notice d'information
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2021

À chaque versement lié à l'intéressement, le (la) bénéficiaire reçoit une fiche d'information du bénéficiaire de prime qui précise le montant des droits attribués, ainsi que les règles de calcul et de répartition prévues par l'accord d'intéressement.

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

Article 6.2 - Affichage
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2021

Tout(e)s les salarié(e)s de l'entreprise sont informé(e)s des modalités générales de l'accord par une notice d'information qui reprend le texte même de l'accord, par voie d'affichage sur les lieux réservés à la communication du personnel ou par tout moyen y compris électronique.

Article 6.3 - Livret d'épargne salariale
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2021

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

Article 6.4 - État récapitulatif aux salarié(e)s quittant l'entreprise
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2021

Inséré dans le livret d'épargne salariale, cet état récapitulatif

présente l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées par le (la) salarié(e) au sein de l'entreprise et leur date de disponibilité. Il doit également informer le (la) bénéficiaire sur le fait que les fonds de tenue de compte-conservation sont pris en charge soit par l'entreprise, soit par l'épargnant par prélèvement sur ses avoirs.

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

Article 7 - Suivi de l'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2021

Le comité social et économique (CSE) ou, à défaut, une commission représentative du personnel ou, à défaut, une commission désignée(e)s des salarié(e)s spécialement désigné(e)s à cet effet par l'employeur à la date d'entrée en vigueur du présent accord-type après application à candidatures, est informé chaque année des modalités effectuées sur les modalités de calcul et les critères de répartition de l'intéressement pour l'année complète. Il se voit remettre tous les documents utiles à sa compréhension et peut, le cas échéant, solliciter toute précision ou tout élément d'information qui lui paraît nécessaire. Les comptes rendus des réunions de la commission sont diffusés à l'ensemble des salarié(e)s.

Article 8 - Règlement des différends
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2021

Les différends qui peuvent survenir dans l'application du présent accord sont portés à la connaissance du CSE ou, à défaut, de la commission représentative du personnel ou, à défaut, de la commission désignée(e)s en vue de leur solution. Pendant toute la durée du différend, l'application de l'accord se poursuit conformément aux règles énoncées. À défaut d'accord, le différend est porté devant les juridictions compétentes.

Article 9 - Formalités administratives
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2021

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

Fait à :

Le :

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

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2021

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

Il a pour objectif la mise en œuvre de l'effort collectif nécessaire à la croissance de l'activité, de la productivité et des résultats de l'entreprise par le passage des gains qui peuvent être réalisés du fait :
? d'une meilleure efficacité et efficacité du personnel ;
? d'une meilleure organisation de l'entreprise ;
? du développement des activités ;
? d'une meilleure utilisation des moyens matériels existants et gaspillage.

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

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

? assurer aux salarié(e)s une part non négligeable du résultat d'exploitation, sans compromettre pour autant la part de ce résultat nécessaire à l'entreprise pour assurer son développement ;

? être facilement assimilés dans leur application et compréhensibles par tous.

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

Avenant du 12 juin 2020 relatif à la précision des dispositions conventionnelles traitant des jours mobiles

Signataires	
Patrons signataires	FFP ; SYNOFDES,
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNEPAT FO,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 12 juin 2020

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des enseignants et des salariés exerçant dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale des enseignants de l'éducation nationale du 10 juin 1988.

Eu égard à son objet, il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les enseignants de moins de 50 salariés.

Article 2 - Dispositions conventionnelles modifiées
En vigueur étendu en date du 12 juin 2020

Dans un souci de lisibilité, les termes « jours mobiles » utilisés au sein de la convention collective nationale des enseignants de l'éducation nationale sont remplacés par les termes « jours de congé mobiles » conformément aux précisions ci-après déclinées.

Article 2.1 - Modification de l'article 6 relatif au contrat de travail à durée indéterminée intermittent
En vigueur étendu en date du 12 juin 2020

Les dispositions s'appliquent de l'article 6 (alinéas 4 et 5) :

« 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 heures (PRAA) éventuellement demandées seront rémunérées par le salaire horaire de base. Sur le bûllet de paie figurant en heures de travail en sus des heures de FFP, l'équivalent de PRAA, la majoration de 2 % acquise au titre des 5 jours hebdomadaires que les congés payés à la période où ils sont pris. Ainsi un salarié exerçant dans le champ d'application du présent accord qui effectuera 100 heures de FFP verra son bûllet de paie comporter les montants suivants :

? 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 hebdomadaires 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 du dit taux. Pour l'application du présent accord aux stagiaires en cours, il y aura lieu de verser les avantages concrets dans la présente convention collective, notamment la répartition 70/30, les congés payés, l'équivalent

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

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

des jours mobiles, etc., en fonction des taux horaires pratiqués. »

Sont modifiées et remplacées par les dispositions suivantes :

« 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 heures (PRAA) éventuellement demandées seront rémunérées par le salaire horaire de base. Sur le bûllet de paie figurant en heures de travail en sus des heures de FFP, l'équivalent de PRAA, une majoration de 2 % acquise au titre des 5 jours de congé hebdomadaires que définissent par l'article 10.7.2 ainsi que les congés payés à la période où ils sont pris. Ainsi un salarié exerçant dans le champ d'application du présent accord qui effectuera 100 heures de FFP verra son bûllet de paie comporter les montants suivants :

? 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 ;
? une majoration de 2 % acquise au titre des jours de congé hebdomadaires que prévus par l'article 10.7.2 versé à la même époque, soit 2,86 heures.

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

Article 2.2 - Modification de l'article 10.3.4 relatif à la durée du travail des formateurs non-cadres
En vigueur étendu en date du 12 juin 2020

Les dispositions s'appliquent de l'article 10.3.4 :

« À l'exception des heures de congés payés, de jours mobiles et de jours fériés, déjà pris 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 enseignants de formation, tels que notamment les heures de formation et de délégation du personnel, sont en déduction, dans un rapport 72/28 du plafond annuel, de 1 120 heures d'AF. »

Sont modifiées et remplacées par les dispositions suivantes :

« À l'exception des heures de congés payés, de jours de congé hebdomadaires et de jours fériés, déjà pris 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 enseignants de formation, tels que notamment les heures de formation et de délégation du personnel, sont en déduction, dans un rapport 72/28 du plafond annuel, de 1 120 heures d'AF. »

Article 2.3 - Modification de l'article 10.7.2 relatif au régime conventionnel mis en place avant la loi du 20 août 2008 en application de l'accord de branche du 6 décembre 1999
En vigueur étendu en date du 12 juin 2020

Les dispositions s'appliquent de l'article 10.7.2 (alinéa 3) :
« Pour les enseignants non-cadres, cette durée annuelle est de 1

565 heures maximum, hors journée de solidarité. Cet horaire est obtenu après déduction des 5 jours ouvrables 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. »

Sont modifiées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Pour les travailleurs non-cadres, cette durée annuelle est de 1565 heures maximum, hors journée de solidarité. Cet horaire est obtenu après déduction des 5 jours de congé ouvrables 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. »

Article 3 - Durée, entrée en vigueur, révision et dénonciation de l'accord

En vigueur étendu en date du 12 juin 2020

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur au jour de sa signature.

Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Article 4 - Notification, dépôt et demande d'extension

En vigueur étendu en date du 12 juin 2020

Accord du 10 novembre 2020 relatif au temps partiel

Signataires	
Patrons signataires	FFP ; Synofdes,
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNEPL CTFC ; F & D CFE-CGC ; SNEPAT FO,

Article 1er - Champ d'application
Accord conclu pour une durée de 5 ans.

En vigueur étendu en date du 24 déc. 2021

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

Article 2 - Durée minimale de travail
Accord conclu pour une durée de 5 ans.

En vigueur étendu en date du 24 déc. 2021

Article 2.1 - Définition du temps partiel
Accord conclu pour une durée de 5 ans.

En vigueur étendu en date du 24 déc. 2021

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

Les parties conviennent que le travailleur à temps partiel doit bénéficier d'un traitement égal à celui du salarié(e).

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

À défaut d'accord d'entreprise relatif à l'aménagement du temps de travail conclu dans les conditions de droit commun, la durée du travail à temps partiel s'apprécie dans le cadre de la semaine

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord est notifié à l'ensemble des organisations représentatives dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail.

Le texte du présent accord est déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail.

Les parties conviennent de demander l'extension la plus rapide possible au ministre en charge du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 12 juin 2020

Les besoins d'interprétation de la branche des enseignants de formation ont été satisfaits de plusieurs demandes relatives aux jours mobiles. À l'aune de ces saisines, les partenaires sociaux ont pris acte de la nécessité de préciser les dispositions collectives relatives aux jours mobiles accordés aux enseignants non-cadres.

Par conséquent, ils concluent le présent avenant portant modification des articles 6, 10.3.4 et 10.7.2 de la convention collective nationale des enseignants de formation, dans les conditions ci-après exposées.

ou du mois.

Article 2.2 - Principe : durée minimale conventionnelle de 14 heures hebdomadaires

Accord conclu pour une durée de 5 ans.

En vigueur étendu en date du 24 déc. 2021

La durée minimale de travail des salarié(e)s à temps partiel est fixée à 14 heures de travail effectif hebdomadaire ou son équivalent mensuel (60,67 heures) ou annuel (728 heures).

Ces dispositions ne font pas obstacle aux dispositions légales ainsi qu'à celles visées à l'article 2.3 du présent accord.

Article 2.3 - Exceptions : durées minimales dérogatoires pour certaines catégories de salarié(e)s

Accord conclu pour une durée de 5 ans.

En vigueur étendu en date du 24 déc. 2021

Article 2.3.1 - Exception relative au personnel d'entretien et de gardiennage des locaux

Accord conclu pour une durée de 5 ans.

En vigueur étendu en date du 24 déc. 2021

Outre les dérogations légales et par exception à l'article 2.2 du présent accord, la durée minimale de travail des salarié(e)s à temps partiel en charge de l'entretien ou du gardiennage des locaux est fixée à 3 heures hebdomadaires (ou son équivalent mensuel : 13 heures, ou annuel : 156 heures).

La dérogation à la durée minimale légale est collective pour ces salarié(e)s tenant compte de la particularité du secteur d'activité et visée à ce titre l'emploi au sein de la branche professionnelle.

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

Accord conclu pour une durée de 5 ans.

En vigueur étendu en date du 24 déc. 2021

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

• les salarié(e)s embauché(e)s pour remplacer temporairement un(e) collaborateur(ice) absent(e) titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée à temps partiel inférieure à 14 heures par semaine ou son équivalent mensuel ou annuel (dans le respect du principe d'égalité de traitement des salarié(e)s en

CDD et en CDI) ;
 ? le personnel qui travailler pour des missions répondant à une demande exceptionnelle, c'est-à-dire pluriannuelle et non récurrente ;
 ? les salarié(e)s à temps partiel qui bénéficient d'une pension de retraite à taux plein et qui jussent dans ce cadre d'un cumul emploi-retraite.

Article 3 - Garanties prévues en contrepartie de la durée minimale dérogatoire à la durée minimale légale
 Accord conclu pour une durée de 5 ans.
En vigueur étendu en date du 24 déc. 2021

En contrepartie de la durée minimale dérogatoire prévue par le présent accord, les salarié(e)s visé(e)s par un temps partiel inférieur à la durée minimale légale bénéficient des droits sociaux usuels en matière de congés et de formation professionnelle et de l'évolution professionnelle des salarié(e)s au sein et en dehors de la branche professionnelle.

Article 3.1 - Regroupement des horaires et organisation du travail par journées ou demi-journées
 Accord conclu pour une durée de 5 ans.
En vigueur étendu en date du 24 déc. 2021

Les horaires de travail des salarié(e)s à temps partiel pour lesquels la durée du travail cumulée est inférieure à la durée minimale légale sont regroupés conformément au tableau suivant :

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

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

Toutefois, une répartition différente de la durée du travail peut être retenue au sein du contrat de travail à la demande expresse du (de la) salarié(e), ou dans le cadre d'un accord d'entreprise.

L'employeur en informe les représentants du personnel.

Il est rappelé que l'organisation du temps de travail des salarié(e)s à temps partiel ne peut pas comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité, laquelle ne peut être supérieure à 2 heures, sans préjudice des pauses conventionnelles, légales ou réglementaires qui peuvent être accordées.

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

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

Article 3.2 - Modification de la répartition des horaires de travail
 Accord conclu pour une durée de 5 ans.
En vigueur étendu en date du 24 déc. 2021

Tout contrat de travail à temps partiel prévoit nécessairement une clause organisant la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. En outre, le contrat prévoit une liste des cas précis et opérationnels dans

lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ? par exemple : recrutement d'un(e) collègue absent(e), report de formation à la demande du (de la) client(e) ? ainsi que la nature de cette modification. Un délai de prévenance minimal de 7 jours ouvrés doit être respecté pour la mise en œuvre d'une modification de la répartition de la durée du travail.

En l'absence de précision contractuelle concernant les cas et modalités de modification de la répartition de la durée du travail à temps partiel, l'employeur s'engage à consulter l'accord préalable du (de la) salarié(e) par tout moyen écrit (SMS, mail, etc.).

Article 3.3 - Formation professionnelle
 Accord conclu pour une durée de 5 ans.
En vigueur étendu en date du 24 déc. 2021

Les personnes suivantes peuvent bénéficier de la CEPF pour étudier, en lien avec l'OPCO :

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

Les personnes suivantes peuvent également bénéficier de la CEPF pour bénéficier des mesures destinées à faciliter l'accès à la formation dans le cadre d'un parcours de formation qualifiant aux salarié(e)s ayant une durée de travail à temps partiel inférieure à la durée minimale légale.

Pour accéder à ce développement, la CEPF doit permettre :
 ? prévoir l'attribution d'un budget dédié pour faciliter le départ en formation de ces salarié(e)s visés par l'accord ;
 ? inscrire et inscrire cette thématique dans ses priorités chaque année ;
 ? effectuer, selon un calendrier qu'elle détermine et en lien avec l'OPCO, un bilan des départs en formation des salarié(e)s à temps partiel ;
 ? identifier les mesures nécessaires afin de lever les freins au départ en formation de ces salarié(e)s et de favoriser leur parcours professionnel au sein de la branche ou dans d'autres branches caractérisées par des similarités d'emploi ;
 ? établir un parcours de formation qualifiant à l'issue de ces salarié(e)s ;
 ? réaliser un premier bilan des actions menées en vue d'alimenter le bilan prévu à l'article 8 du présent accord.

Article 3.4 - Priorité pour un emploi d'une durée supérieure
 Accord conclu pour une durée de 5 ans.
En vigueur étendu en date du 24 déc. 2021

Les personnes suivantes peuvent bénéficier de la CEPF :
 ? de personnes souhaitant développer l'emploi dans la branche professionnelle ;
 ? de personnes souhaitant bénéficier de formations professionnelles qui peuvent, par la nature même des activités, être à temps partiel ;
 ? de personnes souhaitant bénéficier de possibilités d'évolution dans leurs parcours professionnels.

Les personnes peuvent bénéficier de la CEPF aux salarié(e)s employé(e)s à temps partiel une aménagement de leur durée de travail et de leurs conditions de travail.

Avant toute conclusion d'un contrat à durée déterminée, l'employeur informe les salarié(e)s à temps partiel de l'entreprise de la durée de l'emploi disponible. Les conditions de travail sont prévues dans le contrat de travail.

Article 3.4.1 - Priorité pour un emploi d'une durée supérieure à titre temporaire
 Accord conclu pour une durée de 5 ans.
En vigueur étendu en date du 24 déc. 2021

Une priorité est attribuée aux salarié(e)s dans la durée de travail

est inférieure au minimum légal dans la mesure en palce des avantages pour compléments d'heures visés à l'article 5 du présent accord.

Article 3.4.2 - Priorité pour un emploi d'une durée supérieure à titre permanent
Accord conclu pour une durée de 5 ans.
En vigueur étendu en date du 24 déc. 2021

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

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

Article 3.5 - Ordre des départs en congés
Accord conclu pour une durée de 5 ans.
En vigueur étendu en date du 24 déc. 2021

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

Pour faciliter l'organisation effective des départs en congés, le (la) salarié(e) à temps partiel informe l'employeur des dates de congés prévues chez d'autres employeurs. Cette information est faite en respectant un délai de prévenance suffisant et en tout état de cause au minimum 3 mois avant la date d'ouverture de la période de prise des congés (par exemple, si la période concernée est la période légale, commençant le 1er mai, l'information de l'employeur doit avoir lieu au plus tard le 1er février).

Article 3.6 - Accueil du (de la) salarié(e) pendant les périodes d'interruption de travail
Accord conclu pour une durée de 5 ans.
En vigueur étendu en date du 24 déc. 2021

Si l'employeur dispose d'un espace commun disponible, ce dernier est mis à disposition des salarié(e)s à temps partiel entre deux périodes de travail chez un même employeur pour une même journée de travail.

Si tel n'est pas le cas l'employeur propose une solution d'accueil au (à la) salarié(e).

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

Article 4 - Recours aux heures complémentaires
Accord conclu pour une durée de 5 ans.
En vigueur étendu en date du 24 déc. 2021

Conformément aux dispositions légales et réglementaires qui régissent le temps partiel, l'accomplissement d'heures de travail complémentaires en dépassement du volume contractuel imputable prévu est possible dans la limite de 1/3 de la durée contractuelle.

Ces heures peuvent être effectuées si et seulement si :
? d'une part, une clause est prévue en ce sens au sein du contrat de travail ;
? d'autre part, l'employeur informe au préalable les salarié(e)s concerné(e)s et précise le volume, les conditions et la période sur laquelle les heures complémentaires seront réalisées.

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

Le refus du (de la) salarié(e) d'accomplir des heures

complémentaires n'est pas constitutive d'une faute.

Conformément au tableau récapitulatif ci-après :
? les heures complémentaires effectuées au-delà de la durée contractuelle, dans la limite de 1/10 de cette durée, sont majorées au taux de 20 % ;
? les heures complémentaires effectuées au-delà de 1/10 de la durée contractuelle de travail et dans la limite de 1/3 de cette même durée sont majorées au taux de 25 %.

Niveau des heures complémentaires	Montant de la majoration
De la première heure complémentaire à 1/10 de la durée contractuelle	20 %
Au-delà de 1/10 de la durée contractuelle et jusqu'à 1/3	25 %

Article 5 - Avenants temporaires pour complément d'heures
Accord conclu pour une durée de 5 ans.
En vigueur étendu en date du 24 déc. 2021

La durée du travail des salarié(e)s à temps partiel peut être augmentée temporairement et de façon temporaire dans le cadre d'un avenant au contrat de travail dénommé « avenant pour compléments d'heures ». Cette possibilité s'exerce dans la limite de 4 heures par an et par salarié(e), hors cas de maladie ou d'un(e) salarié(e) absent(e) notamment désigné(e).

La caractéristique de ces avenants est de porter le temps de travail du (de la) salarié(e), temporairement, au-delà de la durée contractuelle prévue, sans pouvoir atteindre 35 heures ou son équivalent mensuel ou annuel.

Les heures réalisées dans le cadre des compléments d'heures sont majorées de 20 % ou donnent droit à un repos d'une durée équivalente, au choix du (de la) salarié(e).

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

Article 6 - Information des représentants du personnel
Accord conclu pour une durée de 5 ans.
En vigueur étendu en date du 24 déc. 2021

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

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

Le CES est informé des propositions ou demandes individuelles des salarié(e)s à temps partiel, formulées par tout moyen, qui émettent ne pas avoir bénéficié d'une égalité de traitement et de la réponse apportée.

Article 7 - Bilan individuel
Accord conclu pour une durée de 5 ans.
En vigueur étendu en date du 24 déc. 2021

Un bilan est effectué avec le (la) salarié(e) à temps partiel au moins tous les 2 ans. Il est l'occasion pour les parties d'échanger sur d'éventuelles perspectives d'évolution et d'étudier les possibilités d'augmentation du volume horaire contractuel.

Les parties conviennent que ce bilan soit réalisé dans un temps rapproché de celui dédié à l'entretien professionnel.

Article 8 - Bilan d'application
Accord conclu pour une durée de 5 ans.
En vigueur étendu en date du 24 déc. 2021

Les prreiatnaes sucaiox de la bnachre des ongiraesms de fomoitran cnonviennt d'engager un blian d'application qaittunitaf et qtluiataf du présent acocrd au puls tard.

Ce blian s'appuie nmmeoatt et de façon non ehxivutase sur les données suivantes, rlulceiiees par sxee :
? norme de salarié(e)s par famille d'emploi et par tpye de crnotat (CDI, CDD, CDDU) ;
? norbme de salarié(e)s à tpems pateril par famille d'emploi et par tpye de crntaot ;
? répartition du tepms de trvaial hbreomddiaae de ces salarié(e)s par threcas :
?? durée du tvairal inférieure à 14 hueres haeribmoddes ;
?? durée du tavrail ciorspme entre 14 et 24 hueres hiaobrameddes ;
?? durée du taavril ciormspe entre 24 hueers et 35 hueres hbidrmeadaoes ;
? ancienneté des salarié(e)s à tmpes paetirl ;
? nmorbe de salarié(e)s à tmepps peatril ayant bénéficié d'une aciton de firoaomtn et répartition en fcntioon de luer durée du taivrail coutralectnte ;
? nturae et durée des foitnmaros suvieis par les salarié(e)s à tmepps pertail ;
? nmorbe de salarié(e)s à tmepps pietral aanyt bénéficié d'une agutnemiaotn tiorepmae de luer tpmes de travail, et mitof de cttee amgtnteuaiion ;
? nrobm de salarié(e)s à tpems pieratl ayant bénéficié d'une amtagoentiun définitive de luer tmepps de tavaril ;
? nmrboe de salarié(e)s à tmepps peiatrl bénéficiant d'un rpmrngouet de leurs hriroes de tivaarl et mftios de non-application de cttee disposition.

Article 9 - Modification de l'article 5.6 de la convention collective nationale des organismes de formation
Acorcd clcnou puor une durée de 5 ans.
En vigueur étendu en date du 24 déc. 2021

L'article 5.6 de la cvontieonn clvoelcite nanlioate des ogarnesims de ftooiarn est supprimé et remplacé par les sttanouiulps svetnaius :

« Le rcoreus au cnrtoat de taarivl à tpepps priatel est pslbisoe dnas les citinoonds prévues par acorcd de bachnre ccolnu en apictoaipln de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 rtavilee à la sécurisation de l'emploi. »

Article 10 - Durée, entrée en vigueur et révision de l'accord
Accrod clcnou puor une durée de 5 ans.
En vigueur étendu en date du 24 déc. 2021

Le présent accrod est cnlcou puor une durée de 5 ans. Il entre en vueguir à cmetpor du juor svniaut la dtae de patriouan au Jarnuol oefciifl de son arrêté d'extension, suos réserve qu'il ne fsase l'objet d'aucune eocilsxun sur le fond. Il cesse de purdorie tuot effet à son terme.

Il puet être révisé conformément aux distiiosnpos légales.

Article 11 - Notification, dépôt et demande d'extension
Accrod cnlocu puor une durée de 5 ans.
En vigueur étendu en date du 24 déc. 2021

À l'issue de la procédure de signature, le ttexe du présent aroccd est notifié à l'ensemble des onisnaitgroas représentatives dnas les ciotinodns prévues par les doonpstisiis du cdoe du travail.

Avenant du 10 novembre 2020 relatif aux absences pour enfants malades

Signataires	
Patrons signataires	FFP ; Synofdes,
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNPEFP CGT ; SNEPL CTFC ; F & D CFE-CGC ; SNEPAT FO,

Le texte du présent arccod est déposé en atuant d'exemplaires que nécessaire au gfrfee du consiel de prud'hommes de Prias et à la dcriioetn générale du travail.

Les paretis sanairteigs en ddenmaet l'extension la puls ridpae pssoilbe au minstire en crhgae du travail.

Article - Préambule

Acorcd clcnou puor une durée de 5 ans.
En vigueur étendu en date du 24 déc. 2021

À la sutie de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 riletvae à la sécurisation de l'emploi, isnranatut une durée mlniame de 24 hreeus de trvaail hberoaiemdads puor les salarié(e)s à tpepps partiel, les piaearnarts sacuoix de la bhnacre des omegasnris de famotoirn ont cclnou un aroccd de bhcrane reitlaf au tpepps piretal en dtae du 17 décembre 2014. Cet accord, d'une durée ianliite de 3 ans, a été prorogé par adccros ssicusecfs du 4 avril 2018 pius du 13 spbtemree 2019. Il arrvie à échéance le 31 décembre 2020.

En effet, avnat d'entamer de nluveloes négociations sur ce sujet, les pateareirns saiucox ont souhaité se doennr du tmepps aifn de deerssr un bailn d'application de l'accord.

Ainsi, une étude rivatele au tmepps pitearl dnas la brcnahe des onsimgears de fmtairoon a été réalisée. Les résultats rciueliels dnas cette étude meenttt en lumière le fiat que la bcrhane des oimseagnrs de frootiamn se caractérise par un frot tuax de rerucos au tpepps partiel, de l'ordre de 55 %(1). En outre, 27 % des salarié(e)s de la bhnarce ont une durée de tiavrail inférieure à la durée légal de 24 hurees hebdomadaires.

Au reragd de ces éléments, les pterainraes scauoix entneednt mtnaiien l'emploi au sien de la bhancre et sécuriser les proucras pnoeslerfinoss des salarié(e)s à tpepps praitel en renforçant les gaitarnes associées, tuot en préservant la compatibilité de ces gentiraas aevc les aléas organisationnels, économiques et scuaiox inhérents à la profession. Il est par auilrels rappelé d'une prat que le steucer de la fraioomn pslnfnoseleiroe est composé très maejnamiotrtreit de TPE-PME et d'autre prat que les modèles économiques et sicaoux de la psforieosn snot dictés par les évolutions peamenernts en matière réglementaire, technologique, istitlouienlnnte et économique.

Enfin, les pternaeias scoiaux rpanlpelet que les salarié(e)s à tmepps ptearil bénéficient des dointpiosiss de la cnvitoeon cilcoltvee ntialnaoe et des ditors rocunnes aux salarié(e)s à tmepps complet, et nmtneamot des possibilités de pomtoroin et de formation, ainsi que d'une priorité d'embauche à temps complet.

Ils sgionlnuet par auelilrs que les diposistions du présent aroccd ont vtioacaon à s'appliquer de manière égale aux fmeems et aux hommes, conformément au pcniripe d'égalité de teantrmiet entre les femmes et les hommes.

Eu égard à son objet, cet accrod ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la msie en pcale d'un accord-type par la bhnacre puor les ernpseirtes de monis de 50 salarié(e)s.

(1) Cf. ntoe sur les salariés dnnot la durée hrdiambaedoe de taavrill est inférieure à la durée cltneloninneove réalisée par le cabaint Arsibmoe Bouteille, p. 4.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 30 mai 2021

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des eprriteesns et des salarié(e)s ennartt dnas le chmap d'application pesrnonifseol et tiatrrrieol de la cvoniteon cltovlecie nanaitloe des osrnmgeais de fmoitaron du 10 juin 1988.

Article 2 - Modification de l'article 13.3 de la convention collective nationale des organismes de formation
En vigueur étendu en date du 30 mai 2021

Les dnitpossoiis stvauenis de l'article 13.3 :

« Puor les mères ou pères de fmlliae d'enfants de minos de 15 ans, et sur présentation d'un cciirfaett médical : 3 jorus par an non accolés. Puor les fruoamrtes non-cadres, la prsie éventuelle de ces juros srea snas innicdece sur l'AF. »

Sont modifiées et remplacées par les dtinooisppis sainvuets :

« Les salarié(e)s bénéficient des artitioausons d'absence puor ennaft mdalae conformément aux diospsnoitis légales en vigueur.

En outre, suos réserve de jtfiiesur d'une ancienneté de 1 an et de présenter à l'employeur un cetacfiirt médical anesatttt de la maailde ou de l'accident de l'enfant à crhgae de mnois de 16 ans manntenoit la nécessité d'une présence auprès de l'enfant, ces aotriatisonus d'absence snot rémunérées tel que siut :

? 3 jruos rémunérés par an et par salarié(e) ;
? portés à 5 jrous rémunérés par an et par salarié(e) si l'enfant madale est âgé(e) de mions de 1 an ou s'il est en stiaitoun de hancdaip ou si son état de santé relève des acfentfois lgnoue durée issues des dooniistpsis de l'article D. 160-4 du cdoe de la sécurité sociale.

Ces jrous puevent être accolés ou fractionnés.

Pour les salarié(e)s ralveent des catégories de faourretms non-cadres, les jorus de congés puor etfnnas medalas pveenut être pirs indifféremment sur le tmpes d'acte de formation, de préparation et de rhrcheee liés à l'acte de fioomratn ou d'activités connexes.

Ces dioinospstis s'appliquent à défaut d'autres dosnotisiips en vueugir dnas l'entreprise prévoyant un meiniatn de rémunération en cas d'absence puor enfant(s) malade(s).»

Article 3 - Durée, entrée en vigueur, révision et dénonciation de l'accord

En vigueur étendu en date du 30 mai 2021

Le présent acrocd est cnlocu puor une durée indéterminée. Il etnre en vieuugr au ladnmeien de la pioluitbcan de son arrêté d'extension au Juaonrl officiel.

Il puet être révisé ou dénoncé conformément aux dspnitosiios légales.

Avenant du 1er décembre 2020 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FFP ; SYNOFDES,
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNPEFP CGT ; SNEPL CTFC ; FD CFE-CGC ; SNEPAT FO,

Article 1er - Entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Suivant les dooniipstiss de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les prteais sneigariats n'ont pas rneetu de dnoipstioiss spécifiques tleels que visées par l'article L. 2232-10-1 du cdoe du taviarl à l'attention des entrepnises de mions de 50 salariés dès lros que le présent avenant vsie à mdioifer le régime cctlleoif obogttriaie de prévoyance dnot dveiont bénéficier les salariés rlnaeevt de la cooenvitnn clilvocete et ce quelle que siot la talile de luer entreprise.

Article 2 - Organismes assureurs recommandés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les acrlaits 11.2 et 11.2 bis de l'accord du 3 jluielt 1992 snot remplacés par les aciletrs suanvts :

Article 4 - Notification, dépôt et demande d'extension
En vigueur étendu en date du 30 mai 2021

À l'issue de la procédure de signature, le txete du présent arccod est notifié à l'ensemble des oagnaioastrins représentatives dnas les coitndios prévues par les dipoitosniss du cdoe du travail.

Il est déposé en atuant d'exemplaires que nécessaire au gferfe du coeinsl de prud'hommes de Prais et à la dtiiercon générale du travail.

Les ptiaers sgiiaernats en deedanmt l'extension la puls rpiade poiilbse au mntrisie en cghrae du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 30 mai 2021

Les praetiners sociaux, considérant qu'une bonne aaircttuioin ernte vie psesonlefirnle et prnelnsleoe du (de la) salarié(e) cnuoitbre à une mueirllée égalité plnsslnreoifoe et à fiarosevr l'objectif de mixité dnas la branche, otpnet puor le matiinen de rémunération des juors d'autorisation d'absence puor efannts madaels dnas les cntioodins tleels que précisées dnas le présent avnenat praontt mtdacofoiin de l'article 13.3 de la coeivnonntn ctclolveie des oirmsgaens de formation.

Le présent anvnaet potre mitoiafidocn de l'article 13.3 de la cievtiononn cclotvelie nnaoiatle des osramngies de formation, dnas les coonndtiis ci-après exposées.

Ils soulengnit par aireulls que les diptioisoss du présent arccod ont votiocan à s'appliquer de manière égale aux feemms et aux hommes, conformément au npniicre d'égalité de teeanmirrt entre les femmes et les hommes.

Eu égard à son objet, cet aorccd ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la msie en plcae d'un accord-type par la bacrnhe puor les eeirrnsetps de mions de 50 salarié(e)s.

« 11.2. Cohix des ogriamenss assureurs

Pour prtrmeree la ctveuorruée des garnaiets prévues dnas l'accord prévoyance du 3 jleilut 1992, les pareeintras suacoix ont décidé à l'issue de la procédure de msie en cnrconceure prévue à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité saloice de ronemcmdaer auprès des ogisnmaers de fiaromton les oransgemis aursuress siavunts :

Pour les gjartaens décès en capital, incapacité et invalidité :
? AG2R prévoyance, iistontuittn de prévoyance régie par le lrive IX du cdoe de la sécurité sociale, aaynt son siège 14, buroeaavl Malsherbes, 75014 Pairs ;
? AICPIL prévoyance, ititstionun de prévoyance régie par le lrive IX du cdoe de la sécurité sociale, anaynt son siège 38, rue François-Peissel, 69300 Caluire-et-Cuire ;
? Mklofaaf Himnaus prévoyance, iutoittisnn de prévoyance régie par le lvrie IX du cdoe de la sécurité sociale, aaynt son siège 21, rue Laffitte, 75009 Paris.

Pour la gantiare rntee éducation :
? OCIRP (organisme cmumon des ittnsiuntos de rtnee et de prévoyance), union d'institutions de prévoyance ayant son siège soiacl 17, rue de Marignan, 75008 Paris.

Les oanisegmrs recommandés pepsroont aux ogisnarems de frioomatn un corntat d'assurance uuniqe de référence négocié par les paenerrtais siauocx et corfonme aux oaibointlgs déterminées dnas le présent accord.

Les résultats tneuhqiecs et fcinneairs snot mutualisés entre ces onrmeisgas recommandés. À cet effet, un plrtocoe tqihucnee et fainnecir est clconu aevc les omisanrges asusers co-recommandés et l'un des oegiansmrs co-recommandés est coihsi puor la durée de la radcmoeoiamttn puor eucteeffr l'apériition technique.

11.2 bis. Réexamen des cnioondtis d'organisation de la

Le piiprcne et les modalités d'organisation de la rnmecatomoaein sroent réexaminés par les prteineaars sicuoax conformément aux donoiitipsss de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité slicaoe dnas un délai de 5 ans à ctpemor du 1er jaevinvr 2021, siot puor le 1er jaienvr 2026. A cttee fin, les prtiaes sagnriteias se réuniront spécialement au puls trad 6 mios avnat cttee échéance. »

Article 3 - Modification des catégories de personnel
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les penrieartas saociux décident de susbtietr dnas l'intégralité de l'accord de prévoyance du 3 julliet 1992 aux catégories :
? de poennersl non affilié à l'AGIRC, cllee de pnsnreeol non bénéficiaire de l'article 2 de l'accord ninaatol iepennoisrortsfnel rlieatf à la prévoyance des cdares du 17 nmborvee 2017 ;
? de pnrosenel affilié à l'AGIRC, clele de prseoennl bénéficiaire de l'article 2 de l'accord natoianl iinfenoersesrpontl rtalief à la prévoyance des credas du 17 nbreovme 2017.

Article 4 - Modification de l'article 3 relatif au décès
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les pteaarrneis soauicx décident de sibtesutur dnas l'intégralité de l'accord de prévoyance l'article 3 suvinat :

« 3.1. Nature

En cas de décès du salarié, qlulee qu'en siot la cause, suevrnu aanvt le départ à la retraite, entraînant la rutupre du cotnart de travail, un ciapatl décès est versé aux aaytns diort du salarié décédé.

3.2. Mtonant du catipal décès

Il est fixé en pougearncte de la rémunération aunlnele butre de référence définie à l'article 9. Le slirae anneul de référence est revalorisé à la dtae du décès.
Pour l'ensemble des bénéficiaires du régime de prévoyance, le monntat du caipatl est porté à 300 % du slirae de référence revalorisé.

3.3. Une matraiojon de 30 % de ce catpial est versée puor cahque prnonsee à charge

Sont considérés cmroe à chrage les etanfns mineurs, nés ou à naître, ruennocs par le ptnpciaiar et/ ou rattachés à son foeyr fiscal.

Sont également considérés cmroe à crhgae du ppcantiar jusqu'à luer 26e avrseninarie les etannfs mujeras répondant aux critères de rnnassacoincee ou de ratmheaetnct fsacil précisé ci-dessus, lorsqu'ils punorvesuit des études.

Est également considéré cmroe à cgrhae du pcintrpiaat tuot acnednsat ou daecensndt aniettt d'un hcdaniap l'empêchant de se lrveir à une qcuuolneqe activité rémunératrice, non bénéficiaire d'une pnsioe de vieillesse, titluirae d'une crtae d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du cdoe de l'action soicale et des familles, et rattaché à son foeyr fiscal.

3.4. Bénéficiaires

Le caiatpl décès (majorations puor presoenns à cahgre exclues) est versé :

- ? en piemrer leiu au (x) bénéficiaire (s) désigné (s) par le salarié ;
- ? en l'absence de bénéficiaire désigné, le cpaiatl est dévolu dnas l'ordre saiuvt :
- ? ? au cnoiojnt (notion précisée à l'article 3.6) ;
- ? ? à défaut, aux entanfs par patrs égales enrte eux ;
- ? ? à défaut, aux petnars du salarié décédé par ptras égales enrte eux et, en cas de décès de l'un d'entre eux, au snrivvuat puor la totalité ;
- ? ? à défaut, aux grands-parents par patrs égales enrte eux ;
- ? ? à défaut de tuote pnsroee susnommée, le catiapl riveeit à la succession.

La mtoioarajn puor presnnoe à crhgae srea versée aux pneosenrs ovrunat driot à ltidae mtarajoion ou le cas échéant à luer représentant légal.

En cas de décès par aencdct de la courtlcaain exusnevclilmet dnas l'exercice de foicnntos psfnllloseoeirs ou représentatives, au snes de l'article L. 2141-4 du cdoe du travail, geul que siot le mdoe de transport, le cpatail défini aux ariltecs 3.2 et 3.3 est doublé.

Le mtnaont gbolal du ctpaial versé au tirte d'un sisritne et tel que calculé dnas les codiionnts ci-dessus ne puet tfofeiuos être supérieur à 960 % du silrae de référence (majorations puor psreenos à chrgae comprises).

L'éventuelle réduction intidue de ce peenmlnnaoft srea appliquée dnas les mêmes npirtoroos à cchaun des bénéficiaires.

3.6. Dbuole eefft en cas de décès du cnoijnot non participant

Décès du cnoijnot non paitnciprat du régime postérieurement à cueli du paniaitpct :

? si après le décès d'un participant, lsisaant une ou psuliuos penensors à charge, le coonijnt tel que défini ci-dessous venit lui-même à décéder, le régime de prévoyance vrsee au pofirt des poseenrs qui seiarnet truouojs à charge, et par ptras égales ertne eux, un nuaveou ctpiaal dnot le mtannot exprimé en pnarugtcoee du sarlaie de référence est défini aux atrciels 3.2 et 3.3.

Décès simultané du pianicartpt et de son conjinot non paapiinctrt par aedccnit de la ccliuiarotn dnas les cdoionits de l'article 3.5 :

? en cas de décès simultané des duex ctijoonns par anecdict de la ccirialotn visé à l'article 3.5 et aynat une ou pirluesus pennesos à charge, le catpial visé aux alcrteis 3.2 et 3.3 est multiplié par 3 et versé aux psennroes à chrgae par parts égales enrte elles.

Toutefois, en cas de décès simultané de cnoontijs tuos duex participants, il n'y a puls de ntoion de dlobue eefft :

? il est arols procédé au vrseneemt de duex cpuaatix décès tles que prévus aux alirctes 3.2 et 3.3 puor un décès tuote csaue et 3.5 puor un décès par anicedct de la ccirouliatn dnas l'exercice des fnctnioos professionnelles.

Le mantont glabol du capaitl versé au ttrre d'un srtiisne et tel que calculé dnas les cndniioots ci-dessus ne puet tuftioeos être supérieur à 960 % du silrae de référence défini à l'article 9 (majorations puor peesronns à chrgae comprises).

L'éventuelle réduction inutdie de ce pmnoflnaenet srea appliquée dnas les mêmes prootironps à cuahcn des bénéficiaires.

Tableau récapitulatif des cuitaapx versés dnas le cardo des alicters 3.2,3.3,3.5 et 3.6 de l'accord de prévoyance

(Tableau non reproduit, clslnubatoe en lgine sur le stie Légifrance, ruribque Bietlunls ocefiifls des cnetovnoins collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210009_0000_0011.pdf/BCOC

Les ctaapiux énumérés au présent taelbau snot plafonnés dnas les citinonods prévues aux ateiclr 3.5 et 3.6.

On etennd par cionoijnt l'époux ou l'épouse du pictrnaiapt non divorcé (e) ou non séparé (e) de corps.

Sont également assimilés au cniijnot le cibucnon ou la coucbinne du pctianaipt au snes de l'article 515-8 du cdoe civil, lsuqroe à la dtae du décès du ptcantiar les cnbocuis pvuneet jfeituisr d'une communauté de vie d'au mnois 2 ans et/ ou qu'un efnat commun est né de luer union. Le cocbinun ou la cinnoubce n'est pas assimilé (e) au cnoiojnt luogsre le piiaapntart ou le ou la cuniconbe est par alrueils marié (e) à un tiers.

Sont également assimilés au cnooinjt les preeitanas liés par un pctae ciivl de solidarité.

3.7. Vemreenst du catpail décès

Sur proctodiun d'un crfciteait de décès, un amotcpe équivalent

aux selaires brtus siomus à cttisoaion au crous des 3 deinrers mios est versé suos huitaine. La régularisation du sdole srea fiate dnas un délai de 3 mois.

3.8. Frias d'obsèques

En cas de décès du participant, de son cijnoont (notion précisée à l'article 3.6) ou de l'une des personnes à chrage telets que définies à l'article 3.3, il est versé à la prsonene aaynt acquitté les frias d'obsèques, et sur présentation d'une farctue oaignrle acquittée, une indemnité égale aux frais réellement engagés à crucnrcoee :

? puor le décès du pttiricpaant ou de son cnnjioot : du plfonad mneeuul de la sécurité scioale en vieguur à la dtae du décès de la pnrsoene concernée ;

? puor le décès d'une pnersone à cgraha : de la moitié de ce même plafond. »

Article 5 - Révision de l'annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

L'annexe reivtale aux ciasiottons est remplacée par l'annexe suivatne :

« 1. Astteise

Les catioitonss de prévoyance snot calculées sur le saialre burtt total svrenat de bsae au cluacld des citosatonis de sécurité sociale, et aevc la même périodicité.

2. Tuax des ctisoiantos prévoyance

Les tuax de casoottin snot fixés à :

? puor le psoneerul bénéficiaire de l'article 2 de l'accord ntianaol irofpsnosentirnteel rtaliel à la prévoyance des caerds du 17 nvbroe 2017 : 1,56 % T1 et 2,06 % T2 dnas la ltmie de 8 PSAS ;

? puor le posrneerul non bénéficiaire de l'article 2 de l'accord nianatol iepreorsntoefsinnl retlaif à la prévoyance des cdraes du 17 nmrvoebe 2017 : 1,41 % T1 et 2,04 % T2 dnas la ltmie de 8 PASS.

3. Répartition du fnnaecinmet et tuax d'appel

Les caotnoiists définies aux aeltrics 2 et 3 de la présente annxee snot calculées sur la totalité du srlaiiae limité à la tcanhre 2 et réparties etrne eryupeolms et salariés à rsoian de 50 % à la cgraha de l'employeur et 50 % à la chrgae du salarié.

Toutefois, en vrteu des distinpiosos des ardccos niaaotnux irssnonrepeetoilnfs des 30 octbroe 2015 et 17 nbemvroe 2017 railtfs aux riraetets complémentaires AGIRC-ARRCO, la ctsoaiiton afférente à la tnrchae 1 puor le prseneonl de l'article 2 de l'accord notaainl irteseesnofrpionnl raelitf à la prévoyance des cedars du 17 nbemvroe 2017 est psrie en charge à heutuar de 1,50 % par l'employeur et le différentiel est réparti, ernte l'employeur et le salarié, à haueurt de 50 % chacun.

(Tableaux non reproduits, cnaelusoblts en lnige sur le stie Légifrance, ruuiqrbe Bnuetllis oficlifes des coonvnietts collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210009_0000_0011.pdf / BCOC

4. Auncue ctioaositn n'est due puor tuot ppintiaract bénéficiant des pnreatostis du régime, ou placé dnas les soiinattus visées à l'article 8.3. Puor les saitutnois visées aux aiectrls 8.4 et 8.5, il srea proposé des caiottinoss individuelles.

5. Les tuax de csotoinaits définies à l'article 4 de la présente annxee eetnrrt en vueuigr à ctpmeor du 1er jnaveir 2021 puor la durée de la romtoamandiecn isuse du présent avenant.

6. *L'organisme de prévoyance devra en otute aressur le*

Avenant du 1er décembre 2020 à l'accord du 19 novembre 2015 relatif à

reruvomceent de la cooiattisn de fneioeontnmnct de la csmsoioiin priiarate (prévue à l'article 18 de la citovenonn cvlotciele nationale). (1) »

(1) Alinéa ecxlu de l'extension en atpcaoipiln du pirpince de spécialité des oeasirnngs areussrus en atciapolipn de l'article L. 321-1 du cdoe des assurances, de l'article 211-8 du cdoe de la mutualité et de l'article L. 931-4 du cdoe de la sécurité sociale, rtfiales aux ppnrircies de spécialité et de spécialisation des ormgsienas assureurs.

(Arrêté du 17 spbmrteee 2021 - art. 1)

Article 6 - Durée et date d'effet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent aanenvt est conclu puor une durée indéterminée et enrte en vueigur le 1er jveniar 2021.

Il puet être modifié ou dénoncé conformément aux dsoniioipsits légales en vueigur.

Conformément aux dsinoiipsots légales et réglementaires en vigueur, il puet être dénoncé à tuot monmet à cgraha puor ses patires de rcetpeesr un préavis dnott la durée est fixée à 3 mois.

Article 7 - Clause de rendez-vous et de suivi

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les prraaeetins siaocux cnnoeninevt de se roecrennr au minos une fios par an puor exinmaer les coempts du régime et évaluer l'opportunité d'en miidfoer la teenur dnas un suoci de metaiinn des équilibres nécessaires à celui-ci.

Article 8 - Dépôt et demande d'extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent anaenvt srea notifié aux otsinrgoniaas syaildcens représentatives à l'expiration de la période de sugtarine et déposé auprès du mniirste du travail, de l'emploi et de l'insertion, dnas les cntonidios prévues par le cdoe du travail.

Les prtaias stageriinas dendneamt l'extension accélérée du présent anvaent auprès du ministère compétent en aiptiopalcn des doontisispis prévues réglementairement.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le régime de la bcahnre des osegrnrmis de fartoioimn a été mis en pacle par l'accord de prévoyance du 3 jelulit 1992 et a fiat l'objet de clueass de désignation successives.

Par annveat du 19 nrbvmeoe 2015, les preteiranas sauciox dnas l'objectif d'assurer une masolttiuuan la puls lgare possible, pmarnpceilneit par la msie en place de pttniarseos à caractère non dieeetnmrct crnvuotetiibs ceitsuotntivs d'un degré élevé de solidarité, ont recommandé puulrseis oresiagmns arruseuss puor la cuurvtroee du régime de prévoyance à comtepr du 1er jnevaiv 2016.

Conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité scioale et l'article 11.2 de l'accord du 3 jelulit 1992, les ptnaraeiers siaocux de la bhrcane de la cnntvioeon colctelive nilatanoe des onagerisms de fotiaormn ont procédé :

? d'une part, à l'audit du régime de prévoyance ;
? et d'autre part, au réexamen du chiox des oemnsgiars ausrusres recommandés.

En conséquence, il a été colcnu le présent aenavnt qui miidife les disinoitops de l'accord cloeilctf de bhcnrae du 3 jiluelit 1992.

la couverture complémentaire obligatoire frais de santé

raelvnt du régime lcaol d'Alsace-Moselle.

8.3. ? La pipatroitcian du salarié puor la scritte acloitiappn des gtaieanrs mlmaineis renudes ogioteirlbas par le présent aorccd (niveau 1) ne puet excéder 0,57 % PSMS puor les salariés rnlvaeet du régime général de la sécurité sliaoce et 0,30 % PSMS puor les salariés ravenelt du régime loacl d'Alsace-Moselle. Ces letiims ne s'appliquent pas lqsuore les gtearinas reuends oiblarigtes dnas l'entreprise snot supérieures à celes du nveiau 1 du présent accord.

Financement neaviu 2

8.4. ? Si l'employeur sthuiuoe mrttee en ?uvre le navieu 2 à trite obligatoire, la ppcaiatrotiin de l'employeur au fcinenmneat des graeitans s'élève au munmiim à 0,635 % PSMS puor les salariés rnlvaeet du régime général de la sécurité saiclooe et à 0,35 % PSMS puor les salariés rvnealt du régime laocl d'Alsace-Moselle.

8.5. ? La piipractaiton du salarié puor la scirtre atipipaocln des gtarinaes du neaviu 2 ne puet excéder 0,635 % PSMS puor les salariés rlvnaet du régime général de la sécurité siolace et 0,35 % PSMS puor les salariés reenalt du régime lcaol d'Alsace-Moselle. Ces letmiis ne s'appliquent pas luqrose les gerantais reuneds obtiargoleis dnas l'entreprise snot supérieures à cleels du nveiau 2 du présent accord.

Financement neaviu 3

8.6. ? Si l'employeur satuhioe mettre en ?uvre le neaviu 3 à tirte obligatoire, la papriciaiottn de l'employeur au fainenmenct des geniatras s'élève au miuinmm à 0,705 % PSMS puor les salariés reevnalt du régime général de la sécurité slioace et à 0,36 % PSMS puor les salariés rlaevnet du régime lcaol d'Alsace-Moselle.

8.7. ? La piatiritpaocn du salarié puor la scrtite accpitpioan des gintaasers du nveiau 3 ne puet excéder 0,705 % PSMS puor les salariés rnaevlet du régime général de la sécurité slocioe et 0,36

% PSMS puor les salariés renlaevt du régime lcaol d'Alsace-Moselle. Ces liemtis ne s'appliquent pas luorqse les greainats rendues oetroaglbis dnas l'entreprise snot supérieures à celles du nveiau 3 du présent accord.

8.8. ? Conformément aux dsiniotsipos de l'article L. 862-4 du cdoe de la sécurité sociale, les cintioasots ne snot pas fixées en fnticoon de l'état de santé des bénéficiaires du régime.

Annexe I Prestations

Le détail des gteaarnis en vgeuuir à cmeptor du 1er jineavr 2021 est rpries ci-après. Les nuavex d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent y cpimors des pianttoers versées par la sécurité sociale, dnas la ltmie des frias réellement engagés par les bénéficiaires.

(Tableaux non reproduits, ctlaulsboes en lgine sur le stie Légifrance, rquubrie Bulentis oecilffis des cotnennivos collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210009_0000_0012.pdf/BCOC

Grille otuqpie « veerrs de clsase B »

(Tableau non reproduit, ctblosulane en ligne sur le stie Légifrance, rquuribe Beniultis oiciflfs des cevootinnns collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210009_0000_0012.pdf/BCOC

Annexe II

Taux de ctiatoosin auprès des oerimsgnas arrssuues recommandés

Cotisations du régime conventionnel

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

	Socle obligatoire		Option facultative	
	Niveau 2		Niveau 3	
	Régime général	Régime local	Régime général	Régime local
? Salarié ? obligatoire	1,27 %	0,70 %	0,17 %	0,08 %
? Atulde ? facultatif	1,40 %	0,80 %	0,14 %	0,14 %
? Enanft ? facultatif	0,75 %	0,41 %	0,03 %	0,02 %

	Régime général	Régime local
? Salarié ? obligatoire	1,41 %	0,72 %
? Autdle ? facultatif	1,52 %	0,92 %
? Efnnat ? facultatif	0,76 %	0,42 %

2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail.

Conformément aux alrtcies L. 2261-9 et svtanius du cdoe du travail, il pruora être dénoncé à tuot moment à chrage puor ses paerits de rstpeeecr un préavis dnot la durée est fixée à 3 mois.

Article 5 - Clause de rendez-vous et de suivi
En viqueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent aneavnt ne reemt pas en csauue les csauuels de rendez-vous et de siuvi prévues dnas l'accord du 19 neormvbe 2015 aux arliects 10.4 et 10.5.

Article 6 - Dépôt et demande d'extension
En viqueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent aveannt srea notifié aux onrtignsaaois scnyiedals représentatives à l'expiration de la période de sriuatnge et déposé auprès du ministère compétent, dnas les cnidootnis prévues par le cdoe du travail.

(1) La 2e parhse du 3e alinéa de l'article 7.2 est étendue suos réserve du resepect des atrciels L. 911-7 et D. 911-2 du cdoe de la sécurité sociale, s'agissant des deienssps d'affiliation au régime cctolilef de fiars de santé.
(Arrêté du 17 sreempbte 2021 - art. 1)

Article 4 - Durée et date d'effet
En viqueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent avennat est cocnlu puor une durée indéterminée et etrne en vieuugr le 1er jneivar 2021.

Il puet être modifié ou dénoncé conformément aux areilcts L.

Les pitears sinaretigas deannndmet l'extension accélérée du présent aanvent auprès du ministère compétent en alppiiaoctn des dsopsnioiits prévues réglementairement.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Accord du 18 décembre 2020 relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences

Signataires	
Patrons signataires	FFP ; SYNOFDES,
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNPEFP CGT ; SNEPL CTFC ; FD CFE-CGC ; SNEPAT FO,

En vigueur étendu en date du 30 mai 2021

Le présent accord s'applique à l'ensemble des ersnitreeps et des salarié(e)s entrant dnas le cahmp d'application prfnneossoeil et teoriartirl de la cttonnoevin cvltocliee niantoiaie des onmsriegas de frtmoaion du 10 jiun 1988, y cimpors dnas les DORM COM.(1)

Eu égard à son objet, il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la msie en place d'un accord-type par la bacnrhe puor les einstprrees de mnois de 50 salarié(e)s.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rcpeset des dpsiotiosins de l'article L. 2222-1 du cdoe du travail. (Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1er)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 30 mai 2021

Compte tneu des mlpiletus eeunjx consécutifs à la réforme de la fmaorion pnolrleiefssnoe de 2018 (digitalisation, iovnioatnns pédagogiques, apprentissage, crtioaifcetin professionnelle, CPF, B to C, Qualiopi?), il est estieesnl puor la bhcnrae des ormgeasins de foariomtn de définir une poiuliqte de foaitomrn répondant à ces eejunx et de se deotr des moynes de la msie en ?uvre de cttee politique.

C'est un eenju multiple, nantaolil et ieresosoneritnnpfl pisiuque ce snot les salarié(e)s des eneispretrs de froiaotmn qui fmerot les salarié(e)s des eretrspsneis de tuos les secteurs.

Dans ce noeavuu contexte, la bcahnre des osranigems de foartomin est debmeonlut impactée :
? d'une part, pcræ que ses erstrieneps et ses salarié(e)s snot au c?ur de la réforme et deovint s'adapter à l'évolution des métiers puor être à la heauutr des enjeux qui se juoent ;
? d'autre part, par des défis organisationnels, financiers, mias asusi en temres de qualité et d'innovation pédagogique.

Dans ce contexte, les pirneataers sicoaux denott les salarié(e)s et les esripertnets d'un diitispsof cnitnnnvooeel aubimietx et preonrnfat puor :
? aacpgncmoer le développement des compétences, en siteuon des ptrojes de l'entreprise et dnas un oectijbf de sécurisation des pouarcrs pnsfiolnerness ;
? aintepicr l'évolution des métiers, des compétences, des qifnacuitolias et des cnrctiatioefis plesofneonsnreils ;
? mener, développer et reorcfer la ptoilique de ceitctiaroifn plosflosnnieere ;
? renrofer l'attractivité des métiers de la bnhrace ;

Conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité soclaie et l'article 10.4 de l'accord du 19 nvrmeobe 2015 retilaf à la ctuovrreue complémentaire olgotairbie fiars de santé, les penriaarets suaocix de la brhacne de la contionevn cvvteoilie nonalitaie des oegsanrmis de ftmooairn ont procédé :
? d'une prat à l'audit du régime de faris de santé ;
? et d'autre prat au réexamen du ciohx des orsmeaings arsusreus recommandés.

En conséquence, il a été cncolu le présent aannvet qui moifdie les dssiioilitnps de l'accord colecliff de branche du 19 noebmrve 2015.

? piouromovr l'alternance cmome diisiosptf de fairtoomn et d'insertion piesnorolefnsne ;
? farivoesr les mobilités pfeenlonlosersis au sien et en dorhes de la branche.

Ils sgloneunit par arelulis que les disionositps du présent accrd ont vaiotcon à s'appliquer de manière égale aux feemms et aux hommes, conformément au ppicrnie d'égalité de traitement.

Titre Ier Instances paritaires de pilotage et de déploiement de la politique de formation de la branche

Article 2 - Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEF)

En vigueur étendu en date du 18 déc. 2020

Article 2.1 - Composition

En vigueur étendu en date du 18 déc. 2020

La CNEPF est composée de duex collègues :

? un collège « salarié » composé des représentant(e)s désigné(e)s par chacnue des oainsrtoaigns sclyeanids de salarié(e)s représentatives dnas la bnahcre des oisgmernas de froiaotmn (deux par organisation) ;

? un collège « eylpeuomr » composé de représentant(e)s en nbomre iuetinqde à cueli du collège « salarié », désigné(e)s par les oasintgiaonrs d'employeurs représentatives dnas la brachne des ongiearmss de formation. La répartition des sièges enrte les ognaiartosns d'employeurs représentatives est fixée conformément aux règles qu'elles ont déterminées entre elels par protocole.

Article 2.2 - Missions

En vigueur étendu en date du 18 déc. 2020

Sous réserve des atuniotritbs de la cmooimsisn ptariiare pantenreme de négociation et d'interprétation (CPPNI), la CNEPF définit la pigtouile de fmiootarn plnoflrseoenise de la branche. Ces mossiins cnotseist nemaotmnt à :
? définir les grdeans oraoietnttis stratégiques à myeon trmee en matière de fiotmraon plosfeosneilne et d'employabilité en s'appuyant sur les trvuaxx de l'observatoire ppresciotf des métiers et des qoaltificias ;
? arseurs le ptlgiae et la msie en ?uvre de la plqiitoe générale de ftiooamrn pflieosnoensre cnuioite dnas le cmhap ctnevooeennil ceovurt ;
? cnvioceor et suivre la msie en ?uvre etciffvee des aicotns piireaottris et modalités de psire en chrage et tuaravx d'étude-action, poejtrs et expérimentations de naurte à développer l'accès à la framootin pesfloerinsne dnas les epretreins de la branche, en adéquation avec lrues bsoneis ;
? pomuiorvor l'accès à la qcalfatiuoin tuot au lnog de la vie, via nemmanott la msie en pcæle de cernitocaitfis de branche, dnott celles qui prnoout être obtéeuns par la voie de la VAE et en oranssagit une réflexion sur l'évolution des ctitcaofrieins aiecelsbcss par la voie de la fomritoan initiale, en ptaecurilir au rregad de luer adéquation avec les bsnoies du seteur ;
? définir la pitulquoie de citaforieicn professionnelle, ntamoemnt les ccrfeitiats de qatiacifiuon pisofleonsrline ;
? snietour le développement de l'alternance dnas la branche, par la msie en place des vioes et myoens appropriés, et en déterminant régulièrement les niuevax auenlns de psire en

crhgae des fiaontorms cereatniifts et qlifnitaueas siuives dnas le crade de cotrtans d'apprentissage et de psitrissnonfaeoiaon ;
? meenr une réflexion sur la gsoietn prévisionnelle des eilpmos et des compétences (GPEC) en panrent tutooes les meersus et décisions nécessaires puor y pranveir ;
? suivre l'application des adcoocs de bharcne conclus en matière d'insertion professionnelle, de fotirmaon et d'apprentissage et de GEPC ;
? aesrsur une missoin d'observation des emplois, des compétences et des qinoficluaaits pnseollroeeinfss au sien de la bcarne ;
? oainsregr des échanges aevc des hmoougleos européens en vue d'une coopération au nieavu européen vaisnt à puoviomorr la palnoenrissiiosftaon et la coaeritfictin plireenososnflre des salarié(e)s ;
? de crdoiuone des études et reechrhes en matière d'ingénierie de ftomiaon et de certification.

Afin de rveeler les défis exposés au préambule, la CPENF définira avant la fin de l'année 2021 les onitiroenats stratégiques de la bcanrhe en matière de firtaomon et de développement des compétences puor les 3 ans à veinr en s'appuyant sur les données fneruios par l'OPCO.

Chaque année, la CPENF présente un sivui de ses activités à la CPPNI.

À l'occasion de la réalisation de ce suivi annuel, la CNEPF purroa poosprer des aemnesuttjs aux oniaonerttis stratégiques qu'elle arua définies et aux aonitcs menées puor aderntite les otbeficjs fixés.

Par alelruis la CNPEF vilrelea à ce que les critères de pirse en cahgre de tuos les faris liés à la ftoomarín (frais de formation, faris annexes, rémunérations, etc.) snoeit fixés au puls tôt et portés à la ccianssnaone des epsterenirs le puls tôt possible.

Article 2.3 - Fonctionnement *En vigueur étendu en date du 18 déc. 2020*

La CPENF focnitnnoe conformément aux règles prévues au règlement intérieur des cnssmooimis paritaires.

Pour aseusr pemelennit ses msinoiss ci-dessus définies, la CEPNF puet anautt que de besion se detor de sous-commissions chargées d'assurer plnienmeet et exclusivement, par délégation de la CPNEF, des misinoss thématiques qui luer snot rattachées.

La CNPEF définit elle-même la csopoiimtn et les modalités de fioecenntnmot de ces sous-commissions.

Chaque sous-commission rned ctmpoe de ses taaurvx à la CENPF et est frcoe de propositions. La CPNEF, dnas sa fmiorotan plénière, enmxiæ ces ponorptoiiss et pernd teouts décisions de nrutæ à lui ptremrtee d'atteindre les ojtifechs fixés par cet accord. Le cas échéant, elle puet ssiair la CNPPI de la négociation d'un annavet ou d'un accord.

Les patraeiners scaiuox s'accordent d'ores et déjà puor créer une sous-commission chargée de l'observation et dénommée oobiavrsrtee prriiaate des métiers et qualifications, et une sous-commission chargée de la qseioutn des cicniioræfts professionnelles.

Article 2.4 - Observatoire paritaire des métiers et qualifications *En vigueur étendu en date du 18 déc. 2020*

L'observatoire ptariarie des métiers et qnilitacuaifos reaclmpe le comité piaaitrre de pigotale de l'observatoire (CPPO) prévu à l'article 18.1 de la cvtioenonn clictoevle Ainsì, la référence à ce comité est supprimée dnas l'ensemble du ttexe de la ctinnoevin cetllocvie nliatanoe des osageirnms de formation.

Il est rappelé que, conformément à l'article L. 2241-12 du cdoe du travail, la négociation de bacnrhe sur la gioetsn prévisionnelle des emoipls et des compétences s'appule sur les tuvraax de l'observatoire pictoprsef des métiers et des qilatfnacoiius mis en palce par la CPNEF. Cttee mioissin d'observation pptiseovcre et les données qui en snot iessus fircanlotiet la msie en ?uvre des minosiss de la CPENF et de ces sous-commissions.

En effet, l'observatoire est un oitul tichnueqe parritaie d'information, de casancisonne et d'analyse prsecoitpf qui diot pttmeerre à la CPENF de cdironue une pituiolqe d'emploi, de qiilouaaiftcn et de famoiortn plrefleisnonoe adaptée aux évolutions de la profession, nonammet technologique. Il a nntmomet puor msoisin de dersser un ptraort sauqittsite et qiutlaaitf de la bhncrae d'identifier les activités et les métiers à frot poitneetl ou en transformation, de meenr des études, taaurvx liés à la geiostn prévisionnelle des eoplms et des compétences dnas la branche. Il puet ricerour à des appiis extérieurs puor rmlper ses missions.

Cet oveiotsrabe a puor msoiis pncieilras :
? d'assurer une vilele ptscopierv de l'évolution des emplois, des métiers, des compétences et qitnfuaiciolas au sien de la bchnrae aifn de peemrrtte d'une prat à la CENPF de définir ses otnaterionis stratégiques et la pqtuloie de fmaritooon msie en ?uvre en lein aevc ces otaiertonis stratégiques mias asusi d'autre prat de pmertrete aux enepesrrtis de s'inscrire dnas une démarche de getsion prévisionnelle des emolpis et des compétences et aux salariés d'être auetcrs de luer évolution plofnieessonlre ;
? de pidurroe les éléments d'observation nécessaires au taairvl des cimsionosms paiaerits de branche, nomnmaett la CNPPI et la csmosmiion de villee corte les drsticinoiaims (CVD).

Article 2.5 - Sous-commission chargée de la question des certifications professionnelles

En vigueur étendu en date du 18 déc. 2020

La sous-commission chargée de la qitoeusn des citorticefnas plseeeolrsfninos oearringa la réflexion rtiaevæ à la piutolqie de cioaettcifr de branche.

Elle prruoa netnmoot :
? créer, mttre en ?uvre, gérer les ciefaintrcitos délivrées par la bhrcane des oigasmrens de fiotmaron en développant les méthodes et oiutls fnoaravsit l'accessibilité aux cotaiertifnes délivrées par la bhncrae suos l'égide de la CNPEF ;
? itunsirre les dedmneas de création de cafirttcis de qifiactiaouln pfsnrosiolelnee formulées auprès de la barnhce ;
? réaliser l'observation et le suivi des ctctifraies de qticlaioiaufn pflsrniloneose de la bacnrhe ;
? vielelr à l'évolution et aux antmejuests des coianficeittrs délivrées par la brchnæ des oangersims de foiaromtn et lrues modalités de msie en ?uvre, en faasnit à la CENPF totue poipsoiortn farovnsait leurs développements ;
? eiegtnerrrs et assruer les sivius des catetifrcoinis délivrées par la bcanrhe des oasmriengs de fromtiaon auprès des isancetns de gnuocvorneæ nontlaiae de la fotrimaon poesefflnlisore et de l'apprentissage ;
? prvouoiomr les cioefcraittis délivrées par la bacnrhe des oignasrems de formation.

Article 2.6 - Déclinaison des travaux en région *En vigueur étendu en date du 18 déc. 2020*

Considérant que les toirritetes snot les lieux de réalisation eevicftte des peorjts et le neiavu le puls preteinnt d'étude-action, la CPNEF, aevc l'appui des sieecrvs de l'OPCO, ptoerra une anttieotn particulière à la pirse en cpmtoe de pejorts pilotés en région par les praiaeernts que snot les ceslnois régionaux, les clseoins départementaux et les scveires déconcentrés de l'État, asini qu'à l'articulation des turvaax nanuitoax et régionaux.

La CENPF veilerla à prévoir une déclinaison régionale de ses peoprrs travaux, dès lors, notamment, qu'il s'agit de tvaraux d'observation ? étude ? anticipation.

Article 2.7 - Organisation de réflexions interbranches *En vigueur étendu en date du 18 déc. 2020*

Les proximités d'activité et la réalité des pcaurors pofnsseeoirs rneednt itcbunnlrooane la moataiutsuln des réflexions etrne CENPF de différentes bnheracs professionnelles. Dès lors, la CENPF puet aevc un mdat de la CPPNI, eengagr une démarche poravtice vis-à-vis de CPNEF d'autres branches, qu'elles seonit rattachées ou non au même OPCO, dès lros que les problématiques d'emploi, de qiifitolcaian ou les mobilités pilfoelsenorsens juifntset des coopérations.

Les pterois ibnrtrehaecens porntet nmntaemot sur la création de cnoctraifiets communes, la msie en pcale de pllerassees intercertifications, la coptcnoien et la msie en plcae d'actions ceolvtclies de formation, des expérimentations de maliaoisutun d'emplois, des tuaravx d'ingénierie ou d'études-actions partagés aux pnals régionaux, noatuniaux et européens.

S'agissant de peortjs interbranches, des réflexions snot proposées en pemirer leiu sur le périmètre de l'OPCO via le ciseonl de filière et peenvut esntuie être étendues puls leengarmt à d'autres bcaenhrs professionnelles.

Article 3 - Opérateur de compétences (OPCO)
En vigueur étendu en date du 18 déc. 2020

Article 3.1 - Désignation de l'opérateur de compétences
En vigueur étendu en date du 18 déc. 2020

L'opérateur de compétences est l'interlocuteur des ermoeuypls puor les dedanems de pirse en cgrahc de formation, l'appui à l'identification des bneiss et la msie en plcae de démarches ntnomamet de GPEC.

Des arrêtés de 2020 définissent le chmap d'intervention de l'OPCO pmari luqeel fruige la barnhce des oarmgeniss de formation.

La bcanrhe pselnselionrofe steilolrica l'OPCO puls particulièrement sur les ptinos sutnaivs :
? l'appui teuchqine à la misison de cifecroittain de la branche, nmnmemoatt la gtsieon asnrativitiimde des CQP de la pofessoirn et l'ingénierie de la cietiritfoacn ;
? les tvuraax et réflexions sur la filière ou l'interbranche, puor foraives les ligoeuqs de mobilité pnsreolfoelsnie ;
? le stueion à l'observatoire pcospeirtf des métiers et des quiitnoaialfcs ;
? la pdtoruoicn de données fbilaes sur les eerntpisers et salariés de la bhacne natnoemmt le suivi siitqauttse de l'investissement fitmooran mis en pacle par le présent aorccd ;
? l'appui dnas la msie en ?uvre d'une pituqiloe de développement de l'apprentissage ;
? le rieals et la msie en ?uvre de totue expérimentation en matière de fooraitmn professionnelle, d'innovation pédagogique et de développement des compétences erntant dnas le camhp de compétence de l'OPCO.

Article 3.2 - Création d'une section paritaire professionnelle (SPP)
En vigueur étendu en date du 18 déc. 2020

Article 3.2.1 - SPP de branche
En vigueur étendu en date du 18 déc. 2020

Conformément à l'article 17 c des stttuas d'AKTO, les prtneeraais scaiuox de la bhacne ont mis en place, au sien de l'OPCO, une soctein paraairte pnoolnelissfere qui rpliemt les monssiis sevutians :
? asrseur le lein ernte la CEPNF et l'OPCO aifn d'assurer la bnnoe ulisioattin des rsuecsroes et des moenys de l'OPCO en lein aevc les otrninoaeits stratégiques et la pioqtluie de fiomarotn de la bchrnae ;
? mterte en ?uvre et siuvre les prtjeos définis par la banrche ;
? porposer les critères de psire en cgahre au cnosiel d'administration ;
? élaborer les plnas d'action en lein aevc la stratégie de la CNEPF ou de la CPNPI (sur l'ensemble des dispitiofs gérés par l'OPCO) et les évaluer ;
? peitolr les ingénieries conçues et déployées puor le setuecr en lein aevc les spécificités de la banrche et feoasirvr luer miuiosttaulan puor les arteus bhcnarens pinsereolnsnfeos adhérentes, en lein aevc les comisisoms ptarariies ;
? fiare le lein aevc les csimmsnoios paeariis nnamtmeot en fovniaarst la dofiusfn de lerus tavurax au sien de la SPP ;
? siuvre les activités régionales sectorielles.

Les pnotioisros définies par la SPP de bchnare snot tesansmris au cioensl d'administration de l'OPCO puor décision. Dnas le rscept des prérogatives de chquae instance, il est rappelé que ldiet csieonl d'administration ne puet rtermee en casue les onnieirotats des CPENF ou des CPPNI.

Article 3.2.2 - Fonctionnement et attributions
En vigueur étendu en date du 18 déc. 2020

Le fennmnoeoetint et les abtitirtuons de la SPP snot définis par les sauttts de l'OPCO et régis par le règlement intérieur arrêté par les pietarrans sociaux.

Titre II Financement de la politique de formation de branche

Article 4 - Financement de la formation professionnelle
En vigueur étendu en date du 30 mai 2021

Dans une louqige de continuité aevc les dsitipionsos cveioonltnnelens antérieures au présent accord, et sutie à la dernière réforme de la ftrimoan plfneieonrsolse du 5 sbetrpmee 2018, les peanarerits soaicux de la brnhace des ogenimarsrs de fimraoton cnvnoieent d'organiser le faemncinent de la ftroiamon peoloeslnrsfnie cmcoe siut :
? la crintiotoubn légale ;
? la citnortuoibn cinnloltonnveee ;
? l'investissement compétences, réservé aux eerrinpsets de 11 salariés et plus.

Au total, cuqahc suturttce stoeiunt le fenemcannit de la foatriomn pssnlleoinfroee solen l'effectif de l'entreprise, cmcoe siut :
? les erreseiteps de minos de 11 salariés : jusqu'à 1,5 % ;
? les ertepsnreis de 11 salariés et puls : jusqu'à 2,5 %.

Article 4.1 - L'investissement compétences
En vigueur étendu en date du 30 mai 2021

En complément des oinotilbags légales et de la cointboutirn citevneonolnline décrites aux ailetrcs 4.2 et 4.3, les etripeesnrs de 11 salariés et puls dievnot ccoenasrr un ieemssvtinesnt en fvauer du développement des compétences des salariés.

Définition et réalisation de l'investissement compétences

Cet ienesssventimt cssiotne à réaliser et à facnneir des acions de développement des compétences tllées que prévues à l'article L. 6313-1 du cdoe du travail.

Cet ienseivnmstset puet être utilisé par cauqhe epsterinre solen les modalités svutaines :
? réalisation d'actions de développement des compétences au porfit des salariés de l'entreprise au meyon de reesurcsos ietenrs ou délivrées par un atrue onmrasgie réalisant des ptentaosris de développement des compétences ;
? veenemrst vloioantre versé en tuot ou paitre à l'OPCO désigné par la bnhrce dnas les cdooniitns de l'article 4.4 suos la fmroe de venesmert vitronlaee non mutualisé ;
? aebodenmnt du cotpme penorsenl de foimratn (CPF) du salarié.

En cas d'utilisation dctiere par l'entreprise, les dépenses de fiomatrn pisre en ctpmoe snot les sintaveus :
? saialre et cutnrtboiios seialocs du (de la) formateur(trice) si la fmoartoin est réalisée en irtrnee ;
? fcrtaue du peltisaarre de fmoritoan si la foimatrn est réalisée par un autre ogisrmane de fortomain ;
? sliiare et ciniorubttnos sloiaecs des salarié(e)s formé(e)s ;
? faisr anexnes se rahaactntt dcnieetmret à la ftioraomn (repas, hébergement, frias de grdae d'enfants?).

Montant de l'investissement compétences

Cet isveensmsnteit diot représenter en moyenne, chquae année, 1 % du mntoant du reevnu d'activité retneu puor le cuacll des ciontasios secaoils mentionnées à l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité socliae Aifn de pretmrete aux ertienesrps de puioovr mldeuur luer efrfot en matière de développement de compétences en ftncion de lures projets, de lrues bsineos ou de cuex des salariés, le tuax de cet imisenesetsvnt est calculé au trmee de chquae période de 3 ans à ptiarr de l'année sanuvit cllee de l'extension de l'accord : la smome des ietsveemssnnts fotmrioan réalisés penndat ces 3 années diot au mumiinm être égale à 1 % du cmuul des messas salaaielrs breuts de ces 3 mêmes années. (Soit 1 % du mntnoat du reevnu d'activité rteeu puor le cacull des cstntiaois soaicls mentionnées à l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale) :

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

L'année 1 est eendtnue cmmoe l'année qui siut l'année d'extension du présent accord.

Suivi et contrôle de l'investissement compétences

Le CSE est informé dnas le carde de ses cottnoialnus périodiques.

L'OPCO asrsue et funorit un svuui sitqsuattie de cet imessnetisenvt compétences.

Article 4.2 - Contribution légale
En vigueur étendu en date du 30 mai 2021

Pour rappel, les eriseertpns snot teneus de vserer une cotritibnoun légale dnas les cnotonidis ci-dessous :

Contribution légale rtaeilve à la foraoimtin professionnelle	Entreprise de moins de 11 salarié(e)s	0,55 % du mtonnat du rvneuu d'activité rteenu puor le cucall des cnotaiiosts sicolaes mentionnées à l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale
	Entreprise de 11 salarié(e)s et plus	1 % du mnanott du rvneuu d'activité retenu puor le cuclal des ctoaotiinss soeclais mentionnées à l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale
Contribution dédiée au finecannemt du CPF des salarié(e)s en CDD (contribution CPF-CDD)	Pour les stutruccers dnot l'effectif cnpeormd des salariés en CDD, suaf eiecxtpons lmeiaevitntmit énumérées par les dotonipisiss légales en vigueur	1 % du rneevu d'activité retenu puor le cclual des csoitiatons soelaics des tuiaritelts d'un croatnt à durée déterminée mentionnées à l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale

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

? Epstnreeirs de 11 salarié(e)s et puls : 0,5 % du maonntt du rvneuu d'activité rtneuu puor le ccaull des ciontoaiats soaelics

mentionnées à l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité scalioe au terme de la période transitoire.

Taille	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4
? 11	0,15 %	0,30 %	0,40 %	0,50 %

? Décompte de l'effectif et fmranssiechent du seuil de 11 salariés

Article 4.3.4 - Collecte de la contribution conventionnelle
En vigueur étendu en date du 30 mai 2021

L'effectif pirs en coptme coorrpsned à la mnyneoe du nbrmoe de perenosns employées au curus de chucan des mios de l'année clivie précédente.

Conformément à l'article L. 2253-1 alinéa 4° du cdoe du travail, les peaeirintrs suaocix ont la capacité à gérer des fodns cvoennnilteons puor le développement de la ftromaoin pesinnleolrfsoe et à les msuluaetr au sien d'un OCPO en aipicaltpn de l'article L. 6332-1-2 du cdoe du travail. C'est dnas ce carde que les peniraretas saciuox pneeuvt négocier les modalités de goitesn et dnoc de coltcece de la ctioitruobn conventionnelle.

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

Le feamerchshnisnt du seuil est pirs en cmptoe lursqoe ce seuil est atetint ou dépassé pdnneat 5 années cveliis consécutives.

La clletoe de la cruiotnbotin cetnvnnooinllee est confiée à un onrmiage cohisi par les ptaneearris socuiax de la branche, qui cienvnnoet de déléguer cttee coletcle à l'OPCO dnas le crade d'une coinvoetn de celctloe et de gestion précisant naonetmmt les cnodioints matérielles et financières de ctete collecte, aisini que les mnyoes de siuvi et de contrôle de la branche. Cttee dispsooiitn prruoa être révisée par les peararnties sociaux.

Article 4.3.3 - Assiette de la contribution
En vigueur étendu en date du 30 mai 2021

L'assiette de ctete coonrbtituoin est constituée du renveu d'activité rnteeu puor le caulcl des cioaitsnots scolieas mentionnées à l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Conformément aux dostsniiipos de l'article L. 6332-1-2 du cdoe

du travail, les cotisations mutualisées au bénéfice de l'ensemble des entreprises de la branche dès réception : aussi, le versement de cette cotisation ne pèse pas à l'entreprise débitrice de l'obligation de verser la contribution d'exiger une prise en charge à hauteur de sa contribution.

Cette contribution est appelée, chaque année en même temps que la contribution légale.

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

Article 4.3.5 - Utilisation de la contribution *En vigueur étendu en date du 30 mai 2021*

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

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

Cette contribution peut aussi et également permettre :

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

Le bénéfice des actions et services en charge financés par ces fonds mutualisés est réservé aux entreprises à jour du versement de la contribution.

Les partenaires sociaux défont à la CENPF afin qu'elle définit les priorités d'utilisation de la contribution (plan, alternance?) et les modalités à l'opérateur de compétences désigné à l'article 3.1 du présent accord, qui en assure l'application.

La CENPF définit les priorités d'utilisation des cotisations légales et cotisations et les adresse à son opérateur de compétences (OPCO). La CENPF veille à une répartition des fonds financiers gérées par son OPCO conformément aux orientations arrêtées annuellement en tenant compte particulièrement des besoins des entreprises en fonction de leurs tailles.

Article 4.4 - Contribution supplémentaire volontaire *En vigueur étendu en date du 30 mai 2021*

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

Titre III Accompagner le développement des compétences, en soutien des projets de l'entreprise et dans un objectif de sécurisation des parcours professionnels

Article 5 - Formation des salarié(e)s dans l'entreprise *En vigueur étendu en date du 30 mai 2021*

La loi du 5 septembre 2018 réviserait les champs de responsabilité et d'initiative de chacun.

Les enjeux sociaux, notamment en matière de formation, à s'emparer de la compétence apportée par la nouvelle définition de l'action de formation, l'introduction de la notion de blocs de compétences et les interventions telles que la formation en situation de travail ou encore la possibilité de suivre en tout ou partie une formation en distanciel, grâce au numérique.

Pour cela, différents dispositifs sont mis en œuvre par les entreprises que les salarié(e)s dans une optique d'adaptation permanente au poste de travail, de montée en compétences et/ou d'acquisition des qualifications.

De manière générale, les partenaires sociaux souhaitent encourager la coopération et le partenariat de parcours de développement des compétences et ou de formation.

Article 5.1 - Plan de développement des compétences *En vigueur étendu en date du 30 mai 2021*

Pour les entreprises sociales de la branche des organismes de formation, au regard des dispositifs précédentes, le plan de développement des compétences de l'entreprise constitue l'outil le plus à même de servir la stratégie de développement et de qualification de l'entreprise.

Il doit aussi permettre l'optimisation des ressources grâce à l'association de différents dispositifs et financements.

Le plan de développement des compétences décrit, à partir des orientations stratégiques, s'il y a lieu, les actions de formation mises en œuvre par l'entreprise au profit des salariés en précisant les publics concernés et les objectifs poursuivis.

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

Article 5.2 - Compte personnel de formation coconstruit *En vigueur étendu en date du 30 mai 2021*

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

Dans ce cadre, les partenaires sociaux de la branche des organismes de formation interviennent sur :
? la nécessaire mise à disposition des salarié(e)s à l'utilité du CPF et ses usages possibles. L'entretien personnel repose l'un des éléments clés d'information du (de la) salarié(e) à ce sujet et d'exploration d'éventuels projets partagés ;
? la mise en place d'une réflexion propre à l'entreprise quant à l'opportunité de désigner une politique interne de contribution CPF/plan, dans la mesure où l'un et l'autre de ces dispositifs sont susceptibles de faire évoluer et d'augmenter la capacité à financer les actions de formation. Dans cette optique, les entreprises sont encouragées à définir une politique permettant l'abondement du CPF en lien avec leurs enjeux en matière de compétences et de qualifications, à l'orientation du salarié(e) vers les actions de formation les plus pertinentes ou encore à la mise à disposition du CPF utilisé en tout ou partie sur le

tpmes de tvaial et fiat l'objet d'un aroccd écrit ertne les parties.

Les peatrrienas suiaocx se réservent la possibilité d'affecter une prat des fdons coneenilvntos mutualisés au cnefmocaenit du CPF, puor des ptjores présentant un intérêt ptuiacilrer puor l'entreprise et ne pvoant pas faire l'objet d'une psrie en chgrae sur la Pro-A. Les modalités tnuqecihes et critères de sélection des diosesrs à caoinenfr snot déterminés par la CPNEF.

Article 5.3 - Dispositions en soutien au départ en formation
En vigueur étendu en date du 30 mai 2021

Article 5.3.1 - Soutien à la mise en place d'actions de formation en situation de travail
En vigueur étendu en date du 30 mai 2021

Toute aciton de froatoimn puet être réalisée en stitaion de travail. Cttee modalité présente un intérêt particulier, dès lros que l'entreprise et les stiuntaois de tairval spécifiques qu'elle présente cntionetust un trairen d'apprentissage dnot la réalité est dmicfnfleieit tpssoalbnare dnas le crdae d'une atocin de fmaooritn classique.

La msie en pcalle d'actions de fitormoan en stutaion de taarivl (AFEST) dneadme un dnioasigtc d'opportunité et de faisabilité, de même qu'un acmnemcngopaet en ingénierie, qui nécessite par conséquent la miasitbooiln de mnyoes et dnoc le recruos à un paeriatrse extérieur.

La CPNEF étudiera, en lein aevc l'OPCO, chargé de puovomrior en pitcluirear ctete modalité formative, les veios et menyos de développer l'AFEST.

Article 5.3.2 - Recours aux nouvelles modalités de formation
En vigueur étendu en date du 30 mai 2021

De manière à falieictr le développement des compétences, les peraeianrts souaiox eoerangncut les erspireents à considérer la pnerneicte d'actions de fmtaioorn réalisées en tuot ou pairte à distance, grâce à l'utilisation des mynoes numériques.

Les prieeatrnas souuacx atterint également l'attention des entisperes sur le fiat qu'il est désormais ptenreint de miaesnor suos l'angle de pcruoas de formation, l'accès à la ciciiraetoftn panuvot se fraie de manière fractionnée, grâce à l'acquisition scsisceuve dnas le tpems de blocs de compétences d'une même ctifrotaciien ou de coeiirttaifcns différentes.

La CNPEF vrileela en piuaitrcler à aropetpr son seouitn à ces nvlleueos modalités de formation, au tvrares des pojetsr qu'elle initie et/ou finance.

Article 5.3.3 - Entretiens professionnels
En vigueur étendu en date du 30 mai 2021

L'entretien professionnel, consacré aux pvpretescies d'évolution pnoneossfleirle du (de la) salarié(e), nmmmetaot en terems de qacituifainols et d'emploi, est un mmnoet privilégié puor rcieuelir les pjoters peinlonresfoss des salarié(e)s et étudier de qlerule manière ils peevunt s'articuler aevc la démarche d'anticipation des besnios en compétences de l'entreprise.

L'entretien pssnenrifeool cormotpe des imifantnoors ritvleaes à la vidotlaain des acuqis de l'expérience, à l'activation par le (la) salarié(e) de son ctpome prneesnol de formation, aux antbeenodms de ce ctpmoe que l'employeur est stlespcibue de fenniact et au conesil en évolution professionnelle.

Article 5.3.4 - Salariés à temps partiel
En vigueur étendu en date du 30 mai 2021

Les salarié(e)s à tepms ptaiarl dnot la durée de traavil est inférieure à la durée mliamine instaurée par l'article L. 3123-27 dnoeivt se vior preospor une foarmiton pamttrerent de crnfeotor l'expérience poinrneolselsfe acquise au sien de la bcharne des onsamiergs de formation. Si le salarié n'a pas été formé au mnios 21 hreeus dnas une période de 4 ans, le CPF frea l'objet d'un abnoedment de l'employeur suos fmore de ditaoton complémentaire à la Csisae des dépôts et consignations, étant

rappelé que l'inscription des doitrns au ctmoe iintvrneet après rmeuenerocvt de la dotation.

Le mntonat de ctete daotiton est fixé à 315 ? forfaitaire.

Toutefois, ctete diatootn n'est pas due si, malgré une poriiotpson de fomatron danrut le tepms de tairavl du salarié cehz cet employeur, celle-ci n'a pu se réaliser ou être reportée puor des miftos exogènes à l'entreprise ou en cas de focre majeure.

Article 5.3.5 - Formations hors temps de travail
En vigueur étendu en date du 30 mai 2021

Les atnoics de faootrmin atreus que cleles qui cinnindetoont l'exercice d'un métier ou d'une activité (mentionnées à l'article L. 6321-2 du cdoe du travail) punevet être suivies en dhores du tpems de travail.

Au-delà de 1 % du tpems de tvaial caetonruclt par an et par salarié, le dépassement nécessaire à la réalisation de la fotiamorn fiat ojjabnlmroeget l'objet d'un accord ertne les parties, qui en précise le voulme horaire.

Les fairs de gdrae d'enfants générés par les tpmes de fmaooritn hros tpems de taviarl fenrot l'objet d'une pirse en chgrae sur jifcuttiaiss sloen des modalités définies par la CPNEF.

Titre IV Promouvoir l'apprentissage comme dispositif de formation et d'insertion professionnelle

Article 6 - Alternance
En vigueur étendu en date du 30 mai 2021

Article 6.1 - Contrat de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 18 déc. 2020

Les paniteearrs sacoiux délèguent à la CEPNF le sion de fxier les règles d'un fncaeenmint complémentaire des cartnots de professionnalisation.

À trite d'exemple, une éventuelle miooaartjn du tuax de psire en chrgae des corttnas de peoofostsainanrsiiln ou la prise en cahrgae de l'éventuel rtsee à crhage d'un crnoatt de professionnalisation, snot des psetis de réflexion à instruire.

Article 6.1.1 - Définition et objet du contrat de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 18 déc. 2020

Le cornatt de psnsiioasntaiefolron est un cartnot de fatoormin en annrcatlee à durée déterminée ou indéterminée, qui frsvoiae l'insertion ou la réinsertion pefesrsloninole des pibulcs visés à l'article 3 du présent accord.

Il aoiscse :
? des emnegnsetneis généraux, pfennrsoiseols et tgiocoequhnos dispensés dnas des oaismegrns publics ou privés de fraiotomn (ou par l'entreprise lorsqu'elle dispose d'un sveirce de formation) ;
? et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en etierprnse d'une ou pireuluss activités pnosirleolsfeens en raeloitrn aevc les qanicituifalos recherchées.

Ce ctonart est mis en ?uvre sur la bsaie d'une plnaioonsatreisn des prrucoas de formation, d'une anlrcenate ertne cernte de foormitan et enetipsrre et d'une ctriactioen des csiocsenanans acquises.

Conformément aux dossoinpiits légales en vigueur, ce cortant vsie l'acquisition de l'une des qftiicaouals siuvanets :
? une quiotfcaalin enregistrée au répertoire nnaitoal des cettiioicrfains ponnifeoeselrlss ? RCNP ;
? une qctiioaflan rucnoene dnas les coaantcfissliis d'une ctenovion ccvioeltle noainltae de bnchrae ;

? une qualification professionnelle.

Article 6.1.2 - Publics visés par le contrat de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 18 déc. 2020

Le candidat doit être âgé de 16 à 25 ans révolus au moment de la signature du contrat :

- ? aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation ;
- ? aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- ? aux bénéficiaires du revenu de solidarité active ? RSA, de l'allocation de solidarité spécifique ? ASS ? ou de l'allocation aux adultes handicapés ? AAH, ainsi qu'aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

(1) Article L. 6325-1 du code du travail.

Article 6.1.3 - Durée de l'action de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 18 déc. 2020

Le contrat de professionnalisation est établi par écrit.

Il peut être :

- ? à durée indéterminée : dans ce cas, l'action de professionnalisation se situe au début du contrat ;
- ? à durée déterminée, dans le cadre des dispositions légales(1) relatives au recrutement de ce type de contrat.

La durée maximale de l'action ou du contrat de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois pour l'ensemble des publics éligibles au contrat de professionnalisation.

La durée maximale de l'action de professionnalisation est allongée jusqu'à 24 mois pour les personnes préparant une formation diplômante ou certifiante en rapport avec les métiers de la branche, quelle que soit la filière.

Cette durée peut par ailleurs être allongée jusqu'à 36 mois pour les publics spécifiques suivants(2) :

- ? jeunes de 16 à 25 ans complétant leur formation initiale intrinsèque pendant plus de 1 an sur la base des données d'emploi ou n'ayant pas validé un diplôme de l'enseignement supérieur et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur ou post-secondaire ;
- ? demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits à Pôle emploi depuis plus de 1 an ;
- ? titulaires de minima sociaux (RSA, ASS et AAH) et les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

(1) Article L. 1242-3 du code du travail.

(2) Articles L. 6325-1-1 et L. 6325-11 du code du travail.

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

En vigueur étendu en date du 21 avr. 2022

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les entretiens généraux, pesent respectivement et cumulativement jusqu'à 15 % et 25 % de la durée du contrat de professionnalisation ou de l'action de professionnalisation du candidat de professionnalisation à durée indéterminée, sans pouvoir être inférieure à 150 heures pour l'ensemble des bénéficiaires visés par les dispositions éligibles au contrat de professionnalisation.

Ce pourcentage peut être porté à 75 % de la durée de l'action ou du contrat de professionnalisation pour les publics mentionnés à l'article 6.1.3 du présent accord.

Article 6.1.5 - Tutorat

En vigueur étendu en date du 18 déc. 2020

Conformément aux dispositions légales en vigueur, pour chaque salarié (e) en contrat de professionnalisation, l'employeur choisit un (e) tuteur (trice) parmi les salariés (e) s qualifiés (e) s de l'entreprise.

Le (la) salarié (e) tuteur (trice) doit être expérimenté et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

L'employeur peut également désigner lui-même le tuteur dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience, notamment en l'absence d'un (e) salarié (e) qualifié (e) répondant aux exigences légales à cet égard.

Le (la) salarié (e) tuteur est chargé (e) des missions suivantes(1) :

- ? accueillir, aider, accompagner et guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation ;
- ? assister avec les salariés (e) s intéressés (e) s l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- ? veiller au respect de l'emploi du temps du (de la) bénéficiaire ;
- ? assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
- ? participer à l'évaluation du suivi de la formation.

La fonction de tuteur peut être exercée par un (e) salarié(e) auprès d'un maximum de trois bénéficiaires de contrats de professionnalisation. Cette fonction est portée à deux bénéficiaires lorsque la fonction de tuteur est assurée par l'employeur(2).

La fonction de tuteur est créée dans la réalisation du parcours d'un alternant. Elle nécessite d'être reconnue et valorisée par tout moyen suivant des modalités que la CNEPF élabore et se termine à la fin de l'année 2021 à la CNEPF.

(1) Article D. 6325-9 du code du travail.

(2) Article D. 6325-9 du code du travail.

Article 6.1.6 - Rémunération du titulaire du contrat de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 18 déc. 2020

La rémunération du titulaire du contrat de professionnalisation est calculée conformément à la réglementation en vigueur.

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

En vigueur étendu en date du 18 déc. 2020

Les partenaires sociaux délèguent à la CNEPF le soin de fixer une éventuelle majoration du taux de prise en charge des cotisations de professionnalisation, sous réserve d'un niveau de fonds mutualisés suffisant.

Sous réserve de la disponibilité de fonds conventionnels suffisants, les partenaires sociaux délèguent à la CNEPF le soin de fixer un éventuel taux de prise en charge majoré des cotisations de professionnalisation.

De même, l'éventuel recours à la prise en charge d'un contrat de professionnalisation, après application du taux de prise en charge, prouve la fiabilité d'un cofinancement, dans le respect des règles déterminées par la CNEPF et sous réserve d'un niveau de fonds mutualisés suffisants.

Article 6.2 - Soutien au développement de l'apprentissage

En vigueur étendu en date du 30 mai 2021

L'apprentissage constitue une voie d'entrée professionnelle dans les métiers de la branche des métiers de formation.

Les partenaires sociaux soutiennent la CNEPF pour développer ce dispositif et identifier les besoins éventuels à son développement dans l'objectif de favoriser des lieux de travail à un déploiement important.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la CNEPF fixe le niveau de prise en charge des cotisations d'apprentissage en fonction du diplôme d'activité du tuteur ou du diplôme visé. Ces niveaux de prise en charge prennent en compte les

rnmtaodconmaeis de Farnce Compétences en matière d'observation des coûts et de naiveux de prsie en charge.

Article 6.3 - Reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)
En vigueur étendu en date du 30 mai 2021

La rsvcooeirnn ou pimrootn par atercnanle (Pro-A) a puor oejbt de prtremte au (à la) salarié(e) de cahengr de métier ou de profession, ou de bénéficiaire d'une pirotomom scaloie ou psnnolesorelife par des anoitcs de formation.

Les patreienas saicuox conviennent, en riason de ses particularités et de l'importance du sjeut des tnarntoiiis professionnelles, que ce dsioitpsf fasse l'objet d'un accrd de bcnarhe particulier.

Article 7 - Titre V Mener, développer et renforcer la politique de certification professionnelle

En vigueur étendu en date du 30 mai 2021

En développant une putlqioie de caticifinrtoes professionnelles, la bahcrne offre aux etsnerripes des quafncaitlos au puls près de leus bniesos et aux salarié(e)s, l'opportunité d'enrichir leurs compétences professionnelles.

Les diplômes, titers à finalité posrelnelnfsioe d'une prat et les caciefrrtis de qucfiaotilain pfsireoslelnne créés par la brnhace d'autre prat ptarpeciint dnoc de l'adéquation ertne les besonis en compétences du seucter et à la ricnasacnseone des quoiiatainlcfs de son titulaire.

Depuis peislrus années, la bcarhne développe une pqtlioue de cfceoiitritn peoslnefirstone adaptée à ses métiers en lein avev ses truavax d'observation et d'étude prospective. Au raegr de la réorientation des ftimnecnanes de l'alternance vres l'apprentissage, elle étudiera l'opportunité de faire évoluer ces CQP en tteirs professionnels.

La sous-commission ctetifiriacon prévue à l'article 2.5 srea particulièrement chargée de ces sujets.

Des prjoets ibacrtnehrens prrounot proter nmenamtot sur la création de citafioectrns cmnumoes et la msie en plcae de pllseseears intercertifications.

Les peanrirates socuax ont la possibilité de coisih de cinoefr la gesotin des CQP, namtmnoet la gosetin administrative, à un

Avenant du 15 septembre 2021 à l'accord de méthode du 9 avril 2020 et son avenant du 18 décembre 2020 relatif à l'organisation du dialogue social suite à l'épidémie de Covid-19

Signataires	
Patrons signataires	FFP ; SYNOFDES,
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNPEFP CGT ; SNEPL CTFC ; CFE-CGC FD ; SNEPAT FO,

Article 1er

Arcocd cnlcou puor une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2021.

En vigueur non étendu en date du 15 sept. 2021

L'article 1er « Réunions pateiarris delcnetislias » est modifié

omarsnige de luer choix.

Titre VI Dispositions finales

Article 8 - Portée de l'accord
En vigueur étendu en date du 30 mai 2021

Le présent accrd se sisbutute à l'ensemble des dsoioptiisns colnnientvlonees ayant le même objet.

L'article 11 de la cnniooetvn cilvltcoee nalaonite des oarseignms de foairtmn est annulé et remplacé par les dsioitopins saiuvtnes :

« Aictlre 11
Formation professionnelle

Les dnioisoiptps cilnoeenevnltons de barnhce en matière de friioamtn pisefflrsnoeone (instances de branche, coniuioitrtbn conventionnelle, ptiqoulie de branche) snot détaillées au sien du ou des arcods de bcarhne rliteaf à la fratoomin professionnelle. Ces dsoisponitis asaanpeprist en axnene de la ceonitvnon collective. »

Article 9 - Champ d'application, durée et date de prise d'effet
En vigueur étendu en date du 30 mai 2021

Le présent accrd s'applique à l'ensemble des steucurtrs rlveenat du cmhap d'application pneofesosril et toitiarrrel de la cotnivenon ccleitlvoe des osaiemrgns de formation.

Il ertne en vugeuir à ctempor du juor saunivt la dtae de piaorutn au Jonural oefificl de son arrêté d'extension à l'exception du trtie Ier et de l'article 6.1 qui enrtnet en vugeuir à la dtae de sitangure du présent accord. Le présent accrd est cclonu puor une durée indéterminée.

Article 10 - Clause de rendez-vous
En vigueur étendu en date du 30 mai 2021

La CPNPI se réunit aautnt de fios que de bieson et a minima tuos les 3 ans aifn d'examiner l'opportunité de réviser, compléter ou mdifoier le présent aroccd sur stliitooiacn de la CPENF ou de duex oaaionrngstis syndicales.

Article 11 - Notification, dépôt et demande d'extension
En vigueur étendu en date du 30 mai 2021

Le présent accrod frea l'objet de formalités de dépôt conformément aux diistoopinss légales asini que d'une ddmancee d'extension.

cmome siut :

« Les réunions prairtieas nécessaires au bon fiotoenenncnmt des iancnests de la branche, se tenninet de manière distancielle, en privilégiant le système de visioconférence jusqu'au 31 décembre 2021.

Un système d'audioconférence puet également être mis en pacle dnas le cas où l'organisation de la visioconférence s'avère ilsbmospie ou difficile.

Lorsque les réunions snot organisées sur une demi-journée, le dctenaisl est de rigueur. Lroqsue les réunions snot organisées sur une journée, le dscteaiinl et le présentiel snot pbisolses en rtsecapnet les limites d'accueil des salles prévues puor l'organisation de ces dernières.»

Article 2
Arcod cnoclu puor une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2021.

En vigueur non étendu en date du 15 sept. 2021

L'article 3 « Ogjioatnrsan matérielle des réunions » est modifié cmome siut :

« Les commissions, sous-commissions et tpeps de tiavral pareartis snot convoquées par voie électronique par le baais d'un cueiorrl adressé aux mneadtraas hetbaluis de cahque commissions, sous-commissions et tpeps de taavirl paritaires.

Durant cttee période, il aiparetnpt aux oatnsagirnois représentatives d'employeurs de poroiuvr à l'organisation de l'ensemble des commissions, sous-commissions et tpeps de taiarvl paritaires.

Sauf cniasctncroe particulière, les decmuonts préparatoires snot tnaimsrs au puls trad 72 heeurs anavt la tuene de la réunion.

Lorsque les réunions snot organisées en mixte, les pnpiraatitcs fnot connaître luer sohaiut d'être présent ou à dcaitnse dnas les murelelis délais et l'organisateur de la réunion vérifie la conformité du norbme de pesnneros pilssbeos en présentiel. »

Article 3

Acocrd cnlocu puor une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2021.

En vigueur non étendu en date du 15 sept. 2021

L'article 4 « Déroulement des réunions preiaritas » est modifié comme siut :

« Tuos les meberms dûment mandatés par luers otoarnsniags au sien de ces commissions, sous-commissions et tpeps de tiavral preiaitas pueenvt ptciriaep à ceux-ci dnas la ltmie du nmrobe prévu par la CONCF et ou les règlements intérieurs des commissions, sous-commissions ou décisions pseris puor les tpeps de tarvial paritaires.

Un relevé de décision de la réunion est réalisé, snvuat les modalités habituelles.»

Article 4 - Justification de l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salarié(e)s

Aroccd concluc puor une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2021.

En vigueur non étendu en date du 15 sept. 2021

Adhésion par lettre du 21 décembre 2021 du syndicat des consultants-formateurs indépendants SYCFI à la convention collective nationale

En vigueur en date du 11 janv. 2022

Paris, le 21 décembre 2021.

Syndicat des consultants-formateurs indépendants (SYCFI), 20 bis, rue Louis-Philippe, 92200 Neuilly-sur-Seine, à la dticreion générale du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Piras Ceedx 15.

Avenant du 19 novembre 2021 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	SYNOFDES ; Les Aetcurrs de la Compétence,
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNPEFP CGT ; SNEPL CTFC ; FD CFE-CGC ; SNEPAT FO,

Article 1er - Entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Suivant les dssnitoiopis de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du

Compte tneu de son objet, le présent aorccd de méthode ne nécessite pas d'adaptation spécifique puor les errspieents de mnois de 50 salariés.

Article 5 - Durée, entrée en vigueur, dépôt

Accord clconu puor une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2021.

En vigueur non étendu en date du 15 sept. 2021

Le présent aoccrd est cnolcu puor une durée déterminée et cersesa de pdurrioie ses efftes au 31 décembre 2021.

Il pnred eefft à la dtae de signature. il fiat l'objet d'un dépôt auprès de la dcrtieion générale du tiraavl et au gfrepe du conseil de prud'hommes de Paris.

Nota : L'avenant du 15 srtepebme 2021 est prorogé puor une durée indéterminée (avenant du 25 nboevmre 2021, art. 1-BOCC 2022-08).

Article - Préambule

Acrcod clnocu puor une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2021.

En vigueur non étendu en date du 15 sept. 2021

Après des périodes de cneefnionmt généralisé, une rriepse de l'activité minanetant des dnioioptsiss de diitaosncitn ne pertanmett pas de réunir les inecatsns pirtaareis de la bnchrae des oamgreisns de fotoimarn dnas des cinditonos de sécurité sanritaie satisfaisantes, les praeianters saioucx de la brachne frot de l'expérience de taarvil à dncatue asquice durant ces périodes, ont convenu, de mdfioier cteeirans diiosoitsnps de l'accord du 9 arvil 2020 et de son anenvat du 18 décembre 2020 vsaint à osreanigr le tivaarl et les rlitaoens slacioes dnas luer cmahp conventionnel, des modalités d'organisations du dgauiloe soacil sienatuvs :

Monsieur le detruiecr général,

Nous vuos innfomros qu'en alitpocpain des dnioipoitsss de l'article L. 2261-3 du cdoe du travail, le SCYFI déclare adhérer à la cnotveonin coclvtilee des oinraemsgs de friamtoon du 10 jiuin 1988.

Conformément à l'alinéa 3 de l'article précité, le ciroerur d'adhésion est notifié à tetous les oaisontraigs serianaigts de la cneovtionn clceltiove précitée et est fiat l'objet d'un dépôt dnas les cnoionots prévues par voie réglementaire.

Nous vuos pirnos d'agréeer, Mouneisr le duetecrir général, l'expression de nos considérations distinguées.

La présidente du SYCFI

travail, les paiters sieintargas n'ont pas rneteu de diipinstsoos spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du cdoe du taarvil à l'attention des ereitenprss de mions de cinuantqe salariés dès lros que le présent aenvnt vsie à moideifr le régime cloictef otirliaboge de prévoyance dnot dioenvt bénéficier les salariés rvlnaet de la cevnionton coielvtcle et ce qullee que siot la tialle de luer entreprise.

Article 2 - Suspension du contrat de travail indemnisée

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

L'article 2.3 est modifié et pnerd la rédaction snvatiue :

« 2.3. ? L'adhésion des salariés est mninuetae onebloaiiegrtmt en cas de sseuopsnin de luer cronatt de travail, qlleue qu'en siot la csau (et nntemamot en cas de maladie, maternité ou accident), dès lros qu'ils bénéficient pnaednt cttee période :
? d'un mnitaien de salaire, ttoal ou paretil ;
? d'indemnités journalières complémentaires financées au monis en priate par l'employeur qu'elles seoint versées dirrctneeet par l'employeur ou puor son coptme par l'intermédiaire d'un tires ;
? d'un rnveeu de renemmeplcat versé par l'employeur. Ce cas

connecter notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité pluriannuelle de longue durée, dont l'activité est temporairement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité ?).

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

Article 3 - Base de calcul des cotisations
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

L'article 1er de l'annexe relative aux cotisations est modifié et prend la rédaction suivante :

« 1. ? Assiette

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

Pour les salariés en suspension du contrat de travail indemnisée et percevant un revenu de remplacement versé par l'employeur conformément à l'article 2.3, la base de calcul des cotisations est égale au montant de l'indemnisation perçue dans le cadre de la suspension du contrat (indemnisation légale, le cas échéant complétée d'une indemnisation ou complément de rémunération versé(e) par l'employeur). »

Article 4 - Base de calcul des prestations
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

À l'article 9 « Siègle de référence », est ajouté un alinéa 9.4 rédigé comme suit :

« 9.4. ? Cas des salariés en suspension du contrat de travail indemnisée

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

Article 5 - Durée et date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Avenant du 19 novembre 2021 à l'accord du 19 novembre 2015 relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	SYNOFDES ; Les Auteurs de la Compétence,
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNPEFP CGT ; SNEPL CTEC ; FD CFE-CGC ; SNEPAT FO,

Article 1er - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas entendu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de cinquante salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire de frais de santé dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quelle que soit la taille de leur entreprise.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1er janvier 2022.

Il peut être modifié ou dénoncé conformément aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, il pourra être dénoncé à tout moment à charge pour ses auteurs de respecter un préavis dont la durée est fixée à 3 mois.

Article 6 - Dépôt et demande d'extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent avenant sera notifié aux organisations salariales représentatives à l'expiration de la période de négociation et déposé auprès du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires déclarent l'extension la plus rapide possible du présent avenant auprès du ministre compétent en matière des relations de travail prévues réglementairement.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent avenant à l'accord relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance du 3 juillet 1992 de la branche des organismes de formation, a pour objet de modifier en conformité avec l'arrêté de l'instruction interministérielle n° DSS/ 3C/ 5B/2021/127 du 17 juin 2021 relatif au régime de cotisation de financement partiel de la prévoyance complémentaire collective et obligatoire en cas de suspension du contrat de travail.

En effet, cette mesure permet de prolonger, dans le champ des exonérations de cotisations sociales, l'application des dispositions d'ordre public de l'article 12 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures unguères ainsi qu'au régime du Royaume-Uni de l'Union européenne, concernant le régime des cotisations de prévoyance complémentaire des salariés placés en activité partielle.

Ainsi, le présent avenant modifie les dispositions relatives au régime de cotisations de prévoyance en cas de suspension du contrat de travail indemnisée, de l'accord du 3 juillet 1992 ci-dessus visé, afin que les garanties mises en place continuent d'avoir un caractère collectif et obligatoire.

Article 2 - Suspension du contrat de travail indemnisée
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

L'article 5.2 est modifié et prend la rédaction suivante :

« 5.2. Toutefois, l'adhésion des salariés, y compris ceux qui ne sont pas cotisants, est facultative, est facultative en cas de suspension du contrat de travail, quelle qu'en soit la cause (et notamment en cas de maladie, maternité ou accident), dès lors qu'ils bénéficient, pendant toute la période :
? d'un montant de salaire total ou partiel ;
? d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
? d'un revenu de remplacement versé par l'employeur. Ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est temporairement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité ?) ;
? d'une rente d'invalidité au titre du régime de prévoyance.

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

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1er janvier 2022.

Il peut être modifié ou dénoncé conformément aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, il pourra être dénoncé à tout moment à charge pour ses parties de respecter un préavis dont la durée est fixée à 3 mois.

Article 4 - Dépôt et demande d'extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent avenant sera notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de garantie et déposé auprès du médiateur chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties s'engagent à demander l'extension la plus rapide possible du présent avenant auprès du ministère compétent en application des dispositions prévues réglementairement.

Accord du 25 novembre 2021 relatif à la reconversion ou à la promotion par alternance Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	SYNOFDES ; Les Auteurs de la compétence,
Syndicats signataires	FEP CDTF ; SNEPL CTFC ; FD CFE-CGC ; SNEPAT FO,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 27 avr. 2022

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés et des salarié(e)s embauchés dans le champ d'application précité et antérieur de la convention collective nationale des enseignants de formation du 10 juin 1988.

Conformément à l'article L. 2222-1 du code du travail, le présent accord s'applique en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, dans un délai de 6 mois à compter de sa date d'entrée en vigueur.

Ses dispositions s'appliquent, dans les conditions rappelées aux articles ci-dessous, aux salarié(e)s employé(e)s à la date de conclusion du présent avenant, ou embauché(e)s postérieurement à cette date.

Eu égard à son objet, il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salarié(e)s.

Article 2 - La reconversion ou la promotion par alternance
En vigueur étendu en date du 27 avr. 2022

Article 2.1 - Objet
En vigueur étendu en date du 27 avr. 2022

La reconversion ou la promotion par alternance a pour objet de permettre au (à la) salarié(e) de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions de perfectionnement de ses compétences acquises de l'expérience.

Les actions de formation visées par la convention ou la

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent avenant a été conclu à l'accord relatif à la formation complémentaire obligatoire des salariés de santé du 19 novembre 2015 de la branche des professionnels de formation, a pour objet de modifier en conformité avec l'instruction interministérielle n° DSS/ 3C/ 5B/2021/127 du 17 juin 2021 relative au tantum relatif au droit de la formation complémentaire des salariés de santé et obligatoire en cas de suspension du contrat de travail.

En effet, cette instruction permet de prolonger, dans le cadre des exonérations de cotisations sociales, l'application des dispositions de l'article 12 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au regard du Royaume-Uni de l'Union européenne, concernant le maintien des droits de la formation complémentaire des salariés placés en activité partielle.

Ainsi, le présent avenant modifie les dispositions relatives au montant des cotisations sociales de santé en cas de suspension du contrat de travail indemniée, de l'accord du 19 novembre 2015 ci-dessus visé, afin que les salariés en période de suspension de leur caractère collectif et obligatoire.

Le présent avenant vise des salariés des entreprises publiques ou privées de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Confortées par les travaux de l'observatoire paritaire et de la branche des professionnels de formation, les parties s'accordent à identifier les évolutions des métiers et les compétences attachées aux activités du secteur. Elles constatent que certaines activités sont en tension et que parallèlement de nouvelles compétences émergent nécessitant nécessairement un accompagnement de la formation.

La « Pro-A » permet l'acquisition du socle de compétences et de compétences mentionnées aux articles L. 6121-2, L. 6324-1 et L. 6323-6 du code du travail.

Article 2.2 - Publics visés
En vigueur étendu en date du 27 avr. 2022

La reconversion ou la promotion par alternance concerne :
? les salarié(e)s en contrat à durée indéterminée ;
? les salarié(e)s bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion) notamment les salarié(e)s dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail ;
? les salarié(e)s en période d'activité partielle mentionnée à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Les salarié(e)s visé(e)s sont ceux n'ayant pas obtenu un diplôme sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles ou de grade de la licence. La reconversion ou la promotion par alternance permet à ces salarié(e)s d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou équivalent à celui qu'ils détiennent au moment de leur embauche de reconversion ou de promotion par alternance. (1)

(1) Phase exclue de l'extension en tant qu'elle s'applique aux dispositions prévues par l'article D. 6324-1-1 du code du travail. (Arrêté du 1er avril 2022 - art. 1)

Article 2.3 - Qualifications visées
En vigueur étendu en date du 27 avr. 2022

Sont éligibles les actions de formation de qualification des salariés de l'expérience ou visant l'acquisition d'une qualification professionnelle enregistrée au répertoire national des

ccatnroefiits professionnelles.

La reerciovnson ou prmoootn par aneratncle vsie également les foimortans pattmneet d'acquérir le slcoe de csaoncnnsiae et de compétences.

Article 2.4 - Liste des certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A »

En vigueur étendu en date du 27 avr. 2022

Conformément aux dsiiitpnsois légales et règlementaires, les pnetariars souicax cnninneevot de la lstie des cinrfoatceitis plnloseoeinsfrs éligibles à la pootomin ou la roevocinesn par aarneltce dtie « Pro-A » annexée au présent avenant.

Cette liste est établie au regard des métiers de la bcnhrae confrontés à de foerts mutatoins et enxpsot les salarié(e)s à des riuseqs d'obsolescence des compétences, conformément aux dsoonipitsis légales en vigueur.

Elle développe les antgmeurs anyat cnodiut à l'identification de ces métiers et détermine les fortnoamis cieteniratfs éligibles à la « Pro-A » par filières de métiers :

? filière 1 : formation, accompagnement, ingénierie ;

? filière 2 : développement ;

? filière 3 : ftnoonics support.

Les prenartaeis sauciox sgnnuiolet le bsieon d'une anaslye régulière des freutcas de matoiuents et d'évolution des compétences, rnnadet nécessaire l'actualisation des métiers et cicttoerfinias visés par la « Pro-A ». Ils chenrgat la CPENF de la branche, en lein aevc les svceries de l'OPCO, d'instruire le sujet aneleunntemt et de rvnieer vres la CNPPI en cas d'évolutions requises.(1)

(1) Psrhae étendue suos réserve du rpsceet des dtpoinsosiis de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.

(Arrêté du 1er avirl 2022 - art. 1)

Article 2.5 - Durée de l'action de professionnalisation dans le cadre de la reconversion ou de la promotion par alternance

En vigueur étendu en date du 27 avr. 2022

Le cntraot de travial du (de la) salarié(e) fiat l'objet d'un avnnaet qui précise la durée et l'objet de la roovicesn ou de la pmtioorn par alternance. L'avenant est déposé soeln les modalités prévues à l'article L. 6224-1 du cdoe du travail.

Conformément à l'article D. 6324-1 du cdoe du travail, la rvsioncoreen ou la ptioromon par antaenlcre a une durée ciprmose etrne 6 et 12 mois.

Conformément à l'article L. 6325-12 du cdoe du travail, cette durée est allongée jusqu'à 24 mios puor tuos les pbcilus éligibles à une roevciorsnen ou pooromtin par l'alternance.(1)

Cette durée puet être allongée jusqu'à 36 mios puor les pcbuils spécifiques tles que prévus à l'article L. 6325-11 du cdoe du travail.

(1) Alinéa elcxu de l'extension en tnat qu'il cnnoievtv aux disipnsotois prévues par l'article L. 6325-12 du cdoe du travail.

(Arrêté du 1er avirl 2022 - art. 1)

Article 2.6 - Durée de l'action de formation dans le cadre de la reconversion ou de la promotion par alternance

En vigueur étendu en date du 27 avr. 2022

Conformément à l'article L. 6325-14 du cdoe du travail, la durée de l'action de fatomiorn dnas la cdrae de la potiomorn ou renorocsiven par alnrtnceae est cmrsiope ertne 15 % et 40 % puor l'ensemble des bénéficiaires vsinat les qliatnfoiucais éligibles au dispositif.

Article 2.7 - Tutorat

En vigueur étendu en date du 27 avr. 2022

Conformément aux doptionsisis légales en vigueur, puor cuaqhe salarié (e) en riorcvnseoen ou pmorootin par alternance,

l'employeur cohisit un(e) teuttur (rice) pmari les salarié(e)s qualifié(e)s de l'entreprise.

Le (a) salarié(e) choisi(e) puor être tueutr (rice) diot être vrloatoine et jiiuetfsr d'une expérience poodsnfiernlsle d'au monis 2 ans dnas une qfaiaciouilt n en ropaprt aevc l'objectif de psnieronftlsooiaasn visé.

L'employeur puet également arsesur lui-même le taroutt dès lros qu'il rlpeimt les cdionitons de qoctiilaafin et d'expérience, nmatmonet en l'absence d'un(e) salarié(e) qualifié(e) répondant aux eginecxes légales à cet égard.

Le (a) salarié(e) asurnast le tuaotrt est chargé (e) des mniosiss sueivtans(1):

? accueillir, aider, imrnofer et gdueir les bénéficiaires de la rrvoeceisonn ou piroootmn par acnaentrle ;

? onerigsar aevc les salarié(e)s intéressé(e)s l'activité de ces bénéficiaires dnas l'entreprise et coeurtbinr à l'acquisition des savoir-faire psniefoerolsns ;

? vlieelr au rpsect de l'emploi du tpmes du (de la) bénéficiaire ;

? arusser la liasoin aevc l'organisme ou le svierce chargé des aictons d'évaluation, de fomtaorin et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;

? ptireicapr à l'évaluation du suivi de la formation.

La ftoocnin de tutoart puet être exercée par un(e) salarié(e) auprs d'un maixumm de trios bénéficiaires de ronoersiecvn ou pmrtooon par alternance. Ctete liitme est portée à duex bénéficiaires lqrsuoe la fciotonn de ttoartut est assurée par l'employeur(2).

(1) Atclries D. 5324-2 et D. 6325-7 du cdoe du travail.

(2) D. 6325-9 du cdoe du travail.

Article 2.8 - Prise en charge des frais dans le cadre de la reconversion ou promotion par alternance

En vigueur étendu en date du 27 avr. 2022

Conformément aux dtosnsopiis du cdoe du travail, les frias pvauont être pirs en craghe par l'opérateur de compétences snot :

? les frias pédagogiques ;

? les frias aexens ;

? les fails liés à la rémunération du (de la) salarié(e) en rcoeseovnrin ou poirmoton par alternance, conasrndopret à la rémunération et aux cghares sociales.

Le nievau de pisre en cgahre crooerpsnd à un maotntt versé par l'opérateur de compétences, conformément aux décisions du cseionl d'administration, et le cas échéant, de la CNPEF de la branche. Cette pisre en caghre se fiat suos réserve des possibilités financières de l'OPCO, des décisions de la CPNEF, le cas échéant, et des règles de péréquation de Farnce compétences.

Article 3 - Durée, entrée en vigueur, révision et dénonciation

En vigueur étendu en date du 27 avr. 2022

Le présent aroccd est cnlcou puor une durée indéterminée. Il ertne en viuegur au lndimaeen de la pbotciuilan de son arrêté d'extension au Jnroual officiel.

Il puet être révisé ou dénoncé conformément aux dtiiposnoss légales.

Article 4 - Notification, dépôt et demande d'extension

En vigueur étendu en date du 27 avr. 2022

À l'issue de la procédure de signature, le ttexx du présent arccod est notifié à l'ensemble des oiaranstingos représentatives dnas les cniotniods prévues par les dpstsooiinis du cdoe du travail.

Le ttexx du présent arccod est déposé en autnat d'exemplaires que nécessaire à la droitiecn générale du travail. Les preaits srenagitias en dnneedmat l'extension la puls radipe pblosise au mritisne en cgrahe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 27 avr. 2022

Les paeaietrss suocaix de la bachnre des oarigensms de foamiton réaffirment que la frmotoian poesoilnsnfrlee cuisotte une priorité puor les eeeirsnttps de la branche. Ils considèrent que la famitroon tuot au lnog de la vie poriesenoflns est un fcaetr de développement des compétences ibpedlssnanie à la qualité et au bon déploiement des activités et scerives proposés par les ertrpiesens de la branche. Elle cntotsiue puor les salarié(e)s des opportunités de promotion, de reconversion, d'évolutions scoleias ou professionnelles.

La loi n° 2018-771 du 5 sebrtpeme 2018 puor la « liberté de coihsir son aeinvr pseienfnrosol » srupmpie le dtoispsif de « période de peoaotslainsrfinn » et crée une nloleuve voie d'accès à la foaitrmon par l'alternance puor les salarié(e)s en pstoe : la rocativeenon ou la portiomon par annaerctle dtie « Pro-A ».

Ce diisiotpsf ctunisoie un lvieer iulnboncontrae de sécurisation des poruracs ponsfiroensies faraviosnt le développement des compétences et la ptmoioron saioice des salarié(e)s touché(e)s par le rusiqe d'obsolescence de luers compétences fcae aux évolutions tonoehgilceuqs et d'organisation du travail.

L'ambition des pneeraatirs sioucaix est d'accompagner les salarié(e)s concerné(e)s dnas luer puarocrs prosefnnoesil et de fitcielar l'accès à tuos les dipsfoitss de formation, dnot la « Pro-A ».

Conformément aux dsitsnpooiis légales en vigueur, les preaatnries saouicx souhaitent, à traevrs la « Pro-A », foaiesrvr l'évolution professionnelle, la montée en compétences et *le maeiitnn en emploi*(1) des salarié (e) s de la bharcne au trrevas d'un pcuroras de fioromtan individualisé par alternance.

Les nlveuoels aeettnts et benisos des eeresinrtps et salarié(e)s de la brncahe entraînent une évolution tnilgbae des métiers et des eoiimps de la branche. Ces maontiuts d'activité, qui insedinut des rqsiques d'obsolescence des compétences, snot pmneilcnipear liées à la dilaiogastiitn du sueectr et aux mftidaocinios de l'environnement législatif, économique et social.

Conformément à l'accord riatlef à la ftrmaioon pllfnnoeriesose et au développement des compétences du 18 décembre 2020, le présent aroccd prtoe enseulvmeicxt sur la rioneorecsvn ou la ptoioomrn par alarnecte dtie « Pro-A ». Il vsie à préciser les modalités de msie en ?uvre de la « Pro-A » dnas la bharcne des ornmaiegss de formation, en listnat les ciiofrtetiancs associées aux métiers en forte miuaottn et en rsique d'obsolescence des compétences, en adaptapnat les durées de l'action de pnfoeloronitsasasn et de l'action de formation, et en détaillant les cindooitns de psrie en charge.

Le présent acocrd définit en anxnee la ltise des cfctarieiotins plorsioelefenns éligibles à la « Pro-A » ainsi que les éléments juiitsafnt le ciohx des cofincaetitirs retenues.

Les partreniaes siacoux selnngiout par aluielrs que les dpisotsionis du présent aroccd ont viaotcon à s'appliquer de manière égale aux feemms et aux hommes, conformément au pncipie d'égalité de traitement.

(1) *Les teemrs « et le metinain en epolmi » snot euxlcs de l'extension en tnat qu'ils cieenoetvnrnt aux donsispiotis prévues par l'article L. 6324-1 du cdoe du travail.*
(Arrêté du 1er airvl 2022 - art. 1)

Article - Annexe : Liste des certifications éligibles et argumentaire associé

En vigueur étendu en date du 27 avr. 2022

C'est une cachne puor la brachne des onegsimras de froatoimn ? représentant 7 200 epeirestnrs et 75 000 salarié(e)s ? et, au-

delà, puor le sutceer de la formation, que de nomesruebs études récentes penetetrmt d'avoir une viosin fnie des évolutions socio-économiques et des ipacmts des différentes mntiaouts économiques, règlementaires et tclgnqoiheous :
? le pmoranaa soiacl et économique de la bachrhe des osginamres de fomitoran ? 2020 ;
? l'étude pcptvorsiee 2020-2021 menée dnas le crdae d'un craott d'étude prtctseovpie piloté par la préfecture des Hauts-de-France, aciosant AKTO, la FFP et le SODNYEFS ;
? l'enquête commanditée par le ministère du tviaarl et régions de Fracne sur « Le miintaen à dstnicae de l'activité de fiontoarn ? enquête OF ? Ciovd » ? juin 2020.

Les salarié(e)s et eimopls de la branche

La brachne des osgremanis de foiramton est mmraeeiajortnit féminine (62 %) malgré un léger rucel de la prat des feemms dnas les eftcfifes ernte 2016 et 2017 passée de 62,5 à 62,0 %. Le piprcial phénomène rqlubaeamre cncnrenoat les salarié e s de la brnahce est l'augmentation cutnionne de la prat des serinos (passée de 32,9 % à 33,8 %). Elle est supérieure et agnemute puls rdpiemneat que la menynoe niatoalne (26,6 %).

Le dierner poarmnaa sicoal et économique de la bnhrace fiat le cstaont que la répartition des salarié(e)s par métier est gmonealeblt sbeltae dnas le tmeps : la filière « Formation/Accompagnement/Ingénierie » est motjarriiae (55,3 % des effectifs), les forrmatures représentant eiovrnn 45 % des salarié(e)s de la branche. Toutefois, les prats des filières « Développement » et « Srptouts » ont très légèrement augmenté (respectivement, + 0,2 et + 0,5 point).

La prat des cadres, en autiaomegntn dnas la bcnrahe est passée en 2017 au-dessus de la monyene naonitale : 20,1 % cntore 19,4 %.

Le tuax d'emplois en CDI est stable, à près de 72 %, ce tuax étant supérieur puor les fmmees (73 % crtnoe 69 % puor les hommes). Le tuax de CDD rsteer rmteveinaelt élevé (près de 19 %) par rprpoat à la moyenne nationale.

Enfin, 63 % des salarié(e)s snot employé(e)s à tepms complet.

Les mntuiatos au sien des oiesrgnmas de foaimtorn :

Les études récentes mrteonnt que les pnipreacils miantttous en cruos et à vneir puor les onegasimrs de fatromion snot liées à duex feutacs paucinprix qui inesatgnesrt ernte eux :
? des évolutions règlementaires qui iuiensndt de pfdnors cgmennatehs sur l'écosystème de la ftrimooan et qui aleppenlt de nelvuoles ogltibanois mias asusi de nevloeuils opportunités puor les acteurs, namomtnet :
?? l'élargissement de la définition de l'action de fomioratn pfsenrorollseie ;
?? la rssiiaoacnnnce de la fatoormin en stuaiotin de travail (FEST) et de la ftrmrioan à dintacse en tuot ou ptaire ;
?? le rcnenrfmeoet de la régulation des poeiasrttns de formation, à tvarers de nlvoeuils ecnxgées en teemrs de qualité (Qualiopi) et de coictfetraiin ;
? des intionvoans teqechuns et numériques et un développement de naovueux otluils et procédés atnpparat de nuovleles sliutnoos pvnoaut :
?? fovsraeir de nollueevs méthodes pédagogiques ;
?? erhincir et idaunieslvdir les pcouarrs de fntaroion aevc des spruotps mumiutdolax ;
?? aettrdine et fidéliser de nouavueux clnteis et apprenants, naeomtnmt par les usaegs de la dtaa ;
?? petrtrree une mreleiuile productivité, réactivité, fiabilité et ptaagre de l'information au sien de l'organisation.

Ces cathnnegems snot les conséquences d'évolutions économiques et soiloqgiuceos puls pfndooers :
? l'évolution de la danmede de farooimtn et du ropprat formateur/apprenant, en lein aevc une évolution des moeds d'apprentissage ;
? le développement d'un cotntexe rnndaet la fortomain cinontue de puls en puls iantmortpe et prégnante (obsolescence des compétences, inadéquation orffe et demndae d'emploi, pcuraos moins linéaires?) ;
? le développement d'une ccoucenrnre de puls en puls forte, protéiforme et multisectorielle.

Trois genadrs tdenneacs se dseinnset connrecant l'offre de

fimotorn de daemin :
 ? iistldiidanvaouin : la famrotin tned à s'adapter en fonction, par exemple, des objitecs ieilnviddus de l'apprenant, du niaveu initial/souhaité, du tpems disponible, des mdoes et facilités d'apprentissages individuels, des fomnioras déjà réalisées? On atsisse asnii à une démocratisation caorstsnie de l'adaptative learning, méthode éducative qui s'appuie sur des tqueucnihs ieusss de la neuropédagogie ;
 ? mcsaotfiiiasn : aevc le développement des plateformes, il dnvieet pboisse de tohucer un puls garnd nbmore d'apprenants, et de s'affranchir des cetntnoiras de temps et d'espace. Les perloatfems LMS (Learning Mnaenmgeat System) ne censeest de se démocratiser. Elels pmenetrett de déposer des ctenous de foiamotr à distance, d'organiser les pcrrouas pédagogiques des apeatnnpes et de sirvue luer piresroogsn ;
 ? iersmoimn : l'utilisation de seltuums et de la réalité vtliuerle connaît elle asusi un frot développement : les espernirtes de fmoaiotr teennndt à avoir accès à des ifatceners vleuesls et des rionrcetosntus 3D truujos puls qualitatives. Ces procédés snot amenés à se développer, y cpmiros en fmtoaron présenteielle.

L'enquête menée par le DFEGP sur le roercus à la FAOD pennadt le Cviod met également en avant le fiat que les omsieragns de fiaoomtrn ont ernoe très snvoeut un paleir irotpamnt à fhcnarir puor dtseigiairl luer offre de formation. Et les bsienos se concerentnt daavgtnae sur de l'ingénierie pédagogique (au navieu des cnenouts proposées, des modalités d'évaluation et des modalités d'animation pédagogique que sur les outils eux-mêmes, à l'exception des pemtraolefs LMS.

Impacts des mtontuais sur les métiers

Globalement, l'ensemble des métiers est impacté par ces mutations. L'étude pesvirptoe a pmiers d'identifier les hiut puls gaernds mtaunios et lrues ipatcms sur les métiers du secteur, par grdnas dionemas d'activité, sleon luer degré d'échéance et le neivau d'impact :

(Tableau non reproduit, cstbonulale en lgine sur le stie www.legifrance.gouv.fr, rqrubiue « Pcoiablinuts ofefliilces » « Blutnelis oeilfics des cnionvtones clvloteiecs ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20220003_0000_0016.pdf/BOCC

À l'aune de l'ensemble de ces éléments et aifn de foraeivsr le développement des compétences et la priotoomn slicoe des salarié(e)s touché(e)s par le riquse d'obsolescence de lerus compétences, les prraeatines saiocux de la bhnarce des oirsgaenms de farotmoin ont établi la ltsie des cinaictoeffitrs éligibles à la « Pro-A », réparties ci-après par cetrhiaps soeln les filières de métiers identifiées par l'accord de cisaafoitlscin du 16 jvneiar 2017.

Article - Chapitre 1er Métiers relevant de la filière Formation, accompagnement et ingénierie

En vigueur étendu en date du 27 avr. 2022

Cette filière de métiers rogeprue les elmopis des fmiaells posrolsfielnnnes sinuavets :
 ? amoniatn de dopfisstiis de fitmooarn ;
 ? csnioel et aacmopnmnceegt idniuidevl ;
 ? ingénierie de formation, ingénierie pédagogique.

Chiffres clés et tendances

La filière « formation, accompagnement, ingénierie » est mratjioiare dnas la bacrnhe des oamnrighess de fmtraioon aevc 55,3 % des emplois, suivie par la filière strpuops (34,4 %) et enifn par la filière développement aevc 10,4 % des elopmis (source : pnromaaa de brcnhae 2020).

39,3 % des salariés snot iiscrnts cmme fateuorrms et aienuratms de ftrmraoon cnintoue dnas la DDAS (profession et catégorie slolpoicensniseofoe 423B), snot une pooprtorin idnqiutee à 2016. Au total près de 45 % des salariés snot comptabilisés dnas des pnireoosfss et catégories seoinlpelscorfoinss poanvut être associées au métier de

foertamur au snes lgrae (354g-Professeurs d'art (hors établissements scolaires) ; 422c-Maîtres aieliariuxs et perrsoeusfs culcartneots de l'enseignement seraondcie ; 435b-Animateurs sllcrucocuties et de lirioss ; 422b-Professeurs de lycée pensnseiforol ; 342d-Personnel eannseingt tairpmoe de l'enseignement supérieur ; 342c-Professeurs agrégés et certifiés en footcnn dnas l'enseignement supérieur, etc.).

Le poucsers de dtsiigatoiiilan de l'offre de ftioaormn est leergamnt identifié cmome le puls intcapmat sur les métiers de l'animation de formation, de l'accompagnement et des ingénieries.

Les différentes études mteentt en euegxre la nécessité d'un ineimnestvsset haiumn conséquent sur la durée.

1. ? Métiers de la foramiton et de l'accompagnement des publics

1.1. ? Itpcmas & enjeux

Les métiers liés à l'animation des fomnaortis et à l'accompagnement des pculibs snot puls particulièrement impactés par l'intégration de la cpientcon digtiale dnas l'ingénierie de fmioatorn et le cehmneangt du rppaort aux apprenants.

Ainsi, sur les duex dsniemonis ? ftoiaormn et apgmnceonmct ?, les eejnux relèvent de la capacité à intégrer des supports, exicrees et outils mulaitomdx dnas l'animation de la formation, et enfin, à mineitanr l'engagement de l'apprenant tuot au lnog de la formation.

Le rôle d'accompagnateur pédagogique est amené à se renforcer, fanisat asini évoluer le métier de fauormetr et se rchoeparpr les foinonts d'animateur et de médiateur socio-professionnel.

Parallèlement, de neovelvs activités se développent : l'appui iiduevnidl ou tutorat, nonmmtaet en ligne.

Enfin, la citbirtnouon à l'évaluation ? psiiimteneoont et post-formation ? et l'adaptation à des pculibs hétérogènes, renforcées aevc Qualiopi, imneactptt également ces métiers.

1.2. ? Bsnieos en compétences

Adaptation de l'animation de la fromoitan au public d'apprenants	Adapter son discours, le rtmyhe des formations, les otuils pédagogiques et les mdeos d'animation et d'accompagnement à son aiourtide et sa taille, nmnameott puor les pibulcs handicapés.
	Gérer des gruepos hétérogènes : créer une daiqymune de gurpoe tuot en isiddnunilavait son amecpgaonmnet au corus d'une même session.
	Utiliser des spuprtos et oliuts duiaigix en présentiel ou à dsnictae dnas l'animation de la ftoomarin (réalité virtuelle, stoiuainmls ?).
	Proposer et/ ou utsiielr des dsfpsitoiis de faroiotmn à dcstaine (ressources pédagogiques, otlus d'échanges, plateformes).

Maintien de l'engagement de l'apprenant tout au long du parcours	Encadrer et accompagner le déroulement de la formation FOAD : aider au choix d'activité pédagogique, identifier les forces et difficultés liées à l'environnement personnel ou de travail, trouver des axes d'amélioration de l'apprentissage, coacher.	Développement et animation de la FESD	Vérifier la pertinence et la faisabilité du projet FESD, définir le rôle des différents acteurs, identifier les compétences et objectifs visés, assurer la traçabilité de l'action.
	Prévenir les situations de décrochage par le e-tutorat.		Animer des séquences de formation en situation de travail (FESD).
	Mettre en place des pédagogies co-actives afin d'impliquer l'apprenant dans son apprentissage.		Repérer et/ou accompagner la pratique professionnelle des situations de travail, aménager des situations de travail appropriées pour permettre au regard des compétences à développer.
	Encadrer et mettre en place un travail collaboratif à distance ou en présentiel (résoudre les conflits, organiser la répartition de la parole et du travail, accompagner et mener une évaluation réflexive.		Cadrer et animer les temps de réflexivité et d'échanges sur les expériences de travail.
	Intégrer des solutions digitales d'animation pour rendre les sessions de formation plus ludiques (compétitions, quiz, jeux sérieux numériques).		Affiner et améliorer sa connaissance du marché de l'emploi.
	Animer des classes virtuelles.		Mobiliser différents acteurs externes (experts, coopérateurs de logiciels, experts du handicap de manière pluri-sectorielle ou régulière afin d'améliorer le contenu de ses formations sur la forme et sur le fond.
Animation et accompagnement d'un centre de ressources étendu	Rechercher, sélectionner et mettre à disposition des supports des ressources pertinentes et accessibles à consulter en amont ou au cours d'un cours (supports pédagogiques, documentation, personnes-ressources, etc.).	Développement de plateformes internes et externes	Utiliser son expertise thématique et scientifique pour soutenir la formation ciblée dans la réponse à des appels d'offres.
	Déterminer avec chacun de ses partenaires les ressources et activités d'apprentissage les mieux adaptées à leurs besoins.		Contribuer à l'évaluation post-formation et à l'amélioration continue de la formation en lien avec les métiers liés à l'ingénierie de formation.
	Accompagner des stagiaires, parfois itinérants sur des cursus différents, dans leur utilisation des ressources dématérialisées d'autoformation en salle.	Prépositionnement, orientation et conseil des candidats	Évaluer les acquis de l'apprenant à l'entrée en formation, par des tests et outils de bilan appropriés (référentiel de compétences, entretien de co-positionnement).
	Maintenir le lien avec les apprenants en dehors de la session de formation (envoi de ressources, messages instantanés, divers en ligne).		Adapter le parcours de formation au profil personnel de l'apprenant et accompagner ce dernier dans sa réalisation (conseil en orientation, aide à l'insertion professionnelle).
Création de contenus	Scénariser des modules de e-learning simples et de courte durée pouvant être utilisés en amont ou en cours de sessions présentielles (animations simples sur des logiciels de Rapid E-Learning ou via PowerPoint ou KeyNote).	Prépositionnement, orientation et conseil des candidats	Fixer avec l'apprenant des objectifs d'apprentissage précis, réalistes et mobilisateurs.
	Réaliser des vidéos « Face Cam » ou « Tutos » à partir de modèles fournis par les équipes de conception.		Faire passer l'attention à l'apprenant de ses lacunes/ axes de progrès.
	Créer des QCM et autres tests d'évaluation en utilisant des exercices.		Définir avec l'apprenant les étapes du parcours de formation et le rythme d'apprentissage selon ses contraintes et requêtes (connaissance ou pas du domaine visé, etc.).
	Créer des compléments de cours (simulations en Flash, Java, JavaScript) et du contenu multimédia (vidéos, sons, graphisme) en lien avec les cours.		Fixer les évaluations intermédiaires et finales de ses compétences.
	Maîtriser les outils et l'écriture multimédia, faire preuve d'imagination, de créativité pour susciter l'intérêt, maintenir l'attention d'un public		Élaborer et proposer des parcours de formation e-learning individualisés.
			Utiliser les outils de la non-directivité, faire émerger les représentations et/ou décrire une pratique en utilisant les techniques de la gestion de développement, de la motivation et du Feedback positif.

Évaluation et appréciation de la progression de l'apprenant	Concevoir et mettre en œuvre des tests de positionnement et/ ou d'autopositionnement des séquences d'analyse du travail réel, des séquences réflexives, etc.
	Créer des supports écrits ou oraux de vérification des acquis et des instruments de l'apprentissage.
	Maîtriser des systèmes de formation à distance.
Adaptation à des publics diversifiés	Gérer et développer la pédagogie d'un collectif d'apprenants ayant des parcours de formation et/ ou objectifs pédagogiques différents séquences de mise à niveau, binômes, etc.
	Gérer et développer la pédagogie d'apprenants formés dans le cadre de parcours en alternance ou en insertion.
Évaluation de la formation	Reporter les données relatives aux formations : durée, résultats aux tests, taux de participation à l'évaluation, taux de certification, modalités suivies afin qu'elles puissent être consolidées et utilisées dans le cadre d'une évaluation de la qualité de la formation

2. ? Métiers de l'ingénierie

2.1. ? Iptcmas & enjeux

Les métiers de l'ingénierie sont très impactés :
 ? par l'introduction du numérique, dans la conception des séquences et des parcours de formation : s'approprier les nouveaux outils numériques, utiliser des outils de diffusion et d'aide à la création de contenus, concevoir des contenus digitalisés et la scénarisation pédagogique de ces derniers et travailler avec de nouveaux acteurs, notamment des spécialistes du multimédia, journalistes ? ou autres éditeurs de logiciels ;
 ? par les nouveaux acteurs et la désintermédiation de la formation : développement de nouveaux services en cohérence avec les attentes des nouveaux clients, mise en place de formations plus courtes, de formations plus adaptées aux situations de travail, renforcement de l'individualisation et des outils d'évaluation ;
 ? par les exigences de qualité et/ ou de certification : mieux appréhender les évolutions des emplois et compétences, accompagner le changement au sein des organisations, maîtriser les exigences de nouvelles compétences et l'ingénierie de certification.

2.2. ? Besoins en compétences

Adaptation des formations à l'évolution de la demande	Organiser une veille juridique, technique, pédagogique et méthodologique, afin de connaître et proposer des stratégies pédagogiques nouvelles et adaptées à la demande.
	Réaliser une veille technologique de manière à proposer une offre de formation différenciée.
	Analyser les données produites par les acteurs de formations déjà réalisées afin d'identifier ce qui fonctionne le mieux et d'adapter son offre.
	Mettre en place des actions de formations multimodales : actionnelle entre présentiel et distanciel, individuel et collectif, synchrone et asynchrone, etc. Concevoir des parcours par modules.
Conception et mise en œuvre d'une offre de formation renouvelée	Concevoir, proposer et budgéter une politique d'innovation des actions de formation dans un contexte réglementaire et technologique spécifique.
	Une fois validée, réaliser la mise en œuvre des nouveaux dispositifs de formation en définissant un plan de développement et alimenter les projets.
	Communiquer auprès des acteurs sur les supports et contenus pédagogiques retenus, voir les formations quand cela est nécessaire.
Adaptation aux nouvelles exigences réglementaires	Réécrire l'offre de formation en fonction de compétences en adéquation avec les référentiels de formation et les référentiels pédagogiques le cas échéant.
	Établir des référentiels d'activité, de compétences et d'évaluation.
	S'assurer que les actions de formations respectent les critères pour être inscrits au répertoire spécifique des formations.
	Recueillir et exploiter les données de l'évaluation des formations et des formés sur les différentes étapes des formations afin de proposer des pistes d'améliorations de leur qualité. Sécuriser les parcours et supports digitaux.
Utilisation de nouveaux supports et de nouvelles manières de former Concevoir des formations multimédia	Construire un scénario pédagogique détaillé (story-board) en définissant les interactivités avec l'apprenant.
	Assurer une harmonisation ? / ? pédagogique entre les différents modules.
	Travailler en réseau, notamment avec des spécialistes du multimédia (infographistes, son, vidéo ?) internes ou externes. Utiliser les outils de diffusion de contenus et d'aide à la création de contenus tels que les plateformes LCMS, LMS, les MOOC, les applications de gestion ?

3. ? Liste des certifications

Titre ? / ? Diplôme	Niveau de qualification	RNCP
Accompagnateur en insertion professionnelle ? [76224]	5	27348

Chargé d'accompagnement sicoal et pifoenroenssl ? [63695](1)	5	7426
Coach psrinooeefsnl ? [102881]	6	31179
Conseiller en développement des compétences ? [90727]	6	26808
Conseiller en frioatomn ? [104871]	6	31988
Conseiller en frootmian au tir de rositpe ? [108861]	6	35038
Conseiller en gestoin des ruereoscscs heuminas et pmenlaect ? [105261](1)	6	32060
Conseiller en pcuraros VAE et ASEFT ? [110667]	6	35259
Conseiller (ère) en foimraton (DU) ? [105257]	6	32062
Coordinateur de l'intervention soicale et pfeensloirnoe ? [60042]	5	16575
Coordinateur-responsable de foamriotn d'établissement privé d'enseignement et de foatmiron pirnfsosoelens ? [85342]	6	23684
Dirigeant d'une société de sécurité privée, option orgmiasne de foitrmaon en sécurité ? [100799]	6	30401
Enseignant-formateur de lunage des snegis française (DU) ? [86686]	5	35549
Expert en ploiiuqte de ftraoamin (DU) ? [109807]	7	35102
Formateur ? [109581]	5	34971
Formateur ? [31313](1)	5	12820
Formateur cpceonteur pédagogique ? [104889]	5	31956
Formateur d'adultes (DUFA) ? [110659]	5	35248
Formateur d'adultes (DUFA) ? [110661]	5	35248
Formateur d'adultes (DUFA) ? [110663]	5	35248
Formateur d'adultes (DUFA) ? [110665]	5	35248
Formateur d'adultes (DUFA) ? [76232]	5	35248
Formateur d'enseignants, de frmareotus et de careds pédagogiques ? [80498]	7	15850
Formateur en sécurité intérieure ? [109343]	5	34941
Formateur, rapsebntlose de pjreot de frtoamin ? [104605]	6	31903
Licence pro mieontn gteiosn et amcnmanoepgect de poretjs pédagogiques ? [103855]	6	30071
Licence pro mtinioen ievotntneirn saciole : iorntsien et réinsertion scilaoe et peonolrlnssifée ? [103835]	6	30080
Licence pro moteinn métiers de la GRH : formation, compétences et emlopi ? [103607]	6	29805
Licence pro moenitn métiers du cisneol et de la friomtoan des atdules ? [108917]	6	35820
Master mtionen apceprohs iscarpitlennirdiies de la rceehhce et de l'enseignement ? [107001]	7	34218
Master monietn dtqdiacue des lngaues ? [105595]	7	34841
Master meniton plohsygioce de l'éducation et de la frtoiomn ? [105897]	7	32143
Master mntieon sneceics de l'éducation ? [105925]	7	31849
Master moinetn scecnies du lgaagne ? [105933]	7	34217

Master mtinioen seceicns et tehincques des activités puyihsqes et setripovs : activité pyisqhue adaptée et santé ? [105951]	7	32166
Master mtonien seienccs économiques et seoclias ? [105939]	7	34846
Master métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la fimoaotrn mtneion eemannredct éducatif ? [81681]	7	31853
Master métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la ftoormain montien pqieartus et ingénierie de la friotaomn ? [81682]	7	31853
Master métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la frmoatoin mioentn puqareits et ingénierie de la froatoimn ? [81682]	7	31854
Master métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la fmroaotin mitenon scenod degré ? [81680]	7	31852
Master ptiqueuas inclusives, handicap, accessibilité et acacmgpneonmt ? [112170]	7	35829
Moniteur de fmratnois alternées ? [109291]	6	34930
Responsable d'ingénierie pédagogique ? [106847]	6	34050
Responsable de dspisitofs de fmaootrin ? [74826](1)	6	12352
Responsable de ptjroes de fortioman ? [53699](1)	6	5400
Responsable du développement des rressueocs henaumis ? [104851](1)	7	32180
Responsable en ingénierie de la foortaimn (DU) ? [108783]	6	34728
Responsable fimtaoron et développement des compétences ? [76234]	6	13006
Responsable prjetos et ingénierie en fmooartin ? [88187]	6	25508
Responsable pédagogique en tir de rtisope ? [109701]	5	35170
Titre psrseonoenoifl fueoramtr pneofirneossll d'adultes ? [99289]	5	247
Titre pfonessiornel rseapnlbsoe d'espace de médiation numérique ? [105443]	5	34137
Conseiller en développement des compétences ? [90727](1)	6	26808
Conseiller en frootmain ? [104871]	6	31988
Conseiller (ère) en faiomortn (DU) ? [105257]	6	32062
Coordinateur opérationnel dnas des établissements éducatifs saleirocs et/ ou de fomitraon ? [111269]	7	35554
Coordinateur-responsable de froaiotmn d'établissement privé d'enseignement et de fmaoroitn ponsoienslefs ? [85342]	6	23684
Dirigeant des oarinoignsnats éducatives salicoers et/ ou de fmiaroton ? [108653]	7	34698
Expert en ploiiutqde de fmraooitn (DU) ? [109807]	7	35102
Formateur d'enseignants, de fmaeroturs et de crdaes pédagogiques ? [80498]	7	15850
Formateur, ronbpaessle de pjoret de ftaoormin ? [104605](1)	6	31903

Licence pro monétin gsoetin et aacmpgmeencont de pjeorts pédagogiques ? [103855]	6	30071
Licence pro moeitnn métiers du cienso et de la ftomoin des aeutdls ? [108917]	6	35820
Master motienn aceorhps iaipieirinnretldscs de la rcehcere et de l'enseignement ? [107001]	7	34218
Master meoitnn dutqcidiae des luegnas ? [105595]	7	34841
Master meotinn français lnguae étrangère ? [105715]	7	34073
Master mntoein sciences et tunheeiqcs des activités pyshqueus et sieropvts : activité puyiqhse adaptée et santé ? [105951]	7	32166
Master métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la frimaootn moeitnn puqiaters et ingénierie de la ftoromian ? [81682]	7	31854
Master putqareis inclusives, handicap, accessibilité et apcogemcannmet ? [112170]	7	35829
Moniteur de fimnotroas alternées ? [109291]	6	34930
Responsable d'ingénierie pédagogique ? [106847]	6	34050
Responsable de diiissptofs de faitormn ? [74826](1)	6	12352
Responsable de pterojs de frmatoion ? [53699](1)	6	5400
Responsable en ingénierie de la faootrmin (DU) ? [108783]	6	34728
Responsable fomitoran et développement des compétences ? [76234]	6	13006
Responsable pojetrts et ingénierie en ftomraion ? [88187]	6	25508
Accompagnateur en isietron psenlforlnseioe ? [76224]	5	27348
Certificat d'aptitude aux ftinoincs de prueossfer de dnsae ? [94033]	7	27370
Certificat d'aptitude aux fnooitcns de peoesrsufr de muqisue ? [90363]	7	24598
Coach pronsieosenfl ? [102881](1)	6	31179
Coach pnsrosneioefl ? [106869]	6	32388
Formateur d'adultes (DUFA) ? [110659]	5	35248
Formateur d'adultes (DUFA) ? [110661]	5	35248
Formateur d'adultes (DUFA) ? [110663]	5	35248
Formateur d'adultes (DUFA) ? [110665]	5	35248
Formateur d'adultes (DUFA) ? [76232]	5	35248
Agent d'information, de cmiootinmacun et de médiation de proximité ? [105059](1)	3	32164
Agent de médiation dnas l'environnement des tsotanrprs collectifs	3	30669
DUT spécialité carrières sclieoas puarcros atniamoin sicloae et seotrilclucuoole ? [109923]	6	35512
CAP aengt de prévention et de médiation ? [21123]	3	1145
Master mitonen ioifmrotann et médiation stcueiniifqe et tienchuqe ? [105767]	7	34849
Médiateur de csire ? [111499]	5	35596
Médiateur et colunanstt en mgameneant de csire ? [110669]	7	35265

Médiateur sioacl et ictrnlueeturl ? [84660](1)	4	32144
Titre poreosnenisfl aengt de médiation, information, sirecevs ? [88541]	3	35313
Titre psisreeofnnol médiateur (trice) soacil (e) accès aux doirts et srchievs ? [94047]	4	28288

(1) Cniferctiaitos ecexlus de l'extension en tnat qu'elles ctnoreenevinnt aux diopsnoitsis prévues par l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 1er arvil 2022 - art. 1)

Article - Chapitre 2 Métiers relevant de la filière Développement

En vigueur étendu en date du 27 avr. 2022

Chiffres clés et tendances

Cette filière ralsesbme les métiers spécifiques aux origmnesas de formitoan et cucnrnoat à son développement : métiers en craghe de la promotion, du mrintakeg et du développement ccemoaimrl de l'organisme asni que les métiers en caghe du mnaemaengt et de la gesoitn de l'organisme.

Les métiers compirs dnas cttee filière représentent 10 % de l'effectif salarié de la bhcanre des omgresanis de formation. On ntoe en 2017 cmoe en 2016 une très légère ainoagumtetn de la prat de la filière développement (+ 0,2 %).

L'ancienneté myonene dnas la filière développement est de 6,9 ans dnas la même entreprise, 20 % des salariés ont puls de 10 ans d'ancienneté dnot 4 % au-delà de 20 ans. Près de 33 % des salariés de la bcanhre snot âgés de puls de 50 ans, dnot 7 % d'hommes et 10 % de fmmees de puls de 60 ans.

Les chefs d'entreprise (16 %) et creads (34 %) représentent la majorité des CSP de la filière développement, ce qui s'explique par le fiat que les métiers liés à la geotisin d'un onmriage de fmaoortin relévent de cttee filière. Les posnsifreos intermédiaires représentent 20 % de l'effectif de la filière développement et les employés 30 %.

1. ? Métiers de la promotion, du mearintkg et du développement commercial

1.1. ? Ictpmas et enjeux

La démarche de dématérialisation et de dtitgaiosiaaln icmtpae asusi fmeteort les métiers de la filière développement.

Les nruseomebs intoaonvins thooenelqucigs récentes ont fragilisé une piarte sciitvfngiaie des salariés de ctete filière. Les enrpiertss se snot orientées dnas les démarches (Diag'Activ notamment) de reeenfrncomt des compétences deeevnus obsolètes en risaon de l'utilisation aucce des oitlus duiatgix accentuée et accélérée par la cirse sianarite actuelle.

La narute même des bsnoies des cneilts a très smbeilnenset évolué danurt les 24 drienres mois.

Les osgraiemns de faomtoirn iienndtft les neollevus compétences émergentes :

- ? la recherche, l'identification et l'expérimentation des évolutions tihgclooeequns ;
- ? la ctotniuobrïn à la ceontpocin d'une sliotoun dagiltie et au taviarl de l'équipe-projet ;
- ? le développement de la sltiuoon diilgtae ;
- ? l'intégration de la sluotoin digtliae dnas un enonemennirvt web ;
- ? le tset et l'amélioration de la suoltoin dltaigie ;
- ? la msie en eiiptootlxn et la mnacneantie de la soiloutn digitale.

Mais aussi :

? la msie en visibilité de l'organisme de fitomoarn : maîtrise des différents cnaaux de coctoinmamuin et puls particulièrement les réseaux sucoaix ;

? la maîtrise des techniques du webmarketing, d'acquisition de trafic, des outils de mesure d'audience et de l'usage des données ciblées en vue de la mise en place d'actions de ciblage ;
 ? la capacité à améliorer la performance des ventes des entreprises via l'exploitation de la data disponible.

1.2. ? Besoins en compétences

1.2.1. ? Métiers liés à la formation et au marketing

Communication digitale omnicanale	Assurer la performance de l'entreprise sur les supports web de l'entreprise.
	Utiliser les outils du web pour élargir et amplifier son chiffre d'affaires dans le développement de la notoriété de l'entreprise.
	Exploiter et maîtriser les différents canaux de communication afin de se rendre visible auprès du marché des professionnels (forums, tweets, réseaux sociaux ?).
	Veiller à la protection de la e-réputation de l'entreprise en surveillant les commentaires sur Internet et en donnant des garanties sur la qualité des formations proposées.
	Assurer le référencement en ligne de l'entreprise.
Collecte et exploitation des données ciblées et apprenants	Maîtriser les techniques du webmarketing d'acquisition de trafic, les outils de mesure d'audience et de l'usage des données des utilisateurs.
	Utiliser la data pour affiner et adapter la connaissance des publics visés et de leurs préférences en termes de méthodes pédagogiques, de supports, de rythmes.
	Produire une publicité en ligne ciblée grâce à des algorithmes (observation des visiteurs sur des sites, interactions, mots clés ?) et aux données récoltées sur les précédents apprenants.
	Identifier les leviers d'engagement des publics visés et les transmettre aux intervenants de la formation.
Réalisation d'une veille	Identifier et analyser l'évolution des besoins des clients/ financeurs.
Fidélisation des clients BtoC	Organiser une veille thématique et identifier les opportunités afin de proposer des mesures visant à l'amélioration de la visibilité de l'entreprise et de son image sur Internet.
	Développer des actions promotionnelles, publicitaires et commerciales afin d'attirer et de fidéliser les clients.
	Adapter sa communication aux caractéristiques et à la demande des clients BtoC.
	Individualiser les contenus pédagogiques grâce à des logiciels et aux données de suivi des apprenants sur le prospect.

1.2.2. ? Métiers liés à la commercialisation

Conseil expertise aux entreprises	Analyser les besoins en compétences des entreprises et leur proposer une solution de formation sur mesure adaptée et flexible dans son contenu comme ses modalités (formations courtes, ponctuelle ou hors temps de travail, FSET ?).
	Adapter son comportement de vente et réajuster son investissement en fonction des évolutions de l'offre de formation de l'entreprise.
	Conseiller, gérer et fidéliser un portefeuille de clients de plus en plus grand et diversifié.
Dématérialisation vente	Utiliser les outils dématérialisés propres à son activité (suivi, plateformes de dématérialisation des appels d'offre) et exploiter les nouveaux supports de vente (sites de référencement des offres de formation, plateformes de mise en relation entre l'offre et la demande, etc.).
Intégration du digital dans l'argumentaire de vente	Réaliser la vente en ligne.
	Connaitre les aspects techniques et digitaux des formations proposées afin de pouvoir répondre aux questions des prospects sur la faisabilité de la mise en œuvre.
Adaptation à des clients aux profils plus diversifiés	Actualiser ses connaissances de l'écosystème de la formation et des nouveaux champs dans lesquels elle s'inscrit (outplacement, coaching, VAE, orientation, accompagnement à la création d'entreprises, bilan de compétences ?).
	Adapter sa communication aux différents types de prospects (entreprise, particulier, etc.).
Communication avec les acteurs services	Mettre en place des actions de conquête de prospects (mailing, phoning, forum, événements, présence et de fidélisation du portefeuille clients (suivi client, événements, etc.).
	Rédiger les documents d'entretiens pour traiter les points clés de la prise de commande.
	Renseigner les logiciels de reporting de l'entreprise afin d'assurer la traçabilité des opérations réalisées.
	Remonter à sa hiérarchie l'évolution des comportements d'achat des clients.
	Déterminer, en lien avec la direction marketing, technique et pédagogique de l'organisme de formation, les modules adaptés à certains besoins récurrents ou particuliers des clients.

2. ? Métiers liés à la gestion d'un organisme de formation

2.1. ? Contexte et enjeux

Les métiers liés à la gestion d'un organisme de formation sont particulièrement impactés par l'ensemble des mutations que connaissent les organismes de formation.

Ils doivent notamment faire face à une diversification de l'écosystème de la formation qui met en place une offre concurrentielle et en favorise les stratégies commerciales et une complémentarité des acteurs pour améliorer l'expérience apprenante.

Par ailleurs, la digitalisation des marchés (appels à projets PIC, FSET, apprentissage) combinée à une évolution des exigences

des financements ininterrompus les programmes de formation à se renouveler, à innover et à repenser leurs offres de formations.

Enfin, les rapides évolutions réglementaires, technologiques et pédagogiques encouragent l'adoption d'un modèle d'organisation souple et la montée en compétence des équipes de l'organisme.

2.2. ? Boiesns en compétences

Définition de l'équation économique stratégique	Établir plusieurs scénarios de développement et calculer leur rentabilité (vérification de la viabilité économique, calcul de rueter sur investissements et d'amortissement des coûts, etc.).
	Définir ou redéfinir le modèle économique de l'entreprise ainsi que sa stratégie d'offre et son positionnement sur les marchés.
	Réaliser une veille continue afin d'avoir une vue actualisée sur les paramètres stratégiques susceptibles d'éclairer la décision (réglementation, évolution demande, marchés, possibilités technologiques ?).
Définition et mise en œuvre de la stratégie de digitalisation	Réaliser des études d'opportunité définir et faire évoluer la stratégie digitale en fonction de la stratégie pédagogique définie ainsi que des caractéristiques économiques de l'entreprise.
	Choisir les investissements de digitalisation, choisir celles-ci à des priorités externes, ou acheter des solutions existantes.
	Quantifier et rechercher les ressources financières et humaines nécessaires à la mise en œuvre de l'entreprise (équipement, outils, formation, développement de l'ingénierie intégrant le digital).
GPEC et RH	Réaliser la conduite du changement auprès de tous les niveaux de l'entreprise et favoriser la collaboration interne en assurant la satisfaction des salariés de l'entreprise.
	Assurer la montée en compétences des salariés sur les compétences nécessaires, notamment celles du digital et de la pédagogie.
	Favoriser l'utilisation d'outils collaboratifs en interne et mettre en place une organisation du travail proche d'un modèle d'organisation apprenante.
Développement des partenariats	Développer les partenariats afin de compléter l'offre de services de l'entreprise et se positionner sur de nouveaux marchés selon ses axes stratégiques.
	Monter et piloter des projets communs avec des partenaires identifiés (exemple : appels d'offres du PIC/ PACTE).
	Développer le lien avec les entreprises les plus innovantes et les acteurs clés afin de mettre à jour leur offre de formation et s'impliquer dans des projets innovants en fonction des opportunités.

Définir la politique, le système qualité	Coordonner les interventions des prestataires.
	Réaliser les étapes de mise en œuvre de procédures et de données de règlement auprès des fournisseurs sur leurs sites dédiés.
	Gérer l'aspect contractuel des achats de fournisseurs avec des critères et critères de prix en prix diversifiés.

3. ? Liste des certifications

Titre ? / ? Diplôme	Niveau de qualification	RNCP
Attaché carier [95161]	5	34559
Attaché (e) territorial (e) ? [74844]	5	27413
Diplôme d'études supérieures en affaires internationales (Desai) ? [106947]	6	34879
Diplôme d'études supérieures en commerce et gestion ? [106987]	6	34609
Diplôme d'études supérieures en commerce et management opérationnel ? [79036]	6	16286
Diplôme d'études supérieures en marketing, gestion commerciale et management (programme grande école) ? [97051]	7	35842
Diplôme de développeur web et mobile ? [109187]	6	34891
Diplôme de gestion et management des entreprises ? [106959]	6	34877
Diplôme EGC Aegion Ronpesbale en marketing, communication et gestion ? [97035]	6	35841
Diplôme EGC La Réunion ? [112103]	6	35779
Diplôme en développement commercial et marketing ? [97123]	6	34950
Diplôme en management international ? [85462]	6	34949
Diplôme en management international ? [97055](1)	6	35105
Diplôme management international ? [74919]	6	34444
Diplôme supérieur en développement commercial et marketing ? [109077]	6	35721
Diplôme supérieur en management commercial et marketing ? [109237]	6	35605
Diplôme supérieur en management commercial et marketing ? [109239]	6	35689
Diplôme supérieur en marketing, commerce et gestion ? [109071]	6	35574
Diplôme supérieur en marketing, commerce et gestion ? [109103]	6	35645
Diplôme supérieur en marketing, commerce et gestion ? [109117]	6	35021
Diplôme supérieur en marketing, commerce et gestion ? [109177]	6	35718
Diplôme supérieur en marketing, vente et gestion ? [109235]	6	35324
DUT techniques de commerce ? [81401]	5	2927

DUT tuncieqehs de caiosmacetriioldm oiiotnrean crtomiimceaisloan des systèmes, snoluiots et secvreis irdnteilsus ? [81402](1)	5	2927
Licence pro mtoinen cormemce et dboisiurittn ? [103453]	6	29740
Licence pro meinotn cmemtoaircloisin de pdtoirus et seevrcis ? [103457]	6	29631
Licence pro menoitn iioaatnnsllts figurioiqfers et de ctonnmndoneiet d'air ? [103843]	6	30076
Licence pro meitnon mnenagmeat et gsoiten des osagiaontirns ? [103643]	6	30086
Licence pro moteinn technico-commercial ? [103441]	6	30163
Manager du développement ccmemariol ? [108469]	7	34627
Manager du développement creamcimol ? [109505]	7	34994
Manager en ingénierie d'affaires ? [110259]	7	35164
Programme de giosten et de mnemaenagt des eerrisnptes ? [102937]	6	31466
Programme Sup Est ? [76090]	6	34878
Programme supérieur de goeitsn et cmmocree ? [81645]	6	25917
Responsable cmermcaoil en asunribsgoes ? [94525]	6	34651
Responsable ceroammicl et metnkaig ? [109511]	6	34977
Responsable cmroeaicml puor l'agro- alimentaire ? [108479]	6	34652
Responsable coiammrecl tpnasorrt liiuqgtsoe ? [107049]	6	34188
Responsable cenpciootn en illsiatnntoas fuiiogfirrques et cutailmieqs ? [110175]	6	35152
Responsable de développement ciacmeomrl (option banque-assurance) ? [99355]	6	29535
Responsable du développement coearmmcil ? [108781]	6	34703
Responsable du développement ciacmmroel ? [76762]	6	13596
Responsable du développement cecrammioil Facrne et Iatnnartineol ? [110209]	6	35150
Responsable du développement des afirfeas ? [107103]	6	34164
Responsable du développement et du pligotae ccmmermaiol ? [96905]	6	34524
Responsable du mnenmeagat cmimceroal et mnrkteiag ? [81120](1)	6	16629
Responsable développement cmeaimocrl et mkrentaig en eperrsteins du sport ? [100853]	6	30387
Responsable en marketing, ceocaaalmostimirn et gsteion ? [74855]	6	23869
Responsable mnieraktg et cmircmeoal ? [81119]	6	18000
Titre pfoiosreesnln négociateur technico- commercial ? [104489]	5	34079
Vendeur cliosnleer cremmoical ? [77533](1)	4	23932

Responsable d'entreprise de l'économie sloicae et sdolarie ? [31485]	6	15263
Responsable d'établissement de l'économie soiclae et siadroie ? [93701]	6	34305

(1) Cticeioarfins eucxels de l'extension en tnat qu'elles
citernoneennvt aux dinisotopiss prévues par l'article L. 6324-3 du
cdoe du travail.
(Arrêté du 1er arivl 2022 - art. 1)

Article - Chapitre 3 Métiers relevant de la filière Supports

En vigueur étendu en date du 27 avr. 2022

Chiffres clés et tendances

La filière dtie « sppourt » est particulièrement itntpmaroe dnas la
bcarhne de fiat du cealnsmsset dnas ctete filière de caetrins
métiers « de portocuidn » tles que les asnsatist e s de foamotirn
par exemple.

Elle représente 34,4 % des métiers de la bnahrce des omsarenigs
de fortoiamn nneatmmot :
? 8 % dnas les métiers du secrétariat (464b ; 542a) ;
? 4 % d'employés qualifiés (543f ; 543b).

Avant la crsie sanitaire, la trosniatin numérique des fonniotcs
sorpput aviat ameamrepnpt une idcnicnee moindre. Aevc la crise,
les fnitoooncs soruppt se snot également civeroetns à ceairnts
ouitls numériques en rasoin du télétravail et des oolibtagns de
ditacaitinson sociale. Un treis des eripnersets aptinice que la crise
accélère la disoapitrin de cetanris métiers. Le pnsreoel
amstitiiaadrnf et sopprut proriuat s'avérer vulnérable naemtonmt
en raions de la doiaiatstiigln de ctreineas activités.

Les compétences numériques, qu'elles snieot utilisées dnas un
oetjibcf pédagogique ou organisationnel, snot à développer en
priorité dnas les années à venir. Puor agecmanocr les ocjebftis
aiimebutx de développement du piltluoeerfe cnielt et de
dicveairfitions de l'offre, les compétences prommecealis et
meaktng snot identifiées cmmoe la deuxième priorité.

1. ? Métiers liés à la gseotin aimividnasrtte et financière d'un organisme

1.1. ? Iacptms et enjeux

Les métiers de la gsteoin ainitidasvtrme et financière d'un
omaingrse de frotamion snot deecemritnt impactés par le
développement de l'usage des oliuts numériques et digitaux, suos
différents aengls :
? la dématérialisation des pocress ;
? le développement des lciloegs de goitsen administrative, qui
preementtt d'automatiser caienrets tâches et dnoc de se cetrer
sur d'autres activités ;
? l'évolution des mdeos de tvriaal et l'essor d'un fcnoooneemintnt
en liogue de projets, qui eronucgae la msie en pclae des otilus
diiugtax et clafrloaitbs fncaitaitt les échanges trsnaeesrvs ;
? la cacoirssne des systèmes d'analyse de l'activité, qui
prtteeemnt une oiiaipmsottn du pitgaloe de l'activité.

1.2. ? Bniseos en compétences

Centralisation et cloitnoasdn des ressources	Gérer la ctolce et l'archivage des pièces atsvidiniatrms des atcnios de frtoaimon puor sécuriser les procédures de contrôle et/ ou de ctioiarctieftn qualité.
	Gérer les rucrsseos numériques de façon homogène afin de de dopsier d'une iitonrfoman fliabe et aceclbssie facilement.
	Centraliser les imnnonatoifs tarsisemns par les différents seecivrs au trarves des outils cltblaiaforos et aerlter en cas de dysfonctionnement.
	Superviser et vieellr au bon déroulement des aoctins de formation, de l'accueil jusqu'à la récupération des feed-back.
	Recueillir, cdsenoloir et pré-analyser les résultats des blinas de foatmiorn puor les tmrsatretne aux rpoeslbaness pédagogiques des antcois de formation.
	Développement de la cctiinammoon avec les apprenants
Adapter sa cnmouiacomtin au tpye de clneit et d'apprenant.	
Gérer des enquêtes de ceortohs auprès des saieragtis patris en foartomin (enquêtes de satisfaction, de siuvi ?).	
Dématérialisation des activités administratives	Utiliser les otulus dématérialisés prpoers à ses activités (inscriptions, convocations, émargements, facturation, comptabilité, reporting, iairsonfotiamtn des plannings, réservation de rsuersoces ?).
	Gérer et paargetr les plnnagnis des fouremtars et des sieosns en ligne.
	Gérer les leix de finoormts en ligne.
	Utiliser les systèmes de gtoiesn ientnres et externes.
Développement des rineolats avec l'extérieur	Coordonner les ioevnrntetins des prestataires.
	Réaliser les étapes de ddaeemns de fcnanmeneits et de deenadms de règlement auprès des fnunirceas sur lruos seits ireetntt dédiés.
	Gérer l'aspect cteontcaurl des anicots de frnmtooias avec des cltines et feinuancrs de puls en puls diversifiés.

1.3 ? Ltise des certifications

Titre ? / ? Diplôme	Niveau de qualification	RNCP
Agent de secrétariat ? [104747]	3	15142
Assistant cehf d'entreprise PME-PMI. ? [59644]	5	34786
Assistant spécialisé dgatitil ? [109755]	5	35055
Conseiller en reeerntmuct ? [105129]	5	31872
Chargé de développement stratégique ? [104945]	6	31966
<i>Chef de proeijt digiatl ? [104583](1)</i>	6	31906
Chef de pjoret diatigl ? [107023]	6	34167
Chef de pjeort dtigiaux ? [111293]	6	35541
Chef de peorjt e-commerce ? [107047]	6	34179

Chef de pjoert Flul Scatk web-digital ? [105263]	6	32057
Chef de peroijt mtaeirngk et ciocnoatuimmn ? [109279]	6	34909
Chef de proeijt multimédia ? [108011]	6	34512
Chef de pejrot web et stratégie dgiatile ? [107833]	6	34455
<i>Chef de ptojes menkartig et ciareocmml ? [107533](1)</i>	6	34380
Chef de pjertos marntiekg et caoomtumuicnn ? [83213]	6	34580
Concepteur développeur de sunoitols dteigalis ? [105267]	6	32043
Diplôme supérieur en développement datigil et caceommirl ? [109077]	6	35721
Directeur de la stratégie mnrakeitg digtaile ? [104995]	7	32109
Expert en stratégie et développement dagtiil ? [104983]	7	32047
Licence pro moenitn e-commerce et mantrkieg numérique ? [103877]	6	30060
Manager de la cuimtmconaiion dgltiiae et dtaa scciene ? [104619]	7	31914
Manager de la cnmmcaiootiuon et du meriakng ? [107873]	7	34492
Manager de la conitummcaion et du maktrineg dtiaigl ? [108225]	7	34577
Manager de la cactimnmuooin et stratégie dgiliate ? [101023]	7	31420
Manager de la ctmicinauomon gllboae ? [110617]	7	35247
<i>Manager de la stratégie dgltiiae et de la coiuncatomimn numérique ? [90735](1)</i>	7	26821
Manager de la stratégie diglitae mntraiekg et celcmaoirme ? [108021]	7	34538
Manager digiatl (MS) ? [110395]	7	35198
Manager du mtkainerg ditgial ? [96867]	7	28710
Manager en stratégie et développement de poejrt dgtaile ? [109035]	7	34758
Manager stratégique web ? [81595]	7	17282
Manageur de l'innovation numérique ? [108029]	7	34509
Responsable de citnmoaimcuon et wimenkartebg ? [99887]	6	34768
Responsable de la pmncrraefoe caioemrlmce et du miateknrg diitagl ? [104955]	6	31967
<i>Responsable de pjeort web et moible ? [105199](1)</i>	6	32192
Responsable de prejot wekrbnaetmig et cotoiumcainmn dglaitie ? [107551]	6	34413
<i>Responsable mraiekg daigtill stratégique et opérationnel ? [105147](1)</i>	7	32198

2. ? Métiers liés à l'informatique

2.1. ? Iamptcs et enjeux

Les métiers liés à l'informatique ont un rôle cuicral à jour à l'aune des muainotts qui icnmtapet le secteur.

Ils dovinet d'abord fraie fcae à la hausse de la diversité et de la complexité des thleeocignos et cpaotsnoms à maîtriser.

Par ailleurs, l'environnement réglementaire, en priieulacr le

RGPD, a fiat apparaître de nouveaux enjeux autour de la collecte, des usages et de la sécurisation des données.

Enfin, l'émergence d'entreprises experts dans la conception de solutions digitales appliquées à la firme par le développement de nouvelles prestations.

2.2. ? Boensis en compétences

Conseil et expertise communication	Accompagner les concepteurs pédagogiques sur la sélection des outils.
	Accompagner les clients pour l'implémentation de logiciels en entreprise.
	Assurer l'intégration des nouveaux outils et la formation à ces derniers.
	Assurer un appui technique en cas de dysfonctionnement.
	Gérer des projets et les risques avec les professionnels informatiques.
	Assurer la conformité au règlement européen sur la protection des données (RGPD).
Proposition et développement d'outils adaptés à la stratégie de l'entreprise	Développer de nouveaux outils, en cohérence avec la stratégie choisie par l'entreprise (outils de communication digitale et de e-marketing, de référencement et de vente en ligne, plateformes et outils de gestion de contenu ?).
	Mettre en place des outils de récupération et de sauvegarde de données ainsi que des systèmes d'information.
	Contribuer à l'élaboration du plan de développement logiciel.
	Proposer des solutions de sauvegarde et de protection des données, développer la maîtrise de la gestion des risques au niveau de l'entreprise.
	Rédiger de la documentation et élaborer des outils de formation pour accompagner la prise en main des nouveaux outils.
Gestion d'un périmètre étendu	Intégrer l'ensemble des systèmes existants de l'entreprise de formation, et gérer la maintenance d'un parc informatique toujours plus grand.
	Contribuer à la maintenance, à la mise à jour et à l'évolution des systèmes informatiques.
	Mettre en œuvre des outils de supervision et définir les procédures de surveillance des réseaux d'information.
	Assurer l'installation des évolutions ou des nouvelles versions des systèmes et applicatives.

2.3. ? Liste des certifications

Titre ? / ? Diplôme	Niveau de qualification	RNCP
Assistant web et multimédia ? [104565]	5	24815
Chargé de Communication digitale ou relations publiques ? [111555]	6	35608
Chef de projet digital ? [102907]	6	31186
Chef de projet digital ? [102909](1)	6	31187
Chef de projet digital ? [104583](1)	6	31906
Chef de projet digital ? [107023]	6	34167
Chef de projet digital ? [111293]	6	35541

Chef de projet multimédia et communication ? [109279]	6	34909
Chef de projet web et stratégie digitale ? [107833]	6	34455
Chef (fe) de projet web ? [95203]	6	28151
Community manager ? [104611]	6	31936
Community manager ? [109283]	6	34922
Community manager ? [83395]	6	34186
Concepteur et chef de projet digital (MS) ? [106857]	7	34052
Concepteur et réalisateur numérique d'animation 2D/ 3D ? [78980]	6	15819
Concepteur graphique ? [107121]	5	34246
Concepteur graphique ? [107123]	5	34243
Concepteur graphique ? [108773]	5	34685
Concepteur réalisateur web et digital ? [84682]	6	23001
Concepteur web ? [59658]	6	34245
Concepteur (trice) de contenu graphique ? [52982]	6	13675
Concepteur (trice) en communication visuelle ? [65645](1)	6	26797
Concepteur-réalisateur en communication ? [100839]	6	15249
Designer ? manager de projet ? [82610]	7	34364
Designer d'expérience utilisateur et ludique pour le jeu vidéo, la culture et la communication (MS) ? [106829]	7	34059
Designer de communication graphique et digitale ? [107295]	6	34319
Designer en communication graphique éco-responsable ? [107149]	6	34247
Designer graphique ? [108197]	6	34593
Designer graphique ? [109285]	6	34911
Designer graphique ? [76998]	6	21946
Designer graphique et digital ? [109775]	6	35083
Designer graphique print/ web ? [100881]	5	30370
Designer industriel ? [102899]	6	31181
Designer numérique ? [80796]	6	16246
Designer visuel et digital ? [110949]	6	35451
Dessinateur 3D ? [108193]	6	34591
Diplôme supérieur en développement digital et multimédia ? [109077]	6	35721
Directeur artistique en communication visuelle et multimédia ? [99377](1)	7	34373
Directeur artistique en création et design digital ? [102821]	7	31199
Directeur de communication multimédia et stratégie digitale ? [110245]	7	35147
DUT information-communication option informatique numérique dans les communications ? [81487]	5	20640
Développeur intégrateur de logiciels intranet/ internet ? [109515]	5	34999
Développeur jeu vidéo ? [99363]	6	29437
Développeur web ? [105245]	5	32173
Développeur web ? [76754]	5	13595
Développeur (euse) de contenu (e) et multimédia ? [95201]	6	28135
Développeur (euse) intégrateur (trice) de médias interactifs ? [93723](1)	5	27347

Développeur (euse) intégrateur (trice) de médias interactifs ? [96943]	5	28749
Expert du design numérique ? [107483]	7	34403
Expert en développement numérique et digital et e-commerce ? [105027](1)	7	32134
Expert en ingénierie et maintenance de la communication numérique ? [82611](1)	7	18197
Graphiste freelance ? [76764]	6	34343
Graphiste freelance ? [95153]	6	28173
Graphiste multimédia ? [102841](1)	5	31164
Graphiste multimédia ? [110399]	6	35213
Graphiste multimédia ? [111739]	5	35662
Infographe en game de synthèse 3D ? [81542]	5	17212
Infographiste ? [59646]	5	34241
Infographiste 3D ? [59647]	5	34484
Licence professionnelle e-commerce et marketing numérique ? [103877]	6	30060
Licence professionnelle métiers du numérique : conception, rédaction et réalisation web ? [103483]	6	29971
Licence professionnelle technique du son et de l'image ? [103383]	6	30164
Manager de la stratégie digitale et de la communication numérique ? [90735](1)	7	26821
Manager de projet web digital ? [58822]	7	34394
Manager en stratégie et développement de projet digital ? [109035]	7	34758
Manager responsable de projet numérique et stratégie digitale ? [107193]	7	34267
Manager responsable de projet et de la coopération électronique (MS) ? [100753]	7	30417
Manager stratégique web ? [81595]	7	17282
Manager de l'innovation numérique ? [108029]	7	34509
Master en communication des entreprises ? [105569]	7	32276
Master en création numérique ? [105585]	7	34837
Master en création et communication ? [105587]	7	34836
Master en humanités numériques ? [105761]	7	34853
Master en sciences du langage ? [105933]	7	34217
Master en sciences numériques aux entreprises ? [110427]	4	35517
Responsable de communication et marketing ? [99887]	6	34768
Responsable de projet web et mobile ? [105199](1)	6	32192
Responsable de projet web et de la communication digitale ? [107551]	6	34413
Réalisateur 3D ? [112049]	6	35775
Réalisateur freelance 3D et effets spéciaux ? [107291]	7	34306
Réalisateur numérique ? [104603]	7	32017
Réalisateur numérique ? [95039]	7	34932
Réalisateur numérique en game de synthèse 3D ? [99881]	6	29829
Systèmes d'information, réseaux et numérique ? [108357]	7	34553

Technicien intégrateur web ? [77113]	5	34409
Titre professionnel de conception d'interface utilisateur ? [111423]	6	35634
Titre professionnel de design web ? [88819]	5	26602
Webdesigner ? [105189]	6	32035
Webdesigner ? [107425]	5	34351
Webdesigner ? [111225]	5	35542
Éditeur freelance ? [108385]	7	34637

3. ? Métiers liés à la maintenance technique

3.1. ? Impact et enjeux

L'activité de maintenance dans un organisme de formation est essentielle pour la sécurité des systèmes d'information et des données délivrées aux clients. Ces métiers développent de nombreuses compétences puisqu'ils sont également en contact avec différents services et intervenants (administratif, comptabilité, client ?). Rattachés à la logistique, ces salariés effectuent le dépannage, l'entretien et l'installation d'équipements ou de parc d'équipements informatiques ou bureautiques (matériels, logiciels, réseaux ?), selon les règles de sécurité et la réglementation. Ils peuvent conseiller, former et assister les utilisateurs (sur site, par téléassistance, télésupport ?). Pour certains, ils peuvent assembler ou intégrer un équipement (configurations standards ou spécifiques ?).

Ce technicien/ responsable de la maintenance, issu de formation qualifiée, est désormais des responsabilités de « gestionnaire » notamment via la maintenance préventive et prédictive en analysant les données les plus innovantes.

3.2. ? Besoins en compétences

Diagnostiquer un dysfonctionnement et identifier les délais de résolution	Diagnostiquer à distance un dysfonctionnement matériel ou logiciel.
	Identifier des ressources nécessaires à la résolution d'un dysfonctionnement.
	Identifier les points d'intervention à partir des intervenants du fournisseur de service, de la hotline, des fournisseurs constructeurs.
	Évaluer les délais d'une prestation.
	Évaluer les coûts d'une prestation.
	Établir un devis d'intervention.
Assurer la formation des utilisateurs, et faciliter la résolution des problèmes à distance	Former un public à l'utilisation d'un équipement.
	Assister techniquement des collaborateurs.
	Guider l'utilisateur pour résoudre le problème ou prendre le contrôle du système à distance.
	Intervenir à distance dans le cadre d'une organisation.
Configurer le poste de travail et s'assurer des réglages des équipements	Intervenir sur sites/ clients.
	Configurer le poste de travail aux besoins de l'utilisateur et effectuer les tests de fonctionnement.
	Réaliser les opérations de nettoyage et de réglage sur les matériels et équipements.
Changer les pièces défectueuses et proposer un mode de fonctionnement alternatif	Changer ou réparer un élément ou un équipement défectueux.
	Déployer des modes de fonctionnement dégradés (solution d'attente) d'un équipement informatique ou bureautique.

S'assurer du suivi des potentiels et proposer des évolutions commerciales	Renseigner les rapports de suivi d'intervention et tarifier les interventions au service concerné.
	Renseigner un système de suivi de stocks.
	Élaborer des procédures commerciales.

3.3. ? Liste des certifications

Titre / ? Diplôme	Niveau de qualification	RNCP
Administrateur de réseaux informatiques et sécurité des systèmes d'information et de communication ? [104883]	5	31954
Administrateur (trice) systèmes et réseaux ? [81354](1)	6	16895
Agent polyvalent d'entretien et d'amélioration du cadre de vie ? [108475]	3	34646
Analyste développeur d'applications informatiques ? [77604]	5	28669
Gestionnaire en maintenance et support informatique ? [53280]	5	34602
Licence en informatique ? [92897]	6	24514
Maintienicien informatique système et réseaux ? [86689]	5	35207
MC serveurs numériques aux entreprises ? [110427]	4	35517
Responsable de l'environnement de travail et de la logistique(1)	6	31984
Responsable technique de services informatiques ? [106849]	5	34016

Technicien assisté à distance des systèmes d'information et de communication (technicien Service Desk) ? [109703]	5	35806
Technicien d'infrastructure informatique et sécurité ? [78995]	5	15238
Technicien en maintenance informatique et réseaux (DU) ? [105139](1)	4	32158
Technicien informatique systèmes et réseaux ? [111525]	5	35583
Technicien réseaux informatiques et sécurité des systèmes d'information et de communication ? [101013]	4	30694
Technicien support en numérique ? [107561]	4	34396
Technicien supérieur des systèmes informatiques ? [108429]	6	34656
Titre professionnel agent d'entretien du bâtiment ? [88525]	3	316
Titre professionnel d'agent de maintenance des bâtiments ? [110957]	3	35510
Titre professionnel technicien dépanneur en informatique ? [105433]	3	34147
Titre professionnel technicien d'assistance en informatique ? [100833]	4	225
Titre professionnel technicien réseaux IP ? [110263]	4	35295
Titre professionnel technicien supérieur systèmes et réseaux ? [100813]	5	31115

(1) Certificats délivrés de l'extension en tant qu'elles sont prévues par l'article L. 6324-3 du code du travail.
(Arrêté du 1er avril 2022 - art. 1)

En vigueur non étendu en date du 25 nov. 2021

Avenant du 25 novembre 2021 à l'accord de méthode du 9 avril 2020 et à ses avenants relatif à l'organisation du dialogue social suite à l'épidémie de Covid-19

Il prend effet à la date de signature. Il fait l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail et aux greffes du conseil de prud'hommes de Paris.

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 25 nov. 2021

Signataires	
Patrons signataires	SYNOFDES ; AC,
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNPEFP CGT ; SNEPL CTFC ; FD CFE-CGC ; SNEPAT FO,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 25 nov. 2021

L'accord de méthode du 9 avril 2020 et les mesures de l'avenant du 15 septembre 2021 sont prorogés pour une durée indéterminée.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 25 nov. 2021

Lorsque les réunions sont organisées sur 1 demi-journée, le délégué est privilégié. Lorsque les réunions sont organisées sur 1 journée, le délégué et le représentant sont prioritaires en respectant, le cas échéant, les éventuelles modalités d'accueil des salariés prévues pour l'organisation de ces dernières.

Article 3

Annexe Modalités d'organisation logistiques

1. Salles

La recherche de salles pouvant accueillir en présentiel et dotées d'un équipement spécifique pour une coxonnien à distance sera faite en priorité auprès des entreprises et partenaires de la branche. À défaut, ou en cas d'indisponibilité, une recherche plus large sera lancée y compris avec cotriprenaires financière.

2. Outils

Afin de faciliter l'organisation des réunions hybrides, l'abonnement à la plateforme de réalisation de réunion à distance est renouvelé.

De plus, afin de faciliter la signature des accords et avenants en distanciel, la solution de recherche d'un outil de signature électronique répondant aux exigences réglementaires(1) est préconisée.

(1) Règlement européen n° 910-2014 et de l'article 1367 du code civil ? à savoir : être liée au signataire de manière univoque, permettre d'identifier le signataire, avoir été créée à l'aide de

Adhésion par lettre du 20 décembre 2021 de la FESSAD-UNSA à la convention collective nationale

En vigueur en date du 9 févr. 2022

Bagnolet, le 20 décembre 2021.

La fédération des syntcdas des services, activités diverses, tairtreis et conenexs (FESSAD-UNSA), 21, rue Jules-Ferry, 93177 Boelnagt Cedex, à la dcrotiein générale du travail, dépôt des arodcsc collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Pairs Ceedx 15.

Avenant du 9 mars 2022 à l'accord du 18 décembre 2020 relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences

Signataires	
Patrons signataires	SYNOFDES ; SYCFI, AC,
Syndicats signataires	UNSA ; FEP CDFT ; SNPEFP CGT ; SNEPL CTFC ; FD CFE-CGC ; SNEPAT FO,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2022

Le présent arcocd s'applique à l'ensemble des epsntirres et des salarié (e) s enrtant dnas le cmahp d'application piofsoeesnrl et trrtieriol de la cnoienotvn ctecovlile ntnaaiole des oerimnsgs de formatoin du 10 jiuin 1988, y cpoimrs dnas les DORM COM.

(1) Aicrtle étendu suos réserve du rsecpet des dtoipsinsios de l'article L. 2222-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 23 seprmebte 2022 - art. 1)

Article 2 - Modification de l'article 6.1.4
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2022

Dans l'accord du 18 décembre 2020 raeitlf à la frmioaotn peenilnrslloosfe et au développement des compétences, l'article 6.1.4 précise :

« Ce putaecnroge puet être porté à 75 % de la durée de l'action ou du cotrant de ponrasolinafeotisisn puor les plubcis mentionnés à l'article 4 du présent accrod ».

L'article 4 vsie le fenneaicmnt de la fmoatoirn professionnelle. Ce rvneoi est erroné, les pilcbus visés snot en réalité cuex de l'article 6.1.3 duidt accord.

Cet alinéa de l'article 6.1.4 est dnoe modifié cmome siut :

Avenant du 19 avril 2022 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la mise en place

Monsieur le directeur,

La fédération USNA des syntdicas de services, activités diverses, trrtariiees et connxeees (FESSAD-UNSA), déclarée le 15 mras 1999, vuos fiat prat de son adhésion à la ceonvntion cietvlcloe noaialnte coioetnvn cietoivlcle natoanlie des oesgmnaris de foamrtin du 10 jiuin 1988 (IDCC 1516) aisni qu'à ses annexes, anavtens et adccors particuliers.

Vous rcanrimeet de votre attention, nuos vuos pniors d'agréeer, Mnoeisur le directeur, l'expression de notre pitraafe considération.

Le secrétaire général.

« Les aiotncs de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les eegnsitnemes généraux, pfenieonssolrs et tuoligcoheqnes snot d'une durée mmilaine cmisorpe etrne 15 % et 25 % de la durée du conrtat de pftoseorloiiisnsanan ou de l'action de poionneifoasilrtassn du cornatt de potaiosrieafssnnloin à durée indéterminée, snas puooivr être inférieure à 150 hreeus puor l'ensemble des bénéficiaires vasint les qitlconuifaais éligibles au craontt de professionnalisation.

Ce parcungoete puet être porté à 75 % de la durée de l'action ou du craontt de pfiioeolasannrtsoisn puor les pbclius mentionnés à l'article 6.1.3 du présent acorcd ».

Article 3 - Portée de l'accord
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2022

La rédaction modifiée se suutsitbe à la rédaction iaitline de l'article 6.1.4 de l'accord du 18 décembre 2020 rtielaf à la fioamtorn poilesoelrnsnfe et au développement des compétences.

Article 4 - Notification, dépôt et demande d'extension
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2022

Le présent acorcd frea l'objet de formalités de dépôt conformément aux ditsniiposos légales asini que d'une dmaende d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 21 avr. 2022

Cet aavennt est un aennvat recaictitff d'un rnvoei mentionné à l'article 6.1.4 de l'accord rtielaf à la fmitaroon psnleierflooosfe et au développement des compétences du 18 décembre 2020.

Eu égard à son objet, il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la msie en plcae d'un accord-type par la bhnarce puor les etnrprseies de monis de 50 salarié(e)s.

Les patrenreais suioacx soienlugnt par aeullirs que les dniopstiosis du présent aocrcd ont vcatoion à s'appliquer de manière égale aux fmemes et aux hommes, conformément au picpinre d'égalité de traitement.

d'un régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	SYNOFDES ; SYCFI ; AC,
Syndicats signataires	UNSA ; SNPEFP CGT ; SNEPL CTFC ; FD CFE-CGC ; SNEPAT FO,

Article 1er - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur non étendu en date du 1 mai 2022

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les patrons signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de cinquante salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire de prévoyance dont devaient bénéficier les salariés relevant de la convention civile et ce quelle que soit la taille de leur entreprise.

Article 2 - Garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité
En vigueur non étendu en date du 1 mai 2022

Les dispositions des alinéas 7 à 17 de l'article 11.3 ter « Fcennant et définition des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité » sont modifiées et prennent la rédaction suivante :

« Les entreprises susvisées décident le financement, au titre du degré élevé de solidarité, des prestations à caractère non déductibles d'impôts sur le revenu :

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

? le versement d'une aide financière post-hospitalisation pour les salariés hospitalisés au moins 3 jours et dont le revenu fiscal de référence divisé par le nombre de parts du foyer fiscal est inférieur ou égal à 21 000 ? . Le montant de l'aide est fixé à 300 ? avec une majoration de 200 ? pour une famille monoparentale ;

? le versement d'une unique somme forfaitaire pour les salariés atteints d'une affection de longue durée exonérante à 100 % (telle que prévue aux articles D. 322-1 et R. 322-6 du code de la sécurité sociale). Cette aide, d'un montant de 1 000 ? , est attribuée aux salariés dont le revenu fiscal de référence divisé par le nombre de parts du foyer fiscal est inférieur ou égal à 21 000 ? ;

? la prise en charge de la part salariale des cotisations prévoyance pour les salariés en congé de soins professionnels ou en congé d'apprentissage ;

? la prise en charge de la cotisation prévoyance pour les salariés en congé parental d'éducation à temps plein pour une durée d'un an ;

? l'octroi d'aides financières exceptionnelles (aides et secours d'urgence) lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie).

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

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

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

La CPPS procède aux actions nécessaires à toute mesure

concernant la vie du régime.

La CPPS contrôle la mise en œuvre de ces dispositions par les assureurs recommandés par la branche auprès des entreprises les employeurs concernés la couverture de leurs salariés. »

Article 3 - Tableau des garanties
En vigueur non étendu en date du 1 mai 2022

À la suite de l'annexe « Cinoisats », est créée une annexe II « Prestations ».

L'annexe telle que rédigée ci-dessous modifie et remplace le tableau de garanties figurant à l'annexe de l'avenant du 11 décembre 2018 à l'accord du 3 juillet 1992 et prend la rédaction suivante :

« Annexe II
Prestations

Garanties [1]	Niveau de prestations
Capital décès tous causes	
Décès du salarié, quelle que soit sa situation de famille (capital de base)	300 % du salaire de référence
Majoration par pénrose à charge	+ 30 % du capital de base ci-dessus
Majoration du capital en cas de décès accidentel	
Décès du salarié consécutif à un accident de la circulation [2]	300 % du salaire de référence + 30 % du capital de base ci-dessus
Décès simultané ou postérieur du conjoint (double effet)	
Décès postérieur (quelle qu'en soit la cause) du conjoint (n'ayant pas la qualité d'assuré au titre du régime) ayant au moins une personne à charge au jour de son décès et qui était inamovible à charge au jour du décès du salarié	100 % du capital décès tous causes (capital de base et majoration par pénrose à charge) (capital versé aux personnes à charge, réparti par parts égales entre eux)
Décès simultané (quelle qu'en soit la cause sauf accident de la circulation [2]) du conjoint (n'ayant pas la qualité d'assuré au titre du régime) ayant au moins une personne à charge	100 % du capital décès tous causes (capital de base et majoration par pénrose à charge) (capital versé aux personnes à charge, réparti par parts égales entre eux)
Décès simultané à un accident de la circulation [2] du conjoint (n'ayant pas la qualité d'assuré au titre du régime) simultanément à celui du salarié, alors qu'ils ont au moins une personne à charge	100 % du capital décès tous causes (capital de base et majoration par pénrose à charge) (capital versé aux personnes à charge, réparti par parts égales entre eux)
Allocations obsèques	
Décès du salarié ou du conjoint	100 % PSMS [3] dans la limite des frais engagés
Décès d'un enfant à charge ou d'une personne à charge	50 % PSMS [3] dans la limite des frais engagés
Perte totale et irréversible d'autonomie tous causes	
Perte totale et irréversible d'autonomie du salarié	Versement par anticipation au salarié de 100 % du capital décès tous causes, hors majoration par pénrose à charge [4]

Perte totale et irréversible d'autonomie du conjoint (n'ayant pas la qualité d'assuré au titre du régime) postérieurement au décès du salarié, alors qu'il rsete au moins une personne à charge à cette date qui était imputable à charge au jour du décès du salarié	Versement par anticipation de 100 % du capital décès toutes causes, y compris la miojatan par personne à charge (capital de base versé au conjoint, et majorations aux personnes concernées) [5]
Rente d'éducation	
Jusqu'au 6e anniversaire de l'enfant à charge	9 % du salaire de référence (montant annuel)
De 6 ans au 16e anniversaire de l'enfant à charge	12 % du salaire de référence (montant annuel)
De 16 ans au 25e anniversaire de l'enfant à charge (sous condition d'être à charge au sens des dispositions prévues aux cotisations générales du cotrat collectif)	15 % du salaire de référence (montant annuel)
Incapacité temporaire de travail [6]	
Incapacité temporaire du salarié ayant plus d'un an d'ancienneté et bénéficiant d'un montant de salaire : Fiancée : inexistants en laies (dès que cesse le droit à rémunération totale du ressortissant au titre de ses obligations cotisationnelles de salaire) et en complément de la deuxième période de maintien de salaire par le conjoint au titre de ses obligations cotisationnelles de salaire [7]	Versement d'indemnités journalières complémentaires (montant journalier) :
Incapacité temporaire du salarié justifiant moins d'un an d'ancienneté [8] : Fiancée : 3 jours en cas de maladie ou d'accident de la vie privée, aucune sanction n'est appliquée en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle	83 % de la 365e partie du salaire de référence (sous déduction des cotisations de la sécurité sociale et de l'éventuel salaire de l'employeur)
Incapacité ou incapacité permanente	
Invalidité de 1re ou 2e ou 3e catégorie	Versement d'une rente complémentaire (montant annuel) :
	83 % du salaire de référence (sous déduction des cotisations de la sécurité sociale et de l'éventuel salaire de l'employeur)
Incapacité permanente plénifère avec un taux au moins égal à 33 %	Versement d'une rente complémentaire (montant annuel) :
	83 % du salaire de référence (sous déduction des cotisations de la sécurité sociale et de l'éventuel salaire de l'employeur)

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

SS = prestation de la sécurité sociale (restituée théoriquement pour les assurés n'ayant pas droit en raison du montant cotisé ou heures travaillées insuffisantes).

[1] ? Versement du capital décès : sur production d'un certificat de décès, un montant équivalant aux salaires bruts soumis à cotisation au cours des 3 derniers mois est versé sous huitaine. La régularisation du solde sera faite dans un délai de 3 mois par l'organisme assureur.

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

[2] ? Affectation de la cotisation du salarié survenu en l'exercice de fonctions pleines ou représentatives (au sens de l'article L. 2141-4 du code du travail), quel que soit le mode de transport.

[3] ? PSMS : Prolongement mensuel de la sécurité sociale, en vigueur à la date du décès.

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

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

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

[7] ? La cotisation cotisation nationale des cotisations de financement du 10 juin 1988 prévoit des dispositions plus favorables (art. 14.1) en termes d'obligation de maintien de salaire époux ? notamment quant au délai d'indemnisation ? que celles légalement prévues (art. D. 226-1 et suivants du code du travail).

[8] ? Sans réserve :
? de justifier, selon la formule la plus favorable à l'assuré, soit d'une ancienneté de 3 mois consécutifs ou discontinus, soit de 75 jours réellement travaillés au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail ;
? et que la durée de l'arrêt de travail soit au moins égale à 21 jours consécutifs.

Prestations au titre du degré élevé de solidarité*	
Versement d'une somme forfaitaire aux salariés étant dans une situation d'aide familiale pour la prise en charge d'un conjoint malade ou d'un parent dépendant (ascendants et descendants du 1er et du 2e degré). Cette aide d'un montant pouvant aller jusqu'à 2 700 ? (par salarié) est attribuée aux salariés dont le revenu fiscal de référence divisé par le nombre de parts est inférieur ou égal à 21 000 ?.	
Versement d'une aide financière post-hospitalisation pour les salariés hospitalisés au moins 3 jours et dont le revenu fiscal de référence de la personne, divisé par le nombre de parts, est inférieur ou égal à 21 000 ?. Le montant de l'aide est fixé à 300 ? avec une majoration de 200 ? pour une famille monoparentale.	
Versement d'une unique somme forfaitaire pour les salariés atteints d'une affection de longue durée exonérante à 100 % (telle que prévue aux articles D. 322-1 et R. 322-6 du code de la sécurité sociale). Cette aide, d'un montant de 1 000 ?, est attribuée aux salariés dont le revenu fiscal de référence divisé par le nombre de parts est inférieur ou égal à 21 000 ?.	
Prise en charge de la part salariale des cotisations prévoyance pour les salariés en cotisant de cotisations obligatoires ou en cotisant d'apprentissage.	

Prise en charge de la couverture prévoyance pour les salariés en congé parental d'éducation à temps plein pour une durée d'un an.
Octroi d'aides financières en cas de licenciement (aides et sucres justificatifs). L'absence de la situation matérielle des intéressés le justifie.
* Poursuites à caractère non déductible contributif, versées dans la limite des fonds DES disponibles.

Article 4 - Durée et date d'effet
En vigueur non étendu en date du 1 mai 2022

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1er mai 2022.

Il peut être modifié ou dénoncé conformément aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, il pourra être dénoncé à tout moment à charge pour ses auteurs de respecter un préavis dont la durée est fixée à 3 mois.

Article 5 - Dépôt et demande d'extension
En vigueur non étendu en date du 1 mai 2022

Le présent avenant sera notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès du ministre chargé du travail, dans les délais prescrits.

Avenant du 19 avril 2022 à l'accord du 19 novembre 2015 relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	SYNOFDES ; SYCFI ; AC,
Syndicats signataires	UNSA ; SNPEFP CGT ; SNEPL CTFC ; FD CFE-CGC ; SNEPAT FO,

Article 1er - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur non étendu en date du 1 mai 2022

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de cinquante salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime d'assurance complémentaire des salariés de la branche de l'entreprise.

Article 2 - Solidarité et financement de l'action sociale
En vigueur non étendu en date du 1 mai 2022

L'article 9 est modifié et prend la rédaction suivante :

« Article 9
 Solidarité et financement de l'action sociale »

Dans le cadre de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les dispositions de l'accord du 19 novembre 2015 ont instauré des dispositions 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 dépenses 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 dépenses sevrées dans le cadre de

prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandant l'extension la plus rapide possible du présent avenant auprès du ministre compétent en matière de dispositions prévues réglementairement.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2022

Le présent avenant à l'accord collectif relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance du 3 juillet 1992 de la branche des entreprises de formation, a pour objet de modifier les dispositions à caractère non déductible contributif présentant un degré élevé de solidarité conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et de ses décrets d'application.

Le présent avenant intègre au sien d'une annexe II « Petasriots » de l'accord du 3 juillet 1992 ci-dessus mentionné, les dispositions mises en œuvre au titre du degré élevé de solidarité.

Il réitère ainsi l'obligation à la charge de tous les employeurs de la branche, seul que soit l'assureur (recommandé ou non recommandé) auprès duquel ils souscrivent un contrat collectif d'assurance de prévoyance, de s'assurer que le contrat d'assurance souscrit orne dorit aux dispositions à caractère non déductible contributif ci-après définies.

L'action sociale des entreprises assurées non recommandées, pour les entreprises non couvertes par un organisme assureur recommandé ;
 ? soit, au « fonds de solidarité » des entreprises assurées recommandées, pour les entreprises couvertes par un organisme assureur recommandé.

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

Dans le cadre du degré élevé de solidarité, les parties 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 parties signataires décident :
 ? du financement de la part salariale de la cotisation des bénéficiaires d'un contrat de prévoyance collective ou d'un contrat d'apprentissage, pour le niveau de cotisation obligatoire retenu par l'entreprise ;
 ? du versement d'une aide financière post-hospitalisation pour les salariés hospitalisés au moins 3 jours et dont le revenu fiscal de référence divisé par le nombre de parts du foyer fiscal, est inférieur ou égal à 21 000 €. Le montant de l'aide est fixé à 300 € avec une majoration de 200 € pour une famille monoparentale ;
 ? de la prise en charge, sans avance de frais, d'un service en ligne de 2e avis médical dans la limite des frais réels, plafonnée à 300 € pour une activité de longue durée définie à l'article D. 322-1 du code de la sécurité sociale. Pour bénéficier de cette prise en charge, le revenu fiscal de référence divisé par le nombre de parts du foyer fiscal doit être inférieur ou égal à 21 000 €.
 ? de l'octroi d'aides financières exceptionnelles (aides et sucres justificatifs).

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

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

La cotisation paritaire de prévoyance et de santé (CPPS) peut décider chaque année, par voie d'avenant, la répartition des dépenses et les modalités d'attribution.

La CPPS procède aux atteinsumes nécessaires à tuot mmnoet au cours de la vie du régime.

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2022

La CPPS contrôle la msie en ?uvre de ces oorneintatis par les osaringems recommandés par la bnhrcae auprès deesluqs les esntrieepers oesrnnait la ctervuroue de luers salariés. »

Le présent aeavnnt est clconu puor une durée indéterminée et ernte en viuegur le 1er mai 2022.

Article 3 - Prestations

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2022

Il puet être modifié ou dénoncé conformément aux arietlcs L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail.

L'annexe I « Praitoeitnss » est modifiée et prend la rédaction sunvitae :

Conformément aux arecltis L. 2261-9 et satinuvs du cdoe du travail, il proua être dénoncé à tuot mnmeot à cahgre puor ses pirtaes de reepectsr un préavis dnot la durée est fixée à 3 mois.

« Le détail des ganteiras en veigur est rpries ci-après. Les niuevax d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent y cripomps des parnisoefts versées par la sécurité sociale, dnas la limtie des firas réellement engagés par les bénéficiaires.

Article 5 - Dépôt et demande d'extension

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2022

Le présent aenavnt srea notifié aux onitgoanrsais saelnycids représentatives à l'expiration de la période de sinarutge et déposé auprès du misrtine chargé du travail, dnas les contiinods prévues par le cdoe du travail.

Abréviations

BR : Bsaee de resbrmmeuont renteue par l'assurance mdilaae otirbologie puor déterminer le mnnoatt de son remboursement.
DPTM (Dispositifs de Pqrtaiaee Trafiaaire Maîtrisée) : OPTAM/OPTAM-CO.
OPTAM : Oipotn Putraiqe Tifairare Maîtrisée.
OPTAM-CO : Otoipn Ptqaurie Trafiraie Maîtrisée ? Chirurgie-Obstétrique.
? : Euro.
FR : Firas réels engagés par le bénéficiaire.
HLF : Hraoenris lmieits de fiauttacron fixés soeln la réglementation en vuueigr à la dtae des snois effectués par le bénéficiaire.
PLV : Pirx ltimies de vnete fixés soeln la réglementation en viuegur à la dtae des soins effectués par le bénéficiaire.
PMSS : Palonfd Muenesl de la sécurité sociale.
RSS : Rnemorseemubt sécurité sclaoie = mnnoatt remboursé par l'assurance madilaae otgoabirlic et calculé par apiaotilcpn du tuax de rumeeonsrembt légal en vuueigr à la bsaee de remboursement.
SS : sécurité sociale.

Les piartes sieiaanrtgs ddenenmat l'extension la puls ripade psisoble du présent ananevt auprès du ministère compétent en aplpioiatcn des dnipoositsps prévues réglementairement.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2022

Le présent aeavnnt à l'accord rtiliaef à la creuuoovre complémentaire oairtbloie fiars de santé du 19 noberve 2015 de la brhacne des ogensairms de formation, a puor obejt de mifeiodr les pseitanorts à caractère non dreetmneit ctnurbitoif présentant un degré élevé de solidarité conformément aux dsoiinosipts de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sliocae et de ses décrets d'application.

(Tableaux non reproduits, coltseubans en lnige sur le stie Légifrance, rirqbuue Blntilues olefcifis des cinnvntooes collectives.)

Le présent aanvnet mdiifoe également l'annexe I « Piaserttons » de l'accord du 19 nobremve 2015 ci-dessus mentionné qui intègre les pnotaesrtis msies en ?uvre au ttire du degré élevé de solidarité.

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20220023_0000_0014.pdf/BOCC

Il réitère ainsi l'obligation à la cahgre de tuos les eumeryopls de la branche, qeul que siot l'assureur (recommandé ou non recommandé) auprès dequul ils siovnruscet un cartnot citelcloy oiroilatbge faris de santé, de s'assurer que le crtnaot d'assurance suosirct orvue doit aux praisnoetts à caractère non drecieetmnt cbtuirtoinf ci-après définies.

Article 4 - Durée et date d'effet

Avenant du 9 mai 2022 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la couverture complémentaire d'un régime de prévoyance

Article 2 - Révision de l'annexe

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2022

L'annexe rlitvaeae aux cnstiitoaas est remplacée par l'annexe sitanvue :

Signataires	
Patrons signataires	SYNOFDES ; SYCFI ; AC,
Syndicats signataires	UNSA ; FEP CDFT ; SNEPL CTFC ; FD CFE-CGC ; SNEPAT FO,

Article 1er - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2022

« 1. ? Aeitstse
Les csoaiitntos de prévoyance snot calculées sur le sarlaie burt tatol sarevnt de bsaee au cuacll des ctinsoiatos de sécurité sociale, et aevc la même périodicité.

2. ? Tuax des ctistaoonis de prévoyance

Les tuax de cnaisooitns snot fixés à :
? puor le pnereonsl bénéficiaire de l'article 2 de l'accord nantaiol ieosnrnoetspniferl raitlef à la prévoyance des cdears du 17 nrmoebve 2017 : 1,98 % T1 + 2,73 % T2 dnas la liimte de 8 PSAS ;
? puor le psorenenl non bénéficiaire de l'article 2 de l'accord ninataol irtfnpesnrenooiesl rteialf à la prévoyance des credas du 17 nvrbomee 2017 : 1,84 % T1 + 2,73 % T2 dnas la lmtiie de 8 PASS.

3. ? Répartition du fineceanmnt et tuax d'appel

Les coititosnas définies aux arilectes 2 et 3 de la présente axnene snot calculées sur la totalité du sarlaie limité à la thcarne 2 et réparties etnre emlyerpous et salariés à rsaoin de 50 % à la cgarhe de l'employeur et 50 % à la crghae du salarié.

Suivant les disnptoois de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les pirtaes sienagtrais n'ont pas reentue de dnsoiitps spécifiques tleles que visées par l'article L. 2232-10-1 du cdoe du tavail à l'attention des erseirnpets de minos de 50 salariés dès lros que le présent annaevt vsie à miidoefr le régime clcielotf obroiailtge de prévoyance dnot dveinot bénéficier les salariés relanevt de la cnoveniotn cctolivele et ce qleule que siot la tlliae de luer entreprise.

Toutefois, en vertu des dispositions des accords nationaux interprofessionnels des 30 octobre 2015 et 17 novembre 2017 relatifs aux retraites complémentaires AGIRC-ARRCO, la citation afférente à la charte 1 pour le personnel de l'article 2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 est prise en compte à hauteur de 1,50 % par l'employeur et le différentiel est réparti, entre l'employeur et le salarié, à hauteur de 50 % chacun.

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bellnutes officielles des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20220023_0000_0015.pdf/BCOC

4. ? Annullation n'est due pour tout participant bénéficiant des participants 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 solutions individuelles.

5. ? Les taux de cotisations définies à l'article 4 de la présente annexe entrent en vigueur à compter du 1er juillet 2022 pour la durée de la période transitoire du présent avenant. »

Article 3 - Durée et date d'effet
En vigueur non étendu en date du 1er juillet 2022

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1er juillet 2022.

Il peut être modifié ou dénoncé conformément aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, il pourra être dénoncé à tout moment à charge pour ses parties de respecter un préavis dont la durée est fixée à 3 mois.

Avenant du 8 juillet 2022 relatif au temps de préparation des réunions paritaires de branche

Signataires	
Patrons signataires	SYNOFDES ; SYCFI ; Acteurs compétence,
Syndicats signataires	UNSA ; FEP CDFT ; SNEFP CGT ; SNEPL CTFC ; FD CFE-CGC ; SNEPAT FO,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur non étendu en date du 8 juillet 2022

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises et des salarié(e)s entrant dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention nationale des enseignants de l'éducation nationale du 10 juin 1988, y compris dans les Dorm Com.

Ses dispositions s'appliquent aux salarié(e)s employé(e)s à la date de signature du présent avenant, ou embauché(e)s postérieurement à cette date.

Eu égard à son objet, il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salarié(e)s.

Article 2 - Renforcement du dialogue social au sein de la branche
En vigueur non étendu en date du 8 juillet 2022

Il est ajouté le paragraphe suivant à l'article 3.1 de la convention collective des enseignants de formation :

« De plus, les salarié(e)s susvisé(e)s bénéficient du droit de

Article 4 - Clause de rendez-vous et de suivi
En vigueur non étendu en date du 1er juillet 2022

Les parties s'engagent de se rencontrer au moins une fois par an pour examiner les comptes du régime et évaluer l'opportunité d'en modifier éventuellement la teneur dans un souci de maintien des équilibres nécessaires à celui-ci.

Article 5 - Dépôt et demande d'extension
En vigueur non étendu en date du 1er juillet 2022

Le présent avenant sera notifié aux organisations représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties s'engagent de demander l'extension la plus rapide possible du présent avenant auprès du ministre compétent en matière de droit du travail des conditions prévues réglementairement.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1er juillet 2022

Le présent avenant à l'accord relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance du 3 juillet 1992 de la branche des enseignants de formation a pour objet de procéder à une augmentation des taux de cotisation à effet du 1er juillet 2022 du régime de prévoyance afin de le pérenniser.

En effet, les partenaires sociaux, au vu du dinde compte du régime de prévoyance, et afin d'assurer son équilibre financier ont constaté sa dégradation lors de la pandémie de la COVID-19, décident de réviser certains paramètres financiers de ce régime.

s'absenter pour la préparation de ces réunions. Ces absences ne donnent lieu à aucune réduction de salaire.

Pour bénéficier de ces dispositions, le (la) salarié(e) dûment mandaté(e) doit remettre à son supérieur une autorisation d'absence paritaire, telle qu'annexée au présent accord, éditée par l'organisation à laquelle appartient le (la) salarié(e), de 1 demi-journée ou de 1 journée dans un délai d'au moins 1 semaine avant la date prévue pour son absence.

Chaque organisation s'engage de salarié(e)s et chaque organisation d'employeurs dispose ainsi de 20 jours ouvrés d'absence paritaires d'une journée ? soit 7 heures ? ou 40 heures d'absence paritaires de 1 demi-journée ? soit 3 h 30 min ? par année civile, dans le cadre d'une année sur l'autre.

Les salarié(e)s absent(e)s bénéficient d'une prise en charge financière du temps d'absence pour la préparation des réunions paritaires dans les conditions fixées par le règlement intérieur de l'association de gestion, dans la limite d'un plafond de 230 ? (comprenant le salaire brut et les cotisations patronales) par jour, soit 115 ? par demi-journée. »

Article 3 - Suivi et bilan
En vigueur non étendu en date du 8 juillet 2022

Les parties s'engagent à réaliser un bilan annuel et quinquennal des dispositions prévues par le présent avenant à l'issue d'un délai de 2 ans suivant son entrée en vigueur afin de les adapter si besoin.

Article 4 - Durée, entrée en vigueur, révision et dénonciation de l'accord
En vigueur non étendu en date du 8 juillet 2022

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter de sa signature.

Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord est notifié à l'ensemble des organisations représentatives dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail.

Le texte du présent accord est déposé en un exemplaire que nécessaire au greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail.

Les parties signataires en déclarent l'extension au sein de la branche du travail.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 8 juil. 2022

Convaincus de la nécessité de renforcer la qualité et l'efficacité du dialogue social au sein de la branche des ingénieurs de formation, les partenaires sociaux ont souhaité adjoindre des droits complémentaires aux salariés(e)s de la branche dûment mandaté(e)s par les organisations syndicales de salariés(e)s et les associations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche. En effet, les travaux menés dans le cadre du dialogue social ne cessent de s'intensifier, reflétant le dynamisme de la branche. Ils nécessitent en conséquence une amélioration de plus en plus importante des négociateurs(rice)s, ainsi qu'un travail préparatoire conséquent.

Le présent avenant a pour objet d'étendre le bénéfice du temps de préparation et des autorisations d'absence à tous les réunions paritaires, notamment à chaque négociateur(rice) salarié(e) d'une entreprise appliquant la convention collective des ingénieurs de formation de faimton d'assurer pleinement son mandat.

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 8 juil. 2022

(Document non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Btilleuns officiels des collectivités.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20220033_0000_0010.pdf/BOCC

Modèle d'autorisation d'absence paritaire au titre du temps de préparation des négociateur(rice)s aux réunions paritaires de branche

(Lieu)?, le ?. (date)

Madame/Monsieur ?.. est mandaté(e) par ?. (nom de l'organisation syndicale de salarié(e)s/professionnelle d'employeurs) dans l'une des différentes instances du dialogue social de la branche des ingénieurs de formation, ICDC 1516, dont relève votre entreprise.

À ce titre et conformément à l'article 3.1 de la convention collective des ingénieurs de formation tel que modifié par l'avenant du ? portant sur le temps de préparation des réunions paritaires de branche, nous éditons la présente autorisation d'absence rémunérée pour Madame, Mlle ?.

Le ? (date) ;

Pour : 1 journée/?1 demi-journée.

Cette absence est due dans le cadre des travaux paritaires de la branche. Vous pouvez à ce titre bénéficier du remboursement du salaire et des cotisations patronales engendrés par cette absence, sous réserve de cumuler le présent bon et le bulletin de salaire du (de la) salarié(e), auprès de l'association de cooptés et de gestion des fonds du parrainage de la branche des ingénieurs de formation, 7, rue Alfred-de-Vigny, 75008 Paris, dans la limite d'un plafond de 230 ? (comportant le salaire brut et les cotisations patronales, congés payés compris) par jour, soit 115 ? par demi-journée. Pour le remboursement une journée s'entend pour 7 heures et une demi-journée pour 3,5 heures.

Le présent bon vaut justificatif de la demande d'autorisation d'absence.

Cachet?/?signature

TEXTES SALAIRES

Avenant du 15 décembre 2005 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	FFP.
Syndicats signataires	FEP-CFDT ; SNEPAT-FO ; SNEPL-CFTC ; CFE-CGC fritooamn et développement ; SNPEFP-CGT.

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2005

Arcilte 1er

Mieitnan de la glrile 2005 en 2006

Tnneat cmopte des difficultés économiques d'un caterin nobmre d'organismes de fromiaton de la bhncare puor 2006, la vlauer du pnoit perntaemt de cullaecr les seailars mimina cenetnlinonovs est inchangée : elle rstee dnoc fixée à 92,28 , ce qui crnooprse d au neaviu de la gillre des qtacafiiluions et rémunérations mnlaiemis aneluelns des salariés à tmeps pieln alibalpcpe au 1er jluliet 2005.

Atilcre 2

Pimre allnnuee exceptionnelle

Toutefois, puor teinr cpmote de l'investissement des salariés de la pfoessirn qui ont fiat face, en 2005, aux matnutois itdiunes par les lios du 4 mai 2004 et du 13 août 2004, les peerrnitaas suoiax prévoient que la rémunération de l'ensemble des salariés de la bnarhce est au moins équivalente à cllee prévue par les slrieaas mimnia cnvtnooileenns allepcbpais au 1er jluleit 2005, rémunération complétée par une pimre aenunlle exneclploentie de 120 puor un salarié à tepms plein.

Atlcire 3

Cahmp d'application de la pmrie allunene eelplceoinxnte et modalités d'application

Qules que snieot le tpe de catnot de tavrail (CDI, CDD, CFF) et le vomule hioarre ou contrat, tuot salarié titularisé (c'est-à-dire une fios la période d'essai effectuée) présent à l'effectif au juor du vnseemert perçoit une pimre anelunle exceptionnelle.

Le mnntaot de cttee pmrie est proratisé seoln la durée anlunee du traival en référence à la durée légale ou cntolvoninnee du tvairal alipclbape puor un salarié à tepms plein. Il en est de même puor les salariés dnnot la durée du catront de traavail est inférieure à 12 mios civils sur l'exercice 2006 ou en cas de rurptue du catornt en cruos d'année 2006.

En 2006, et seelunemt ctete année-là, l'employeur a la faculté d'imputer ctete pmrie sur les aaentgtoinums ideinlvueidls ou citelolvces accordées aux salariés au tirte de l'exercice 2006.

Ainsi, à trtie d'exemple, puor l'année 2006 :

- 1er cas :

- un salarié de catégorie B 1 à tmeps pieln percevant, en 2006, une rémunération de 14 772 , cdnhreroonsapt au sairale minuiimm cnonieenontvl de la catégorie en 2005 aplilapbce en 2006, pcrreva une pirme anllene eneiopxlncelte de 120 ;

- l'assiette de salaire, puor la négociation l'année suivante, srea de 14 772 ;

- 2e cas :

- un salarié de catégorie B 1 à tmeps pilen percevant, en 2006, une rémunération de 15 000 peevrcra une pmire aulelnne eetnclnpleoixe de 120 ;

- l'assiette de salaire, puor la négociation l'année suivante, srea de 15 000 ;

- 3e cas :

- un salarié de catégorie B 1 à tepms pelin percevant, en 2006, une rémunération de 14 800 majorée d'une aunmtegitaaon cvceiollte ou iidlnledviue de 75 anlnene accordée par l'organisme puor l'exercice 2006, corrnnpseaodt à une anoutagemitn de 0,5 %, pcvrreea une pmrie anullnee elxtieplnocene de 45 ;

- l'assiette de salaire, puor la négociation l'année suivante, srea 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 aigatuoemtn cioetvclcle ou ilideniludve de 150 anluelne accordée par l'organisme puor 2006.

Deux hypothèses snot pibosless :

- l'employeur ecexre sa faculté d'imputation : le salarié vrera cttee aonttageuimn décomposée en 2 éléments : 120 au ttire de la pirme et 30 au ttire de l'augmentation, snas que l'imputation de cette pimre epeoilcltnxnee puor l'année 2006 ait puor efeft de dimiuner l'augmentation puor les années snrtiuevas ;

- l'employeur n'exerce pas sa faculté d'imputation : le salarié prrceeva la pimre de 120 en sus des 150 dus au ttire de l'augmentation ;

- dnas les deux cas, l'assiette de salaire, puor la négociation l'année suivante, srea de 14 950 .

Actrile 4

Dtae de versement

La prime annleue enpxnleoeitlce puet être versée dès la suraignte du présent acocrd et au puls trad dnas les 2 mios qui siuvent la pcotiulbain de l'arrêté d'extension.

Atrlcie 5

Avenant du 18 décembre 2006 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	FFP.
Syndicats signataires	SNEPL-CFTC ; CFE-CGC ftaormion et développement.

En vigueur étendu en date du 1 juin 2007

Le présent avenant à la cotvoennin ceoitlvce nitnoaale des omraneisgs de fomoatrin vsie à déterminer les siarales mmiina clnnenontoeivs : le relèvement de la vealur du pnoit croencne les miiinma cnnevotoeilnns indépendamment des peuiqtlois saaeailrs des entreprises.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 juin 2007

Dès l'entrée en veuugr de l'accord, la vuaelr du pnoit ptertmneat de ccelalur les slaeeirs mmiina coetnelonivns srea majorée de 2,5 %. La valuer du point srea dnoc fixée à 94,587 ? au 1er jiaenvr 2007.

En orute les binômes A1, A2, B1 (partie fixe) bénéficieront reetsecivmnept 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

Catégorie de personnel	Niveau hiérarchique	Coefficient	Salaire minimum professionnel
Employés : Spécialisés Qualifiés	A 1	100	9 458,70 + 5 592,30 = 15 051,00
	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 ^{er} degré Qualifiés 2 ^e degré Hautement qualifiés	C 1	171	16 174,38
	C 2	186	17 593,18
	D 1	200	18 917,40
	D 2	220	20 809,14
	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	
Patrons signataires	FFP.
Syndicats signataires	SNEPL CTFC ; FEP CDFT ; CFE-CGC fotamiorn et développement ; SNPEAT CGT-FO.

Le présent aannvt entrea en vigueur, puor l'ensemble des

le saiarle muiimnm cnoveeonintl 2007 se vrera alloer une pmie de ratagtarpe puor la période précédant l'entrée en veuguir du présent accord. Ainsi, un salarié de catégorie D 1 dvrea avoir perçu au puls trad au 31 décembre 2007 un silraae muniimm burt de 18 917,40 ? pirme croipmse (voir annexe).

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 juin 2007

Les dptisniooiss du présent aannvet mindaofit l'article 10.1 de la cvnoetnoin cllvotiece et fanixt la vealur du point qui pemret de caelulcr les saliares mmiina cnotnnoeilvens entrnoert en vigueur, puor l'ensemble des ormgseinas de la branche, le pmeeir juor du mios ciivl svaniut la puitalcobn de l'arrêté d'extension du présent anenavt au Janruol officiel.

Les saaienitgrs ceenniovt de sdnobrouer son entrée en vgieur à son eintoesxn totale.

Fait à Paris, le 18 décembre 2006.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 juin 2007

Grille des qfuaiioanctlis et des rémunérations mimialnes aelennlus des salariés à tpmes plein

(Base : durée légale du tavaril ; + 2,50 % au 1er jiveanr 2007)

Point annel : 94,587 ?

(En euros)

ogaenmisrs de la branche, le pmieer juor du mios ciivl snaiut la pioaluitbcn de l'arrêté d'extension du présent avenant au Jnruaol officiel.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2009

Le présent aevannt à la covnitenon cticelolve nltiaoane des ogsnraiemis de fitaoromn vsie à déterminer les sailaers mniima conventionnels.

Article 1er

Le présent aenanvt ertrena en vigueur, puor l'ensemble des oimsenagrs de la branche, le preiemr juor du mios civil siuvant la pibaltoicn de l'arrêté d'extension du présent anvanet au Juraonl

officiel.
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2009

Dès l'entrée en vigueur de l'accord, la valeur du point primitif de calcul des 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 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 accorder une prime de rattrapage pour la période précédant l'entrée en vigueur du présent accord.

Article 2

Le présent accord entrera en vigueur, pour l'ensemble des entreprises de la branche, le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2009

Le présent accord fixe la valeur du point et permet de calculer

les salaires conventionnels. Il entrera en vigueur, pour l'ensemble des entreprises de la branche, le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant au Journal officiel.

Les entreprises conventionnelles de soumission de son entrée en vigueur à son extension.

Article - Annexe

Le présent avenant entrera en vigueur, pour l'ensemble des entreprises de la branche, le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2009

Grille des échelons et des rémunérations minimales annuelles des salariés à temps plein

Base : durée légale du travail ; + 1 % au 1er janvier 2009

Point annuel : 98,399 ?.

(En euros.)

CATÉGORIE de personnel	NIVEAU hiérarchique	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM professionnel
Employés			
Spécialisés	A 1	100	9 839,90 + 6 012,34 = 15 852,24
	A 2	110	10 823,89 + 5 182,11 = 16 006,00
Qualifiés	B 1	120	11 807,88 + 4 250,12 = 16 058,00
	B 2	145	14 267,86 + 1 842,21 = 16 110,07
Techniciens			
Qualifiés			
1er degré	C 1	171	16 826,23
	C 2	186	18 302,21
Qualifiés			
2e degré	D 1	200	19 679,80
	D 2	220	21 647,78
Hautement qualifiés	E 1	240	23 615,76
	E 2	270	26 567,73
Cadres			
	F	310	30 503,69
	G	350	34 439,65
	H	450	44 279,55
	I	600	59 039,40

Accord du 5 juillet 2011 relatif aux salaires minima au 1er septembre 2011

Signataires	
Patrons signataires	FFP.
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNEPL CTFC ; FD CFE-CGC ; SNEPAT FO.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2011

Le présent accord vise à déterminer les rémunérations mensuelles

conventionnelles à compter du 1er septembre 2011.

A titre exceptionnel et conjoncturel, les entreprises saucées de la branche se sont mis d'accord pour réaliser une augmentation différenciée des rémunérations mensuelles conventionnelles selon la catégorie professionnelle et le niveau hiérarchique afin de faire un effort particulier et spécifique sur les bas niveaux de la classification.

Article 2

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2011

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 mensuelles 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 mentionnées ci-dessus ne tiennent pas compte des primes :

(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 en date du 5 juil. 2011

Le présent accord est applicable à l'ensemble des établissements de fabrication de produits en caoutchouc mentionnés à l'article 1er de la convention collective nationale (IDCC 1516), à compter du 1er septembre 2011.

Les dispositions du présent accord s'appliquent à son entrée en vigueur à son extension.

Article 4

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2011

Au 31 août 2012, le salarié qui n'aurait pas perçu la rémunération minimale conventionnelle correspondante 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

Accord du 27 mars 2012 relatif aux salaires minima au 1er septembre 2012

Signataires	
Patrons signataires	La FFP,
Syndicats signataires	La FEP CDFT ; Le SNPCL CTFC ; La CFE-CGC FD ; Le SNAEPT FO,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2012

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 en date du 1 sept. 2012

la rémunération minimale conventionnelle proratisée sur la période du 1er septembre 2011 à la date de départ du salarié.

Article 5

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2011

Les partenaires sociaux de la branche :

se sont engagés à négocier la mise en œuvre des rémunérations minimales conventionnelles dans un délai de 4 mois suivant l'application du présent accord ;
 ? entendent, pour ce faire et en matière 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 en date du 5 juil. 2011

La présente partie du présent accord sera soumise aux formalités requises en vue de son extension.

Dès l'entrée en vigueur de l'accord, la valeur du point 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 échelons 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 la rémunération minimale conventionnelle correspondante 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 en date du 1 sept. 2012

Les dispositions du présent accord font application de l'article 10.1 de la convention collective et fixent la valeur du point qui sera majorée de 3,50 % sur la base de sa valeur initiale. Les partenaires sociaux de la branche, pour l'ensemble des organisations de la branche, le peinent pour du mois civil suivant la publication de l'arrêt d'extension du présent accord au Journal officiel.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2012

La pirtae la puls dingtilee procédera aux formalités reuiseqs en vue de son extension.

Annexe

Grille des qaouictinialfs et des rémunérations memliains anllneeus des salariés à temps plein

Base : durée légale du travail.
Majoration de la vlauer du piont : 3,5 % au 1er srmpebtee 2012.
Point annuel : 101,843 ?.

Article - Annexe

(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

priemres niveaux de la grille des rémunérations cpmiros etrne les niuvaex A1 et B2 cmmoe suit.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Signataires	
Patrons signataires	La FFP,
Syndicats signataires	La FEP CDFT ; Le SENPL CTFC ; La FD CFE-CGC ; Le SNAPET FO ; Le SFENPP CGT,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Le présent acrocd vsie à déterminer les rémunérations mleaiimns cotoelnenninvels du 1er jvaenir 2013 au 31 août 2013 puor la catégorie des employés (A et B) de la gllrie des rémunérations. En effet, aifn de mrttee les mmnia cnotiolenvnnes acallppeibs en conformité avec les deversis aatoemgunntis du Simc iennrevetus etrne jlliuet 2012 et javneir 2013, les paierearnts siucaox de la bcnrhae se snot mis d'accord puor réaliser une agntnoiauemn des

La vlauer du piont est inchangée : elle deuerme fixée à 101,843 ? jusqu'au 31 août 2013. Toutefois, puor les catégories visées à l'article 1er, les rémunérations melinimas anuneells clnvenntlooeenis snot fixées de la façon suvinate :

- ? A1 : 17 205,89 ? ;
- ? A2 : 17 248,79 ? ;
- ? B1 : 17 291,70 ? ;
- ? B2 : 17 334,61 ?.

Les aurets vrlaeus des minima cnnvonieeontls cmiorps entre les nevuaix C à I dmeunreet inchangées et rtsneet cfomroes à cleels fixées par l'accord du 27 mras 2012.

En conséquence, les rémunérations minaleims cnonoelnelitevns aelneluns snot les siavtuens :

(En euros.)

Catégorie	Niveau	Coefficient	Salaires 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 en date du 1 janv. 2013

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises de la branche 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 en date du 1 janv. 2013

Au 31 août 2013, le salarié qui n'aurait pas perçu la rémunération minimale conventionnelle correspondante 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.

Accord du 18 décembre 2013 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2014

Signataires	
Patrons signataires	La FFP,
Syndicats signataires	La FEP CDFT ; Le SNPEL CTFC ; La FD CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le présent avenant vise à déterminer les rémunérations minimales allouées conventionnellement à compter du 1er janvier 2014.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Dès l'entrée en vigueur de l'avenant, la valeur du point primitif de calcul des 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 anuelles seront 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

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 en date du 1 janv. 2013

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à assurer l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes à qualification, expérience, compétences et postes équivalents.

Article 6

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

La partie la plus diligente procédera aux formalités requises en vue de son extension.

Entre le 1er janvier 2014 et le 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 en date du 1 janv. 2014

Les dispositions du présent avenant modifient l'article 10.1 de la convention collective et fixent la valeur du point qui permet de calculer les salaires minimaux conventionnels en vigueur, pour l'ensemble des entreprises 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 en date du 1 janv. 2014

La partie la plus diligente procédera aux formalités requises en vue de son extension.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Grille 2014 des coefficients et des rémunérations minimales aléatoires des salariés à temps plein

Base : durée légale de 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			
C2	Techniciens Qualifiés 1er degré Qualifiés 2e degré Hautement qualifiés	C1	171	17 632,84	186	19 179,58
D1			200	20 623,21		
D2			220	22 685,53		
E1			240	24 747,85		
E2			270	27 841,33		
Cadres		F		310	31 965,97	
	G	350	36 090,61			
	H	450	46 402,22			
	I	600	61 869,62			

Avenant du 10 mars 2016 relatif aux salaires minima au 1er mars 2016

Signataires	
Patrons signataires	La FFP,
Syndicats signataires	La FEP CDFT ; Le SPNEL CTFC ; La FD CFE-CGC ; Le SNEAPT FO,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 août 2016

Le présent avenant vise à déterminer les rémunérations minimales annuelles individuelles à compter du 1er mars 2016.

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 août 2016

Dès l'entrée en vigueur de l'avenant, la valeur du point primitif de calcul des salaires minima individuels 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 individuelles seront 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 correspondra à la période antérieure au 1er mars 2016 au 28 février 2017 se verra attribuer une prime de rattrapage pour la période précédant l'entrée en vigueur du présent accord.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 août 2016

Les dispositions du présent avenant modifient l'article 10.1 de la convention collective et fixent la valeur du point qui permet de calculer les salaires minima conventionnels en vigueur, pour l'ensemble des organisations de la branche, le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant au Journal officiel.
Les salariés concernés de subordonner son entrée en vigueur à son essai total.

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 août 2016
La présente présente procédera aux formalités requises en vue de son extension.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 août 2016

Annexe
Grille des coefficients et des rémunérations minimales des salariés à temps plein au 1er mars 2016

Base : durée légale du travail.
Point annuel : 104,147 ?.

(En euros.)

Catégorie de personnel	Niveau hiérarchique	Coefficient	Salaire minimum professionnel
Employés			
Spécialisés	A1	100	17 943,63
	A2	110	17 988,95
Qualifiés	B1	120	18 033,24
	B2	145	18 078,56
Techniciens			
Qualifiés 1er degré	C1	171	18 161,83
	C2	186	19 371,37
Qualifiés 2e degré	D1	200	20 829,43
	D2	220	22 912,38
Hautement qualifiés	E1	240	24 995,32

	E2	270	28 119,73
Cadres	F	310	32 285,62
	G	350	36 451,51
	H	450	46 866,22
	I	600	62 488,30

Avenant du 12 juin 2018 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2018

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

Les salaires minima conventionnels de l'ensemble des catégories de personnes sont augmentés de 324 ? brut annuels pour l'année 2018 (base temps plein) et déclinés selon l'article 2 du présent avenant.

Signataires	
Patrons signataires	FFP ; SYNOFDES,
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNEPL CTFC ; FD CFE-CGC ; SNEPAT FO,

Article 1er

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

Les salaires minima conventionnels annuels doivent être déclinés au plus tard au 31 décembre 2018 selon le tableau ci-après :

(En euros.)

Catégorie de personnel	Niveau hiérarchique	Coefficient de classification	Augmentation annuelle en vertu de l'avenant de branche du 12 juin 2018	Salaires minimum conventionnel annuel 2018
Employés			324 ? brut annuels	
Spécialisés	A1	100		18 267,63
	A2	110		18 312,95
Qualifiés	B1	120		18 357,24
	B2	145		18 402,56
Techniciens				
Qualifiés 1er degré	C1	171		18 485,83
	C2	186		19 695,37
Qualifiés 2e degré	D1	200		21 153,43
	D2	220		23 236,38
Hautement qualifiés	E1	240		25 319,32
	E2	270		28 443,73
Cadres	F	310		32 609,62
	G	350		36 775,51
	H	450	47 190,22	
	I	600	62 812,30	

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à ouvrir des négociations sur un dispositif de mise en place d'une épargne salariale et d'abondement du compte personnel de formation de branche dès la prochaine CNPN (CPPNI le cas échéant) de septembre 2018.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

Le présent avenant s'applique au 1er juillet 2018.

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction

générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

Les partenaires sociaux de la branche des enseignants de formation initiale et continue des métiers de l'éducation ont, par le présent avenant, défini les salaires minima conventionnels de l'ensemble des catégories de personnes et déclinés selon l'article 2 du présent avenant.

Concernant la mise en œuvre des présentes dispositions sur les salaires minima conventionnels et conformément aux dispositions des articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du code du travail, les organisations syndicales des enseignants décident que cet avenant ne concerne pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Ils s'accordent pour que les serlais mniima cnteninovolnes

Avenant du 12 septembre 2019 relatif aux salaires minima conventionnels

Signataires	
Patrons signataires	FFP ; SYNOFDES,
Syndicats signataires	FEP CDFD ; SNEPAT FO,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 12 sept. 2019

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des esiterprns et des salariés entrnat dnas le cmhap d'application prnseieosofnl et géographique de la cneinovton cecvilltoe nloaainte des oenmrasis de foarimton du 10 juin 1988.

Ses snutoitalips s'appliquent aux salarié(e)s employé(e)s à la dtae de ccnloisoun du présent avenant, ou embauché(e)s postérieurement à cttee date.

Eu égard à son objet, il ne nécessite pas d'adaptation spécifique

pour l'année 2018 évoluent selon les dostiposniis suivantes.

ou la msie en palce d'un accord-type par la barhcne pour les eisreepnts de mions de 50 salariés.

Article 2 - Mention du minimum conventionnel sur le bulletin de salaire
En vigueur étendu en date du 12 sept. 2019

Chaque estnprerie matérialise à tirtre itfarimof et lneibisemlt sur cahque btuillen de piae meesunl le sliraae muminim cnoentonievn l aenunl cnporaosnrtdet au neiavu de cliiioaastcfsn de chacun(e) des salarié(e)s qu'elle emploie.

Cette lnige diot pretemtre à chacun(e) des salarié(e)s de mrseeur l'évolution du mmuiim covteinnoneul de sa rémunération.

Article 3 - Augmentation des salaires minima conventionnels
En vigueur étendu en date du 12 sept. 2019

Les sariaels mnimia coinlvnntneeoos aunnels bturs de l'ensemble des catégories de salariés snot augmentés de 330 ? burt auenlns (base tmeys pilen et année clviie complète), soeln le tlaeabu ci-après :

(En euros.)

Catégorie de personnel	Niveau hiérarchique	Coefficient de classification	Minimum cvinoeontnnel 2019 (base : durée légale du travail)
Employés spécialisés	A1	100	18 597,63
	A2	110	18 642,95
Employés qualifiés	B1	120	18 687,24
	B2	145	18 732,56
Techniciens qualifiés 1er degré	C1	171	18 815,83
	C2	186	20 025,37
Techniciens qualifiés 2e degré	D1	200	21 483,43
	D2	220	23 566,38
Techniciens hautement qualifiés	E1	240	25 649,32
	E2	270	28 773,73
Cadres	F	310	32 939,62
	G	350	37 105,51
	H	450	47 520,22
	I	600	63 142,30

Article 4 - Durée, entrée en vigueur, révision et dénonciation de l'accord
En vigueur étendu en date du 12 sept. 2019

Le présent aoccrd est colncu pour une durée indéterminée. Il etrne en vgeiuur à ceotmpr de sa dtae de signature.

Article 5 - Revoyure
En vigueur étendu en date du 12 sept. 2019

Les parenitraes sauciox cenennnoivt de se rneenrotcr à neovau avnat la fin de l'année 2019 pour oivurr la négociation ogoliatrube sur les searails mnmuiaix cnoinelneotvns pour l'année 2020.

Article 6 - Notification, dépôt et demande d'extension
En vigueur étendu en date du 12 sept. 2019

À l'issue de la procédure de signature, le txttee du présent aorccd est notifié à l'ensemble des oniosanagrtis représentatives dnas les cdniiitoos prévues par les dosoisitnpis de cdoe du travail.

Le texte du présent acorcd est déposé en auanttt d'exemplaires

que nécessaire au gffree du cseionl de prud'hommes de Piras et à la diercoitn générale du travail.
Les petrais siiegatanrs en dndenamet l'extension la puls raipde piobslse au msirtine en crghae du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 12 sept. 2019

Le présent avnneat détermine les mimnia cnioneovnnetsl alnenu brut.

Les peiaarnrets scioux de la brnache des oigrmnases de ftomairon rlapeeelnt que teuots les entreprises, qluele que sioit luer taille, définissent la pluitioqe srilaalae de luer scurttue en rasnetcpet les sreaalis mmiina cnnvonnoeteils cpersnoorandt aux neaiuvx de csofciilstaan axeuuqls les salariés snot positionnés.

Ils sglnnieout par alirlues que les dponsoisotis du présent avnanet ont voitoacn à s'appliquer de manière égale aux fmemes et aux hommes, conformément au prpcinie d'égalité de timeterant entre les femmes et les hommes.

Avenant du 10 novembre 2020 relatif aux salaires minima conventionnels annuels bruts de l'année 2020

Signataires	
Patrons signataires	FFP ; Synofdes,
Syndicats signataires	FEP CDFT ; SNEPL CTFC ; F & D CFE-CGC ; SNEPAT FO,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 10 nov. 2020

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises et des salarié(e)s entrant dans le champ d'application précité et titulaires de la convention collective nationale des ouvriers de l'industrie du 10 juin 1988.

Ses dispositions s'appliquent, dans les conditions rappelées à l'article 2 du présent avenant, aux salarié(e)s employé(e)s à la date de conclusion du présent avenant, ou embauché(e)s postérieurement à cette date.

En regard de son objet, il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salarié(e)s.

Article 2 - Salaires minima conventionnels annuels bruts dans le cadre de l'article 5 de l'accord du 16 janvier 2017 relatif à la classification des emplois et des métiers
En vigueur étendu en date du 10 nov. 2020

Article 2.1 - Salaires minima conventionnels annuels bruts des salarié(e)s dont les emplois sont classés selon l'ancienne classification
En vigueur étendu en date du 10 nov. 2020

Pour ces salarié(e)s dont les emplois ne sont pas encore classés selon la nouvelle classification, la grille de salaires minima conventionnels annuels bruts est la suivante :

Catégorie de personnel	Niveau hiérarchique	Coefficient de classification	Salaires minima conventionnels annuels bruts 2020 (base : durée légale du travail)
Employés			
Spécialisés	A1	100	18 597,63 ?
	A2	110	18 642,95 ?
Qualifiés	B1	120	18 687,24 ?
	B2	145	18 732,56 ?
Techniciens			
Qualifiés 1er degré	C1	171	18 815,83 ?
	C2	186	20 025,37 ?
Qualifiés 2e degré	D1	200	21 483,43 ?
	D2	220	23 566,38 ?
Hautement qualifiés	E1	240	25 649,32 ?
	E2	270	28 773,73 ?
Cadres	F	310	32 939,62 ?
	G	350	37 105,51 ?
	H	450	47 520,22 ?
	I	600	63 142,30 ?

Article 2.2 - Salaires minima conventionnels annuels bruts des salarié(e)s dont les emplois sont classés selon la nouvelle classification

En vigueur étendu en date du 10 nov. 2020

Pour les salarié(e)s dont les emplois sont classés selon l'accord de classification du 16 janvier 2017, la grille de salaires minima conventionnels annuels bruts est la suivante :

Palier	Fourchette de coefficient	Salaires minima conventionnels annuels bruts 2020
1	De 100 à 109	18 597,63 ?
2	De 110 à 119	18 642,95 ?
3	De 120 à 132	18 687,24 ?
4	De 133 à 144	18 710,81 ?
5	De 145 à 157	18 732,56 ?
6	De 158 à 170	18 774,20 ?
7	De 171 à 185	18 815,83 ?
8	De 186 à 199	20 025,37 ?
9	De 200 à 206	21 483,43 ?
10	De 207 à 213	22 212,46 ?

11	De 214 à 219	22 941,49 ?
12	De 220 à 226	23 566,38 ?
13	De 227 à 233	24 295,41 ?
14	De 234 à 239	25 024,44 ?
15	De 240 à 245	25 649,32 ?
16	De 246 à 251	26 274,20 ?
17	De 252 à 257	26 899,09 ?
18	De 258 à 263	27 523,97 ?
19	De 264 à 269	28 148,85 ?
20	De 270 à 277	28 773,73 ?
21	De 278 à 285	29 606,91 ?
22	De 286 à 293	30 440,09 ?
23	De 294 à 301	31 273,27 ?
24	De 302 à 309	32 106,44 ?
25	De 310 à 349	32 939,62 ?
26	De 350 à 399	37 105,51 ?
27	De 400 à 449	42 312,87 ?
28	De 450 à 499	47 520,22 ?
29	De 500 à 549	52 727,58 ?
30	De 550 à 599	57 934,94 ?
31	À partir de 600	63 142,30 ?

Article 3 - Mention du salaire minimum conventionnel annuel brut minima conventionnel sur le bulletin de salaire
En vigueur étendu en date du 10 nov. 2020

Les partenaires sociaux rappellent que chacune des entreprises doit matérialiser à titre indicatif sur le bulletin de paie le salaire minimum conventionnel annuel brut correspondant au niveau de cotisation de chacun(e) des salarié(e)s qu'elle emploie.

Article 4 - Durée, entrée en vigueur, révision et dénonciation de l'accord
En vigueur étendu en date du 10 nov. 2020

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter de sa date de signature.

Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Article 5 - Notification, dépôt et demande d'extension
En vigueur étendu en date du 10 nov. 2020

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord est notifié à l'ensemble des organisations représentatives dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail.

Avenant du 9 juin 2021 relatif aux salaires minima conventionnels annuels bruts de l'année 2021

Signataires	
Patrons signataires	FFP ; SYNOFDES,
Syndicats signataires	FEP CDFP ; SNEPL CTFC ; FD CFE-CGC ; SNEPAT FO,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 9 juin 2021

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises et des salarié(e)s entrant dans le champ d'application posé dans l'article 1er et l'article 2 de la loi n° 83-675 du 13 juillet 1983.

Conformément à l'article L. 2222-1 du code du travail, le présent avenant s'applique en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à

Le texte du présent accord est déposé en un exemplaire que nécessaire au greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail.

Les partenaires sociaux en demandent l'extension la plus large possible au ministère en charge du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 10 nov. 2020

Les partenaires sociaux décident d'adapter la grille des minima conventionnels en vigueur au 23 janvier 2020, aux dispositions de la grille de classification fixée le 31 janvier.

Les partenaires sociaux de la branche des garagistes de l'automobile rappellent que toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, définissent la quotité salariale de leur structure en respectant les minima conventionnels annuels bruts correspondant aux niveaux de classification auxquels les salariés sont positionnés.

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

Saint-Pierre-et-Miquelon, dans un délai de 6 mois à compter de la date d'entrée en vigueur.

Ses dispositions s'appliquent, dans les conditions rappelées à l'article 2 du présent avenant, aux salarié(e)s employé(e)s à la date de conclusion du présent avenant, ou embauché(e)s postérieurement à cette date.

Eu égard à son objet, il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salarié(e)s.

Article 2 - Salaires minima conventionnels annuels bruts dans le cadre de l'article 5 de l'accord du 16 janvier 2017 relatif à la classification des emplois et des métiers
En vigueur étendu en date du 9 juin 2021

Article 2.1 - Salaires minima conventionnels annuels bruts des salarié(e)s dont les emplois sont classés selon l'ancienne classification
En vigueur étendu en date du 9 juin 2021

Pour ces salarié(e)s dont les emplois ne sont pas encore classés selon la nouvelle classification, la grille de salaires minima conventionnels annuels bruts est la suivante :

(En euros.)

Catégorie de personnel	Niveau hiérarchique	Coefficient de classification	Salaire minimum conventionnel annuel brut 2021 (base : durée légale annuelle complète du travail)
Employé			
Spécialisé	A1	100	18 924,00
	A2	110	18 970,12
Qualifié	B1	120	19 015,19
	B2	145	19 061,30
Technicien			
Qualifié 1er degré	C1	171	19 146,04
	C2	186	20 305,73
Qualifié 2e degré	D1	200	21 784,20
	D2	220	23 896,32
Hautement qualifié	E1	240	26 008,42
	E2	270	29 176,57

Cadre	F	310	33 539,63
	G	350	37 705,52
	H	450	48 120,23
	I	600	63 742,31

Article 2.2 - Salaires minima conventionnels annuels bruts des salarié(e)s dont les emplois sont classés selon la nouvelle classification

En vigueur étendu en date du 9 juin 2021

Pour les salarié(e)s dont les emplois sont classés selon l'accord de classification du 16 janvier 2017, la grille de salaires minima conventionnels annuels bruts est la suivante :

(En euros.)

Palier	Fourchette de coefficient	Salaires minima conventionnels annuels bruts 2021
1	De 100 à 109	18 924,00
2	De 110 à 119	18 970,12
3	De 120 à 132	19 015,19
4	De 133 à 144	19 039,17
5	De 145 à 157	19 061,30
6	De 158 à 170	19 103,68
7	De 171 à 185	19 146,04
8	De 186 à 199	20 305,73
9	De 200 à 206	21 784,20
10	De 207 à 213	22 523,44
11	De 214 à 219	23 262,68
12	De 220 à 226	23 896,32
13	De 227 à 233	24 635,55
14	De 234 à 239	25 374,79
15	De 240 à 245	26 008,42
16	De 246 à 251	26 642,04
17	De 252 à 257	27 275,68
18	De 258 à 263	27 909,31
19	De 264 à 269	28 542,94
20	De 270 à 277	29 176,57
21	De 278 à 285	30 021,41
22	De 286 à 293	30 866,26
23	De 294 à 301	31 711,10
24	De 302 à 309	32 555,94
25	De 310 à 349	33 539,63
26	De 350 à 399	37 705,52
27	De 400 à 449	42 912,88
28	De 450 à 499	48 120,23
29	De 500 à 549	53 327,59
30	De 550 à 599	58 534,95
31	À partir de 600	63 742,31

Avenant du 18 mai 2022 relatif aux salaires minima conventionnels

S'agissant de salaires minima annuels, l'appréciation de l'impact se fait au terme de l'année (ou à la date de rupture du contrat de travail en cas de rupture antérieure au 31 décembre). Si, au 31 décembre 2021, le salarié bénéficiaire n'a pas perçu le salaire minimum annuel conventionnel prévu pour l'année, il bénéficie en début d'année civile suivante d'une régularisation de salaire dont le montant est égal à la différence entre le salaire minimum conventionnel qui lui est dû pour l'année civile en cours et le salaire annuel perçu.

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

En vigueur étendu en date du 9 juin 2021

Les parties conviennent sciemment que chacune des parties doit matérialiser à titre introductif sur le bulletin de paie le salaire minimum conventionnel annuel brut correspondant au niveau de classification de chacun(e) des salarié(e)s qu'elle emploie.

Article 4 - Durée, entrée en vigueur, révision et dénonciation de l'accord

En vigueur étendu en date du 9 juin 2021

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il est en vigueur à compter de sa date de signature.

Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Article 5 - Notification, dépôt et demande d'extension

En vigueur étendu en date du 9 juin 2021

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord est notifié à l'ensemble des organisations représentatives dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail.

Le texte du présent accord est déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail.

Les parties conviennent en demandant l'extension la plus rapide possible au ministre en charge du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 9 juin 2021

Le présent accord détermine les salaires minima conventionnels annuels bruts pour l'année 2021.

Les parties conviennent sciemment que toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, définissent la proportionnalité salariale de leur structure en respectant les salaires minima conventionnels annuels bruts correspondant aux niveaux de classification aquexclus les salariés positionnés.

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

annuels bruts de l'année 2022

Signataires	
Patrons signataires	SYNOFDES ; SYCFI ; Les arutecs de la compétence,
Syndicats signataires	SNEPL CTFC ; FD CFE-CGC ; SNEPAT FO,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 18 mai 2022

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises et des salarié(e)s entrant dans le champ d'application prévisoire et tarifaire de la convention collective nationale des enseignants de l'éducation nationale du 10 juin 1988, y compris dans les DORM COM.

Ses dispositions s'appliquent aux salarié(e)s employé(e)s à la date de conclusion du présent avenant, ou embauché(e)s postérieurement à cette date.

Eu égard à son objet, il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 - Salaires minima conventionnels annuels bruts pour l'année 2022
En vigueur étendu en date du 18 mai 2022

La grille de salaires minima conventionnels annuels bruts est la suivante :

Palier	Fourchette de coefficient	Salaires minima conventionnels annuels bruts 2022 (base : durée du travail annuelle à temps complet)
1	De 100 à 109	19 964,82 ?
2	De 110 à 119	20 013,48 ?
3	De 120 à 132	20 108,56 ?
4	De 133 à 144	20 133,92 ?
5	De 145 à 157	20 204,98 ?
6	De 158 à 170	20 249,90 ?
7	De 171 à 185	20 390,53 ?
8	De 186 à 199	21 625,60 ?
9	De 200 à 206	22 437,73 ?
10	De 207 à 213	23 199,14 ?
11	De 214 à 219	23 960,56 ?
12	De 220 à 226	24 613,21 ?
13	De 227 à 233	25 374,62 ?
14	De 234 à 239	26 136,03 ?
15	De 240 à 245	26 788,67 ?
16	De 246 à 251	27 441,30 ?
17	De 252 à 257	28 093,95 ?
18	De 258 à 263	28 746,59 ?
19	De 264 à 269	29 399,23 ?
20	De 270 à 277	30 051,87 ?
21	De 278 à 285	30 922,05 ?
22	De 286 à 293	31 792,25 ?
23	De 294 à 301	32 662,43 ?
24	De 302 à 309	33 532,62 ?
25	De 310 à 349	34 439,63 ?
26	De 350 à 399	38 605,52 ?
27	De 400 à 449	43 812,88 ?
28	De 450 à 499	49 020,23 ?
29	De 500 à 549	54 227,59 ?
30	De 550 à 599	59 434,95 ?

31	À partir de 600	64 642,31 ?
----	-----------------	-------------

S'agissant de salaires minima annuels, l'appréciation de leur respect se fait au terme de l'année (ou à la date de reprise du contrat de travail en cas de reprise antérieure au 31 décembre). Si, au 31 décembre 2022, le (la) salarié(e) bénéficiaire n'a pas perçu le salaire minimum annuel conventionnel prévu pour l'année, il (elle) bénéficie d'une régularisation de salaire dont le montant est égal à la différence entre le salaire minimum conventionnel qui lui est dû pour l'année civile 2022 et le salaire annuel réellement perçu.

Article 3 - Mention du salaire minimum conventionnel brut minima conventionnel sur le bulletin de salaire
En vigueur étendu en date du 18 mai 2022

Les partenaires sociaux rappellent que chacune des entreprises doit matérialiser à titre informatif sur le bulletin de paie le salaire minimum conventionnel brut correspondant au niveau de classification de chacun(e) des salarié(e)s qu'elle emploie.

Article 4 - Clause de rendez-vous
En vigueur étendu en date du 18 mai 2022

Les partenaires sociaux s'engagent, à l'occasion de la commission paritaire de négociation et d'interprétation du 5 octobre 2022, à réexaminer les minima fixés au présent avenant si la situation économique le justifie. Ils s'accordent par ailleurs pour ouvrir à cette même date les négociations sur les minima de l'année 2023.

Article 5 - Durée, entrée en vigueur, révision et dénonciation de l'accord
En vigueur étendu en date du 18 mai 2022

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il est en vigueur à compter du jour de sa signature.

Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Article 6 - Notification, dépôt et demande d'extension
En vigueur étendu en date du 18 mai 2022

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord est notifié à l'ensemble des organisations représentatives dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail.

Le texte du présent accord est déposé en un exemplaire que nécessaire au greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail.

Les parties signataires en demandent l'extension au secteur de l'éducation nationale.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 18 mai 2022

Le présent avenant détermine les salaires minima conventionnels annuels bruts pour l'année 2022 dans la branche des enseignants de formation.

Les partenaires sociaux de la branche des enseignants de formation rappellent que toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, définissent la part salariale de leur structure en respectant les salaires minima conventionnels annuels bruts correspondants aux niveaux de classification de chacun(e) des salarié(e)s s'appliquant.

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

TEXTES EXTENSIONS

ARRETE du 16 mars 1989

En vigueur en date du 29 mars 1989

Ailtcre 1er

Snot reendus obligatoires, puor tuos les erulympoes et tuos les salariés crpimos dnas son cmhap d'application, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 9 nvbrmeoe 1988, les dponisiosits de la cvnoetnion cetcloive noinatlae des oiargnsems de formation.

Snot ttifueeos exculs de l'extension :

- les oigrsaemns de fairomotn rvelneat des piorfosesns aoegrils telles que définies à l'article 1144 du cdoe rraul ;

- et, dnas des cooitdnns iequeditns à ceells précisées à l'article 1er de la cotinoenvn susvisée en ce qui coercnne les A.S.F.O., les orgimnesas de faooritmn créés par des oainoantsirgs pernslenesoiofls d'employeurs du scueetr des métiers mbemres de l'union profnrlseleosie artisanale.

L'article 9-3-2 de la cnentoiovn est étendu suos réserve de

ARRETE du 21 février 1990

En vigueur en date du 27 févr. 1990

Ailcrte 1er

Article 1er

En vigueur en date du 9 févr. 1991

Acilrte 1er

Snot rudeens obligatoires, puor tuos les eypeorlmus et tuos les salariés comrpis dnas son cmahp d'application, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 9 nbeovrme 1988, et tel qu'étendu par arrêté du 16 mras 1989, les dsoptiosins de l'accord slaaiarl (trois annexes) du 18 obcrtoe 1990 cclonu dnas le cdare de la cootnveinn cciltevloee susvisée.

ARRETE du 1 avril 1992

En vigueur en date du 9 avr. 1992

Alitrce 1er

Snot rdenues obligatoires, puor tuos les eyemoulprs et tuos les salariés comirps dnas le chmap d'application de la cnotinvoen coicltvlee nltaonaie des oemarnisgs de farmtioon tel qu'étendu par arrêté du 16 mras 1989, les dtnoioptions de :

- l'accord sur les rtaritees complémentaires du 20 décembre 1991 ccolnu dnas le cdrae de la cvnoeontin cvoecllite susvisée ;

ARRETE du 22 avril 1992

En vigueur en date du 30 avr. 1992

Arcitle 1er

l'application de l'article L. 122-14-13 (alinéa 2) du cdoe du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 13-1 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 222-7 du cdoe du travail.

Le pemieer alinéa de l'article 13-2 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 226-1 du cdoe du travail.

Article 2

L'extension des eeffts et stnniaocs de la cteovinnon coclitelve susvisée est fitae à dtear de la puicbliotan du présent arrêté puor la durée raentst à coruir et aux cndnootiis prévues par laidte convention.

Article 3

Le dieuteccr des rintaloes du taviarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jarnoul ofiifecl de la République française.

Snot ruendes obligatoires, puor tuos les eolymurpes et tuos les salariés crmiops dnas son cahmp d'application, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 9 norbemve 1988, les dsnitiipsoos de la cnvoiotenn cloetvilce nloitanee des omarigesns de formation.

Article 2

L'extension des effets et scntiaons de l'accord susvisé est faite à deatr de la plioatcubin du présent arrêté puor la durée rntesat à ciourr et aux ctoninoids prévues par la cnoitnveon précitée.

Article 3

Le ditcreuer des rienlaots du trvaial est chargé de l'execution du présent arrêté, qui srea publié au Joarnul Oieiffcl de la République française.

- l'avenant riaetlf à la mitdofocaiin de citearns alertcis de la cenionotvn ccieotlvle du 3 jeilult 1991.

Article 2

L'extension des eeffts et snoactis des adrccos susvisés est fatie à dtear de la ptiauobilcn du présent arrêté puor la durée rneatst à courir et aux coiniodtns prévues par la ceoonnvitn clclcvitoe précitée.

Article 3

Le dicteruer des retoilns du tvial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juronal Oiiifcefl de la République française.

Snot reundes obligatoires, puor tuos les epeomlurys et tuos les salariés cmiorps dnas le camhp d'application de la cnovitneon cveloctile noaantile des oenrsmigas de fionmrtaon tel qu'étendu par arrêté du 16 mras 1989, les dsntosoipiis de l'accord silaaarl

du 2 décembre 1991 clcnou dnas le carde de la covtnieonn
cllcvoetie susvisée.

Article 2

L'extension des etffes et sctninoas de l'accord susvisé est fitae à
dtear de la pouiiclabtn du présent arrêté puor la durée rsteant à

ARRETE du 7 décembre 1992

En vigueur en date du 17 déc. 1992

Arctile 1er

ARRETE du 10 juin 1993

En vigueur en date du 19 juin 1993

Arctlie 1er

ARRETE du 24 décembre 1993

En vigueur en date du 7 janv. 1994

Arctlie 1er

Snot reneuds obligatoires, puor tuos les eeryluopms et tuos les

ARRETE du 12 janvier 1994

En vigueur en date du 22 janv. 1994

Artlice 1er

Snot rdeees obligatoires, puor tuos les emyeoulprs et tuos les

ARRETE du 4 octobre 1994

En vigueur en date du 15 oct. 1994

Art. 1er. - Snot rdneees obligatoires, puor tuos les erpmelyous et
tuos les salariés cpoimrs dnas le cahmp d'application de la
cioeontnvn cctevollie nolatniae des oaismrnegs de fitoroamn du
10 jiun 1988 tllee qu'étendue par arrêté du 16 mras 1989, les
dpiosistions de l'accord du 11 jiulelt 1994 (Evolution des
carrières et des classifications) clcnou dnas le crdae de la
cnoonivetrn cvclcitloe susvisée.

Art. 2. - L'extension des eeffts et sacinonts de l'accord susvisé est

ARRETE du 3 octobre 1995

En vigueur en date du 12 oct. 1995

Acritle 1er

Snot runedes obligatoires, puor tuos les ermleyuops et tuos les
salariés comiprs dnas le chmap d'application de la civoonnten
colcelvtie naitotlane des orsnamiges de frotomain du 10 jiun 1988
tel qu'étendu par l'arrêté du 16 mras 1989, les ditnsioiposs de
l'accord du 7 jlieult 1995 raeitlf aux saearils (2 barèmes annexés)
cclnou dnas le crdae de la ciontonevn cilcvoelte susvisée.

curior et aux cdiotnoins prévues par la cveontnoin cvlocleite
précitée.

Article 3

Le drtueeir des rnotlaies du tarvial est chargé de l'exécution du
présent arrêté, qui srea publié au Jraounl Oieicffl de la
République française.

Snot rdenues obligatoires, puor tuos les emryolupes et tuos les
salariés ciromps dnas le chmap d'application de la ctnoonvein
ctvcilolee nlatinaoe des oiemanrgs de fatmoorin du 10 jiun 1988,
les dopnisitisos de l'accord de prévoyance du 3 jllieut 1992
clnocu dnas le crdae de la ceitoovnnn ccotlielve susvisée.

Snot rdneues obligatoires, puor tuos les euolemryps et tuos les
salariés cproims dnas le camhp d'application de la ceonntvovn
cctlelivoe naoltnaie des osairmngs de fotaomirn du 10 jiun 1988,
les dsintiosips de l'accord Saariles du 3 mai 1993 (un barème
annexé) coclnu dnas le crade de la cnontoiven cecivoltte susvisée.

salariés coirmps dnas le camhp d'application de la covonniten
cevtilcloe nitlanaoe des osairmngs de faotmiorn du 10 jiun 1988,
tel qu'étendu par arrêté du 16 mras 1989, les diisnpoitoss de
l'avenant rtaeilf à la ctaliiioacfssn et au tavrail à durée
indéterminée ieemtntrint du 11 otobrce 1993 à la ceinovnton
cvetllicoe naltnioae susvisée) .

salariés coprmis dnas le camhp d'application de la cntonievon
cteovcllie nalntaioe des oersamnigs de ftomroian du 10 jiun 1988,
tel qu'étendu par arrêté du 16 mras 1989, les dsipostioins de
l'accord Saelrias du 11 obtroce 1993 (et duex annexes) cconlu
dnas le cdare de la ctnevonion cilectvloee nnoitlaae susvisée) .

faite à detar de la paiutolcibn du présent arrêté puor la durée
reasntt à curoir et aux ctoionndis prévues par liedt accord.

Art. 3. - Le dreuteicr des rtinlaeos du tarvial est chargé de
l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuarol ociffeil
de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Beliutln offceiil
du ministère, fccuslaie Cnenonivots cvocetlelis n° 94-34 en dtae
du 29 smertbepe 1994, dnlsbipioe à la Dictieron des Juorunax
officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pircx de 36 F.

Arltice 2

L'extension des eefftes et sinaoncts de l'accord susvisé est fatie à
daetr de la pltoacaibiun du présent arrêté puor la durée rntesat à
croiur et aux cnditoions prévues par ledit accord.

Article 3

Le drieecutr des reiaotnls du tarival est chargé de l'exécution du
présent arrêté, qui srea publié au Jonaurl oifecfil de la République
française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fiuacsce Cnootnevins celevioctls n° 95-30 en date

du 14 septembre 1995, dnbolpisie à la Direction des Junuorax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 37 F.

ARRETE du 15 janvier 1996

En vigueur en date du 24 janv. 1996

Article 1

Sont reuedns obligatoires, pour tous les eumryelops et tous les salariés ciopmrs dans le champ d'application de la loi n° 95-30 du 10 juin 1988, tel qu'étendu par arrêté du 16 mars 1989, les dispositions de l'accord du 24 octobre 1995 relatif aux seaarlis mmnia (2 barèmes annexés) conclues dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

ARRETE du 25 juin 1997

En vigueur en date du 5 juil. 1997

Article 1er

Sont rduées obligatoires, pour tous les eolrymupes et tous les salariés ciporms dans le champ d'application pesfeioornsl de la convention collective nationale des ogmisnaers de fmoartin du 10 juin 1988, tel qu'étendu par arrêté du 16 mars 1989, les dispositions de l'accord du 25 février 1997 modifiant l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la prévoyance, conclues dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

ARRETE du 1 avril 1998

En vigueur en date du 15 avr. 1998

Article 1er

Sont rdenues obligatoires, pour tous les eypluoemrs et tous les salariés cirmops dans le champ d'application possninfoerel de la convention collective nationale des oeianrmgss de froatmin du 10 juin 1988, tel qu'étendu par arrêté du 16 mars 1989, les dispositions de l'accord du 13 janvier 1998 relatif aux slaaers mnimia (un barème annexé), conclues dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

ARRETE du 13 décembre 1999

En vigueur en date du 22 déc. 1999

Article 1er

Sont ruednes obligatoires, pour tous les eueorplmys et tous les salariés crpmois dans le champ d'application prneofiosnesl de la convention collective nationale des oasgemrns de foiotramn du 10 juin 1988, tel qu'étendu par arrêté du 16 mars 1989, les dispositions de l'avenant du 6 juillet 1999 modifiant l'accord du 3

L'extension des effets et situations de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

H. MARTIN

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fuccalsie Ceiovnntons ctlovelecs n° 95-48 en date du 4 janvier 1996, dplsbioine à la Direction des Jaonruux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 41 F.

L'extension des effets et situations de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fsuciacle Cvnoeotnns cleiolvtcs n° 97-14 en date du 14 mai 1997, dlonpbiise à la Direction des Jaunruux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 44 F.

L'extension des effets et situations de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fucalscie Coeninvntons cvceleioctls n° 98-09 en date du 1er avril 1998, dnoispble à la Direction des Jnouuarx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45 F.

juillet 1992 relatif à la prévoyance, conclues dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et situations de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

ARRETE du 16 mai 2000

En vigueur en date du 25 mai 2000

Article 1er

Sont rattachés obligatoirement, pour tous les établissements et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de formation du 10 juin 1988 tel qu'étendu par arrêté du 16 mars 1989, les dispositions de l'avenant du 6 décembre 1999 sur la réduction du temps de travail connues dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion des dispositions : " et les salariés cumulant itinérants " figurant au troisième alinéa du paragraphe " Dispositions relatives aux salariés itinérants et aux salariés qui ne relèvent d'aucune des autres catégories " de l'article 4 (Dispositions spécifiques à l'encadrement et aux salariés itinérants) du titre III.

L'article 10-1 (Heures supplémentaires) du titre Ier est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail, tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation.

Le deuxième alinéa de l'article 4-2-1 (Durée du travail) du titre II est 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.

Le deuxième alinéa de l'article 4-3-6 (Heures supplémentaires) du titre II est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8 nouveau du code du travail.

Le paragraphe " Dispositions relatives aux salariés itinérants " de l'article 4 (Dispositions spécifiques à l'encadrement et aux salariés itinérants) du titre III est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-15-1 nouveau du code du travail.

Le paragraphe " Dispositions relatives aux salariés itinérants et aux salariés qui ne relèvent d'aucune des autres catégories " de l'article 4 (Dispositions spécifiques à l'encadrement et aux salariés itinérants) du titre III est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-15-3 (III) nouveau du code du travail qui n'autorise la conclusion de conventions de forfait en jours que pour les salariés dont la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature des fonctions et des responsabilités exercées et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps.

ARRETE du 1 août 2002

En vigueur en date du 1 août 2002

Article 1er

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Cevoventions cvtloieles n° 99/30 en date du 3 septembre 1999, diffusé à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45,50 F (6,94 Euro).

Ce paragraphe est étendu sous réserve que les modalités de mise en place de forfait défini en jours prévues à l'article L. 212-15-3 du code du travail soient, en ce qui concerne le repos quotidien, fixées au niveau de l'entreprise soit par application des dispositions de l'article D. 220-8 nouveau du code du travail, soit par application de modalités définies par accord collectif.

Le dernier alinéa du paragraphe " Dispositions relatives aux salariés itinérants et aux salariés qui ne relèvent d'aucune des autres catégories " de l'article 4 (Dispositions spécifiques à l'encadrement et aux salariés itinérants) du titre III est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 227-1 du code du travail.

Le point 10.3.1 de l'article 10-3 (Durée du travail des salariés D et E) du titre IV est étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail.

Le point 10.3.4 de l'article 10-3 (Durée du travail des salariés D et E) du titre IV est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 223-2 du code du travail.

Le titre XIII (Durée de l'accord et application) est 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.

Article 2

L'extension des effets et conséquences de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée résiduelle de l'accord et aux conditions prévues par l'accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 99/52 en date du 28 janvier 2000, diffusé à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45,50 F (6,94 Euro).

Sont rattachés obligatoirement, pour tous les établissements et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de formation du 10 juin 1988 tel qu'étendu par arrêté du 16 mars 1989, les

dispositifs de l'accord salarial du 11 mars 2002 cités dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et conséquences de l'accord susvisé est faite à compter de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

ARRETE du 7 juillet 2003

En vigueur en date du 7 juil. 2003

Article 1er

Sont reconnues obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application pérennisé de la convention collective nationale des enseignants de formation du 10 juin 1988 tel qu'étendu par arrêté du 16 mars 1989, les dispositions de l'avenant du 25 novembre 2002 relatif à la prévoyance, à la condition que les dispositions susvisées.

Article 2

ARRETE du 9 février 2004

En vigueur en date du 20 févr. 2004

Article 1er

Sont reconnues obligatoires, pour tous les enseignants et tous les salariés compris dans le champ d'application pérennisé de la convention collective nationale des enseignants de formation du 10 juin 1988 tel qu'étendu par arrêté du 16 mars 1989, les dispositions de l'avenant du 3 juillet 2003 relatif à la prévoyance à la condition que les dispositions susvisées.

Article 2

ARRETE du 22 décembre 2004

En vigueur en date du 11 janv. 2005

Article 1er

Sont reconnues obligatoires, pour tous les enseignants et tous les salariés compris dans le champ d'application pérennisé de la convention collective nationale des enseignants de formation du 10 juin 1988 tel qu'étendu par arrêté du 16 mars 1989, les dispositions de l'avenant du 10 septembre 2004 relatif aux modalités de mise en œuvre de la convention collective susvisée.

Article 2

ARRETE du 14 avril 2005

En vigueur en date du 27 avr. 2005

Article 1er

Le directeur des ressources humaines est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule de notifications collectives n° 2002/15 en date du 11 mai 2002, diffusé à la Direction des Ressources officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,10 Euros.

L'extension des effets et conséquences de l'avenant susvisé est faite à compter de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des ressources humaines est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule de notifications collectives n° 2003/4, diffusé à la Direction des Ressources officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,23 Euros.

L'extension des effets et conséquences de l'avenant susvisé est faite à compter de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des ressources humaines est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule de notifications collectives n° 2003/40, diffusé à la Direction des Ressources officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,23 Euros.

L'extension des effets et conséquences de l'avenant susvisé est faite à compter de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des ressources humaines est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule de notifications collectives n° 2004/44, diffusé à la Direction des Ressources officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,32 Euros.

Sont reconnues obligatoires, pour tous les enseignants et tous les salariés compris dans le champ d'application pérennisé de la convention collective nationale des enseignants de formation du

10 juin 1988, tel qu'étendu par arrêté du 16 mars 1989, les dispositions de l'avenant du 20 janvier 2005, relatives aux salaires minimaux, à la contentieux collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et modalités de l'avenant susvisé est faite à défaut de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

ARRETE du 28 mars 2006

En vigueur en date du 7 avr. 2006

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ingénieurs de formation du 10 juin 1988 tel qu'étendu par arrêté du 16 mars 1989, les dispositions de l'avenant du 13 septembre 2005, relatives au réexamen des modalités d'organisation de la mutuelle de régime et au choix des organismes assureurs, à l'accord de prévoyance du 3 juillet 1992, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

ARRETE du 12 mai 2006

En vigueur en date du 25 mai 2006

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des enseignants de formation du 10 juin 1988, tel qu'étendu par l'arrêté du 16 mars 1989, les dispositions de l'accord du 15 décembre 2005, relatives aux salaires et à la prime exceptionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

ARRETE du 10 mai 2007

En vigueur en date du 10 mai 2007

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des enseignants de formation du 10 juin 1988 tel qu'étendu par arrêté du 16 mars 1989, les dispositions de l'avenant du 18 décembre 2006, relatives aux salaires minimaux (barème annexé), à la convention collective susvisée.

Article 2

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule n° 2005/8, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 Euros.

Article 2

L'extension des effets et modalités de l'avenant susvisé est faite à défaut de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule n° 2005/44, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 euros.

L'extension des effets et modalités de l'accord susvisé est faite à défaut de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule n° 2006/6, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,61 euros.

L'extension des effets et modalités de l'avenant susvisé est faite à défaut de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule n° 2007/11, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,80 euros.

TEXTES PARUS AU JORF

Arrêté du 14 décembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des organismes de formation (n° 1516)

JORF n°0295 du 21 décembre 2018

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 tel qu'étendu par arrêté du 16 mars 1989, les dispositions de l'avenant du 1er décembre 2017 portant modification des articles 18-1 et 18-2 de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 14 décembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/9, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 15 février 2019 portant extension d'avenants à des accords et d'un avenant conclus dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de formation (n° 1516)

JORF n°0044 du 21 février 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 tel qu'étendu par arrêté du 16 mars 1989, les dispositions de :

- l'avenant du 22 novembre 2017 à l'accord du 19 novembre 2015 relatif au régime obligatoire frais de santé, à la convention

collective susvisée ;
- l'avenant du 30 janvier 2018 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
- l'avenant du 12 juin 2018 relatif à la commission paritaire nationale, à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 15 février 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2018/9, 2018/26 et 2018/41, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 13 février 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des organismes de formation (n° 1516)

JORF n°0045 du 22 février 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988, les dispositions de l'avenant du 12 juin 2018 relatif aux salaires minima à la convention collective susvisée.

À défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 13 février 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/39, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 27 mars 2019 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de formation (n° 1516)

JORF n°0080 du 4 avril 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 tel qu'étendu par arrêté du 16 mars 1989, les dispositions de l'avenant du 4 avril 2018 à l'accord du 7 décembre 2014 relatif au temps partiel, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 27 mars 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/33, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 29 mai 2019 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de formation (n° 1516)

JORF n°0128 du 4 juin 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 tel qu'étendu par arrêté du 16 mars 1989, les dispositions de l'avenant du 3 juillet 2018 à l'accord du 19 novembre 2015 relatif au régime obligatoire des frais de santé, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 29 mai 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/46, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 15 janvier 2020 portant extension d'un accord et d'un avenant conclus dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de formation (n° 1516)

JORF n°0018 du 22 janvier 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 tel qu'étendu par arrêté du 16 mars 1989, les dispositions de :

- L'accord du 16 janvier 2017 relatif aux classifications, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les classifications l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois.

- L'avenant du 5 février 2019 relatif au régime de prévoyance, à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord et de l'avenant susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accord et avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 15 janvier 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Les textes de l'accord et de l'avenant susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2017/13 et 2019/18, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 7 avril 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des organismes de formation (n° 1516)

JORF n°0090 du 12 avril 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988, les stipulations de l'avenant du 12 septembre 2019 relatif aux salaires minima, à la convention collective susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 7 avril 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/47, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 10 juillet 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des organismes de formation (n° 1516)

JORF n°0186 du 30 juillet 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988, les stipulations de l'avenant du 13 décembre 2018 relatif à la modification de l'article 6, à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 10 juillet 2020.

Pour la ministre et par délégation,

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/10, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 23 juillet 2020 portant extension d'un avenant à un accord et

d'un accord conclus dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de formation (n° 1516)

JORF n°0186 du 30 juillet 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 tel qu'étendu par arrêté du 16 mars 1989, les stipulations de :

- l'avenant du 13 septembre 2019 à l'accord du 17 décembre 2014 relatif au temps partiel, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
- l'accord de méthode du 9 avril 2020 relatif à l'organisation du dialogue social dans la branche des organismes de formation suite à l'épidémie de covid-19, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant et de l'accord susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant et ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 23 juillet 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant et de l'accord susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives nos 2019/49 et 2020/27, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 5 février 2021 portant extension d'un avenant et d'un accord conclus dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de formation (n° 1516)

JORF n°0037 du 12 février 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 tel qu'étendu par arrêté du 16 mars 1989, les stipulations de :

- l'avenant du 15 octobre 2019 relatif au régime obligatoire des frais de santé, mise en œuvre du « 100% santé », à la convention collective susvisée ;
- l'accord du 23 avril 2020 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes conclu au sein de la convention collective susvisée.

Le deuxième alinéa de l'article 9 est étendu sous réserve du respect d'une part de l'article L. 2242-13 du code du travail, qui prévoit, à défaut d'accord de méthode mentionné à l'article L. 2242-11 du même code, une négociation annuelle obligatoire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, et, d'autre part, des articles L. 2242-8 et R. 2242-2 du code du travail qui prévoient l'obligation, pour les entreprises d'au moins 50 salariés, de couverture par un accord ou, à défaut, par un plan d'action unilatéral, relatif à l'égalité professionnelle.
A l'article 12, les termes « ou dénoncé » sont exclus de l'extension, en tant qu'ils sont contraires aux dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant et l'accord susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenant et accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 5 février 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2020/4 et n° 2020/30, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 1er mars 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des organismes de formation (n° 1516)

JORF n°0058 du 9 mars 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988, les stipulations de l'avenant du 10 novembre 2020 relatif aux salaires minima conventionnels annuels, à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 1er mars 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/2, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 21 mai 2021 portant extension d'un avenant et d'un accord conclu dans la convention collective nationale des organismes de formation (n° 1516)

JORF n°0123 du 29 mai 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 tel qu'étendu par arrêté du 16 mars 1989, les stipulations de :

- l'avenant du 10 novembre 2020 relatif aux absences pour enfants malades, à la convention collective susvisée ;
- l'accord du 18 décembre 2020 relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le 1er alinéa de l'article 1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2222-1 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant et de l'accord susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenant et accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 mai 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2021/2 et n° 2021/6, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 2 avril 2021 portant extension d'avenants à des accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de formation (n° 1516)

JORF n°0173 du 28 juillet 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 tel qu'étendu par arrêté du 16 mars 1989, les stipulations de :

- l'avenant du 11 décembre 2018 à l'accord du 19 novembre 2015 relatif au régime obligatoire frais de santé, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Les tableaux de garanties annexés à l'avenant sont étendus sous réserve du respect du cahier des charges des contrats responsables, prévu à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale, concernant d'une part, le remboursement sans reste à charge de certains équipements d'optique médicale et d'audiologie et de certains soins prothétiques dentaires, et d'autres part, de l'application des honoraires limites de facturation et des prix limites de vente ainsi que des périodicités de prise en charge des équipements tel que précisé par l'arrêté du 14 novembre 2018 portant modification des modalités de prise en charge des aides auditives et prestations associées au chapitre 3 du titre II de la liste des produits et prestations prévue à l'article L. 165-1 du code de la sécurité sociale et par l'arrêté du 3 décembre 2018 portant modification des modalités de prise en charge de dispositifs médicaux et prestations associées pour la prise en charge d'optique médicale au chapitre 2 du titre II de la liste prévue à l'article L. 165-1 (LPP) du code de la sécurité sociale.

- l'avenant du 11 décembre 2018 relatif au degré élevé de solidarité à l'accord du 3 juillet 1992 relatif au régime obligatoire de prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Le tableau de garantie de l'annexe I de l'accord est étendu sous réserve du respect des articles D. 1226-1 et D. 1226-3 du code du travail, relatifs au délai d'indemnisation en cas d'arrêt de travail.

Le tableau de garanties de l'accord est étendu sous réserve du respect de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et de la décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013 du Conseil constitutionnel, relative au libre choix de l'employeur pour l'organisation de la couverture des salariés en matière de protection sociale complémentaire.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République Française.

Fait le 2 avril 2021,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/10, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 17 septembre 2021 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de formation (n° 1516)

JORF n°0227 du 29 septembre 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 tel qu'étendu par arrêté du 16 mars 1989, les stipulations de l'avenant du 1er décembre 2020 à l'accord du 19 novembre 2015 relatif à la couverture complémentaire obligatoire des frais de santé, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée. La 2^e phrase du 3^e alinéa de l'article 7.2 de l'accord du 19 novembre 2015 relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé, dans sa rédaction issue de l'article 3 du présent avenant, est étendue sous réserve du respect des articles L. 911-7 et D. 911-2 du code de la sécurité sociale, s'agissant des dispenses d'affiliation au régime collectif de frais de santé.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal Officiel de la République française.

Fait le 17 septembre 2021.
Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/9, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.