Accord sur la formation et le développement des compétences dans le secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif du 9 Septembre 2020

PRÉAMBULE **4**

Le secteur 4

Les défis à relever 4

Une nouvelle politique de l'emploi et du développement des compétences 5

Politique du secteur 6

Orientations générales de la politique formation 7

Champ d'application de l'accord 7

PREMIÈRE PARTIE : **7**

ACCÈS A L'EMPLOI PAR L'ALTERNANCE **7**

1.1 APPRENTISSAGE 7

1.1.1 POLITIQUE DU SECTEUR EN MATIÈRE D'APPRENTISSAGE 8

1.1.2 CONTRAT D'APPRENTISSAGE ET STATUT DES APPRENTIS 8

1.1.3 MAÎTRE D'APPRENTISSAGE 10

1.1.4 ORGANISATION DE L'APPRENTISSAGE 12

1.1.5 FINANCEMENT DE L'APPRENTISSAGE 13

1.1.6 APPRENTIS EN SITUATION DE HANDICAP 14

1.2 CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION 14

1.2.1 POLITIQUE DU SECTEUR EN MATIÈRE DE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION ET ARTICULATION AVEC LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE 14

1.2.2 CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION ET STATUT DES BÉNÉFICIAIRES 14

1.2.3 TUTEUR 15

1.2.4 TAUX ET MODALITÉS DE FINANCEMENT DU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION 16

DEUXIÈME PARTIE : **16**

POLITIQUE DE QUALIFICATION : PROMOTION ET RECONVERSION **16**

2.1 POLITIQUE DE PROMOTION DES MÉTIERS ET DE QUALIFICATION DU SECTEUR 16

2.2 DIAGNOSTIC INDIVIDUEL 17

2.2.1 CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE 17

2.2.2 BILAN DE COMPÉTENCES 17

2.3 VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE) 18

2.3.1 MODALITÉS D'ACCÈS À LA VAE 18

2.3.2 ACCOMPAGNEMENT DU SECTEUR 18

SDF AF LLN

2.4 PROMOTION ET RECONVERSION EN ALTERNANCE 18
2.5 UTILISATION DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE POUR LA PROMOTION 19
2.5.1 SUSPENSION DU CDI ET CONCLUSION D'UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE 19
2.5.2 STATUT DE L'APPRENTI 19
2.5.3 FINANCEMENT DE L'APPRENTISSAGE 19
2.6 COMPTE PERSONNEL DE FORMATION 19
2.6.1 UTILISATION DU CPF POUR DES PROJETS PERSONNELS 19
2.6.2 ALIMENTATION 20
2.6.3 ABONDEMENTS 21
2.7 COMPTE PERSONNEL DE FORMATION DE TRANSITION 22
2.8 DISPOSITIF DE TRANSITION PROFESSIONNELLE 22
2.8.1 PROJET DE RECONVERSION PROFESSIONNELLE NÉCESSITANT LE SUIVI D'UNE FORMATION OU UN PROJET DE CRÉATION OU DE REPRISE D'ENTREPRISE 22
2.8.2 ACCOMPAGNEMENT POSSIBLE PAR LE SECTEUR 22
TROISIÈME PARTIE : 23
ACCOMPAGNEMENT DANS LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES 23
3.1 DISPOSITIONS RELATIVES AUX PUBLICS PRIORITAIRES 23
3.2 ENTRETIEN PROFESSIONNEL ET GESTION DES PARCOURS PROFESSIONNELS 23
3.3 PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES 24
3.3.1 DÉFINITION ET PÉRIMÈTRE DU PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES 24
3.3.2 CONSULTATION DU CSE SUR LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES 25
3.3.3 INFORMATION SUR LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DANS LA BDES 25
3.4 COMPTE PERSONNEL DE FORMATION EN ARTICULATION AVEC LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES 26
3.4.1 PROJETS PARTAGÉS ET UTILISATION DU CPF EN LIEN AVEC LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES 26
3.4.2 ACCORDS D'ENTREPRISE SUR LA GESTION COLLECTIVE DU CPF 26
3.5 ACTIONS DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET TEMPS DE TRAVAIL 27
3.6 INVESTISSEMENT FORMATION ET FINANCEMENT DU PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES 27
QUATRIÈME PARTIE : CERTIFICATION PROFESSIONNELLE et INSTANCES ASSOCIEES 29
4.1 POLITIQUE DE CERTIFICATION DU SECTEUR 29
4.1.1 VEILLE ET PROPOSITION DE RÉVISION SUR LES TITRES ET DIPLÔMES (RNCP) 29
4.1.2 CRÉATION DE CQP 30
4.1.3 CERTIFICATIONS TRANSVERSES OU COMPLÉMENTAIRES (RÉPERTOIRE SPÉCIFIQUE) 30
4.2 SAISINE DE L'OBSERVATOIRE PARITAIRE DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS 30

LCN
FDF AF

4.3 ARTICULATION ENTRE LA CPNE-FP ET LA SPP DU SECTEUR 31
4.4 CONTRIBUTION CONVENTIONNELLE 32
CINQUIEME PARTIE : DURÉE DE L'ACCORD 32
SIXIEME PARTIE : SUIVI DE L'ACCORD 32
SEPTIEME PARTIE : 32
DISPOSITIONS DIVERSES 33
7.1 RÉVISION ET DÉNONCIATION 33
7.2 FORMALITÉS DE DÉPÔT ET DE PUBLICITÉ 33
7.3 AGRÉMENT 33
7.4 EXTENSION 33
7.5 DATE D'EFFET 33

PRÉAMBULE

Le présent accord, dans toutes ses dispositions, annule et remplace celles de l'accord sur la formation professionnelle de la branche sanitaire, sociale et médicosociale privée à but non lucratif du 7 mai 2015 et de ses avenants.

Le secteur

Des millions de personnes bénéficient chaque année des services dispensés par les quelques 785 000 salariés du secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif, qui continue de croître[1] et qui est implanté sur tous les territoires, au plus près des besoins des personnes soignées ou accompagnées.

Le secteur représente 3,5 % de l'emploi salarié en France et compte parmi les plus importants en termes d'emploi[2].

Il représente près de 60 % de l'offre nationale sur le secteur social et médico-social, comprenant les établissements et services pour personnes âgées, pour enfants et adultes en situation de handicap, pour la protection de l'enfance et pour les adultes en difficulté sociale.

Il représente plus de 16 % de l'offre sanitaire : médecine chirurgie obstétrique, soins de suite et de réadaptation, psychiatrie, cancérologie, dialyse (41 % pour la dialyse spécifiquement), soins de longue durée et hospitalisation à domicile (55 % pour la seule hospitalisation à domicile).

Les défis à relever

Le secteur est aujourd'hui confronté à des multiples défis et enjeux :

- Le défi du vieillissement de la population avec une révolution démographique majeure[3],
- Une demande sociétale d'inclusion et de participation du citoyen-bénéficiaire-patient,
- Le renforcement de l'ambulatoire, en chirurgie notamment et du maintien à domicile, particulièrement dans le domaine de la gérontologie,
- L'accompagnement des personnes les plus démunies (accueil, accompagnement, hébergement d'urgence des personnes exclues, sans abris, réfugiés économiques, politiques, climatiques ou de conflits, etc.) à travers notamment la mise en œuvre du Plan de lutte contre la pauvreté,
- Le décloisonnement et l'articulation entre établissements et services qui doivent participer d'une société plus inclusive en coordonnant un parcours centré sur les besoins et le projet de la personne,
- Le bénéficiaire comme acteur de sa santé,
- La transformation des métiers en lien avec l'évolution des besoins et des attentes des bénéficiaires et des professionnels,
- Le renforcement nécessaire de l'attractivité des métiers,

---

[1] Croissance de +12% des effectifs salariés en 5 ans de 2012 à 2017. Source Enquête Emploi menée en 2017 par l'Observatoire du secteur

[2] A titre de comparatif, le double du secteur de l'automobile - Sources Insee 2015

[3] Les personnes âgées de 60 ans et plus sont au nombre de 15 millions aujourd'hui. Elles seront 20 millions en 2030 et près de 24 millions en 2060. Le nombre des plus de 85 ans passera de 1,4 million aujourd'hui à 5 millions en 2060. Source Ministère des Solidarités et de la Santé

JDT LCN

- La révolution du numérique qui constitue avec l'intelligence artificielle un puissant facteur d'inclusion pour les personnes fragiles,
- La transformation des systèmes d'information, afin d'intégrer la transformation de l'offre, la nécessité de rendre compte et l'interopérabilité des systèmes.

Ces enjeux impactent très fortement les parcours des bénéficiaires et les modalités d'organisation des services et établissements. Les besoins en compétences comme en qualification et les métiers sont également directement impactés.
Ces évolutions s'inscrivent cependant dans un contexte économique très contraint par la réduction constante des dépenses publiques alors que les besoins augmentent et que l'exigence de qualité des soins et de l'accompagnement est toujours plus forte.
Pour faire face à ces changements majeurs, le secteur entend par cet accord mobiliser toutes les instances du secteur et tous les dispositifs d'emploi et de développement des compétences au service des structures et salariés. C'est à cette condition que l'emploi sera favorisé et que l'exigence de qualité sera atteinte au bénéfice des publics accompagnés et soignés.

Une nouvelle politique de l'emploi et du développement des compétences
Le présent accord s'inscrit dans le cadre du titre I de la loi du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel. ».
Il tire les conséquences des évolutions majeures portées dans ce texte, à savoir :

- Le rôle accru des branches dans le développement de l'apprentissage, des politiques de certification et dans la promotion des métiers,
- La suppression, hormis pour les entreprises de moins de 50 salariés, de toute contribution légale au bénéfice du plan de développement des compétences venant confirmer une logique d'investissement dans les compétences et qualifications,
- Un système de collecte et de distribution entièrement revu, entraînant la création des OPCO,
- La suppression de certains dispositifs de formation : CIF et période de professionnalisation,
- L'institution des nouveaux dispositifs de reconversion ou promotion par l'alternance dit PROA et de compte personnel de formation de transition,
- La mise en place de nouveaux acteurs institutionnels : France Compétences, les commissions Transition Pro[4], les OPCO,
- La désintermédiation de l'accès à l'offre de formation,
- La transformation de l'action de formation et l'élargissement du plan de formation devenu le plan de développement des compétences.

Ces changements majeurs constituent une mutation du système de formation professionnelle et nécessitent une acculturation de tous les acteurs, structures, salariés, organismes de formation et appelle à un pilotage plus stratégique du développement des compétences des salariés et des établissements au service du public accueilli.

[4] Commissions paritaires interprofessionnelles régionales

LCN
SDT
GF

Politique du secteur

Les parties signataires affirment leur volonté de conduire une politique de développement des compétences et d'élévation du niveau de qualification des salariés comme levier de la capacité apprenante des structures et de l'évolution professionnelle des salariés, ainsi que de l'amélioration de la qualité de l'accompagnement et des soins.

La politique de développement des compétences développée par les structures appelle à favoriser la convergence entre projets associatifs et d'établissements et projets des salariés pour favoriser le co-investissement salarié / structure dans le développement des compétences et des qualifications.

La politique de secteur est principalement définie par la négociation collective. Elle est complétée par :

- Les orientations emploi-développement des compétences définies par la CPNE-FP appuyée par les travaux de l'Observatoire de l'OPCO Santé,
- Les études conduites dans ce domaine par l'OPCO Santé.

La politique du secteur prend en compte :

- Le besoin de professionnalisation, en lien avec les exigences de développement de la qualité des services apportés aux personnes,
- Le besoin de valorisation des métiers et de l'attractivité du secteur, notamment auprès des jeunes par des actions et des services visant à améliorer l'orientation professionnelle,
- La préservation et la création d'emplois ancrés sur les territoires, au plus près des besoins des populations, pour favoriser l'accès à l'emploi et à la qualification, notamment pour les personnes peu qualifiées,
- La nécessité de toucher l'ensemble des établissements dans leur diversité et de couvrir les besoins de tous les territoires, notamment en favorisant la gestion territoriale des emplois et des compétences,
- Le besoin de répondre aux objectifs d'une société inclusive et de mettre le bénéficiaire au cœur du système,
- Le besoin d'accompagner structures et organismes de formation du secteur vers une approche du développement des compétences plus intégrée.

Pour atteindre les objectifs politiques que le secteur s'est fixé, les parties signataires s'engagent à mobiliser tous les moyens disponibles : la CPNE-FP et ses délégations régionales, chaque fois que nécessaire la section paritaire professionnelle du secteur sanitaire, médico-social, social à but non lucratif au sein de l'OPCO Santé, la réalisation de partenariats avec les acteurs institutionnels de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles. Elles s'appuient également sur les travaux et les études de l'Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences, outil privilégié dans la définition des politiques sectorielles et territoriales de Formation Professionnelle et d'Emploi, ainsi que sur les autres services déployés par l'OPCO Santé auprès des établissements et services.

L'OPCO Santé au service des entreprises contribue à la mise en œuvre de la politique de professionnalisation, de développement des compétences et d'élévation du niveau de qualification des salariés du secteur. Il participe au développement de la formation professionnelle.

LIN

SDT

AF

Orientations générales de la politique formation

- Élaborer une politique de l'emploi et de développement des compétences visant à répondre aux besoins de professionnalisation des salariés et à anticiper puis à accompagner l'évolution des accompagnements et des prises en charge,
- Développer une politique de l'apprentissage, en créant des synergies entre les différentes branches du secteur,
- Développer une politique de certification en lien avec les besoins du secteur,
- Accompagner les initiatives innovantes, les généraliser après évaluation favorable par la CPNE-FP, avec l'appui des services techniques de l'OPCO Santé,
- Développer l'égal accès à la formation des salariés, quelles que soient leur catégorie professionnelle et la taille de l'entreprise qui les emploie,
- Favoriser la qualification professionnelle des salariés,
- Soutenir la démarche d'amélioration de la qualité et de la sécurité des accompagnements et des soins,
- Promouvoir les parcours d'intégration et de professionnalisation,
- Développer les compétences transversales : management, organisation, accompagnement du changement, gestion de projet, numérique, etc.,
- Concourir à un accès facilité par module des certifications,
- Promouvoir la VAE et impliquer les professionnels du secteur dans les jurys VAE,
- Développer[5] le co-investissement au service d'un projet de parcours professionnel, répondant à un intérêt partagé entre l'employeur et le salarié.

Champ d'application de l'accord

Le présent accord est applicable dans le champ dévolu au secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif défini par l'avenant n°3 à l'accord 2005-03 du 18 février 2005.

PREMIÈRE PARTIE : ACCÈS A L'EMPLOI PAR L'ALTERNANCE

1.1 APPRENTISSAGE

L'apprentissage est une priorité affirmée de la loi du 5 septembre 2018, qui s'inscrit dans le cadre plus global de la formation des jeunes, de leur qualification et de leur accès à l'emploi. La profonde transformation du cadre d'organisation et de financement de l'apprentissage offre au secteur la possibilité de développer cette filière de formation, même si son déploiement peut s'avérer difficile pour certains métiers réglementés[6].

[5] Notamment par l'intermédiaire du compte personnel de formation

[6]
- des référentiels de formation souvent peu adaptés à l'accès par l'apprentissage
- une opérationnalité moindre des apprentis par rapport à d'autres métiers non réglementés. En effet, les apprentis ne sont pas autorisés à pratiquer les actes réservés aux seuls titulaires du diplôme.

LLN

JDF

AF

1.1.1 POLITIQUE DU SECTEUR EN MATIÈRE D'APPRENTISSAGE

Le secteur s'attache à promouvoir l'embauche et la formation des jeunes par l'apprentissage pour toutes les filières de métiers existant dans le secteur.
Il souhaite par son action développer au profit des jeunes et des entreprises la possibilité de recourir à l'apprentissage en particulier pour tous les métiers pour lesquels il existe des besoins de recrutement.

Cette politique volontariste s'inscrit dans le cadre du développement de l'attractivité des métiers du secteur et de sa politique de qualification.

Elle participe à la volonté du secteur de développer les formations en alternance qui ont prouvé leur efficacité en matière d'acquisition et de consolidation des compétences et d'insertion durable dans l'emploi, en organisant une complémentarité entre les 3 dispositifs de formation en alternance (contrat d'apprentissage, professionnalisation, Pro A) et en favorisant chaque fois que cela est possible le contrat d'apprentissage.

A ce titre, le secteur a pour ambition de multiplier par deux le nombre d'apprentis du secteur en 3 ans, soit de passer à plus de 4000 apprentis en 2022 et de viser un taux de recrutement post apprentissage de 50 %.

1.1.2 CONTRAT D'APPRENTISSAGE ET STATUT DES APPRENTIS

Le contrat d'apprentissage vise à privilégier et favoriser l'embauche et l'intégration dans le secteur de jeunes de moins de 30 ans (demandeurs d'emploi ou non).

Dispositions générales
Les apprentis bénéficient de l'ensemble des dispositions légales et conventionnelles ainsi que de tout accord d'entreprise applicables aux salariés dès lors qu'ils sont compatibles avec leur situation de jeune en formation.

L'accès au contrat d'apprentissage s'effectue dans les conditions prévues par le Code du Travail.

En cas de recrutement sous contrat de droit commun faisant suite au contrat d'apprentissage, il est tenu compte de l'ancienneté déjà acquise.

Durée du contrat
La durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée, ou de la période d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée, varie entre 6 mois et 3 ans.

Elle est égale à la durée du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, laquelle est fixée en fonction du type de profession et du niveau de qualification

SDI

préparés.

La durée du contrat ou de la période d'apprentissage peut toutefois être inférieure ou supérieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, compte tenu du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises. Cette durée est alors fixée par une convention tripartite signée par le centre de formation, l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal, annexée au contrat d'apprentissage.

Rémunération

Le secteur souhaite rendre attractif l'apprentissage et a déterminé des niveaux de rémunération supérieur au légal.

Le salaire minimum perçu par l'apprenti pendant le contrat ou la période d'apprentissage est fixé :

1° Pour les jeunes âgés de 16 à 17 ans :

a) A 35 % du salaire minimum de croissance pendant la première année d'exécution du contrat,
b) A 45 % du salaire minimum de croissance pendant la deuxième année d'exécution du contrat,
c) A 55 % du salaire minimum de croissance pendant la troisième année d'exécution du contrat.

2° Pour les jeunes âgés de 18 à 20 ans :

a) A 50 % du salaire minimum de croissance pendant la première année d'exécution du contrat,
b) A 60 % du salaire minimum de croissance pendant la deuxième année d'exécution du contrat,
c) A 70 % du salaire minimum de croissance pendant la troisième année d'exécution du contrat.

3° Pour les jeunes âgés de 21 à 25 ans :

a) A 65 % du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la première année d'exécution du contrat ;
b) A 75 % du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la deuxième année d'exécution du contrat ;
c) A 85 % du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la troisième année d'exécution du contrat.

4° Pour les jeunes âgés de 26 ans et plus, à 100 % du salaire minimum de croissance ou s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage.

L'apprenti, rémunéré sur une base conventionnelle bénéficie par ailleurs des augmentations salariales conventionnelles, de l'ensemble des augmentations salariales générales ou individuelles et de tous les éléments complémentaires de rémunération (intéressement, prime, etc.) de l'entreprise dans les mêmes conditions que les autres salariés.

SDT

CCN

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec le même employeur, sa rémunération est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, sauf quand l'application des rémunérations prévues à la présente sous-section en fonction de son âge est plus favorable.

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec un employeur différent, sa rémunération est au moins égale à celle à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, lorsque ce dernier a conduit à l'obtention du titre ou du diplôme ainsi préparé, sauf quand l'application des rémunérations prévues à la présente sous-section en fonction de son âge est plus favorable.
Lorsqu'un contrat d'apprentissage est conclu pour une durée inférieure ou égale à un an pour préparer un diplôme ou un titre de même niveau que celui précédemment obtenu, lorsque la nouvelle qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou du titre précédemment obtenu, une majoration de 15 points (soit par exemple : 60 % au lieu de 45 %) est appliquée à la rémunération.

Dans ce cas, les jeunes issus d'une voie de formation autre que celle de l'apprentissage sont considérés, en ce qui concerne leur rémunération minimale, comme ayant accompli la durée d'apprentissage pour l'obtention de leur diplôme ou titre.

1.1.3 MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

Désignation
Pour chaque titulaire d'un contrat d'apprentissage l'employeur désignera un maître d'apprentissage qu'il pourra choisir parmi les salariés qualifiés de la structure.

Le salarié choisi pour être maître d'apprentissage doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans le domaine ayant un lien direct avec la qualification visée. Les conditions règlementaires posées par l'article R.6223-24 du Code du Travail doivent également être remplies.

Conditions d'exercice
Pour permettre au maitre d'apprentissage de remplir ses missions dans les conditions optimales, les parties signataires conviennent qu'en plus des conditions légales :

- Le salarié ne pourra exercer ses fonctions de maître d'apprentissage, ou de tuteur dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, simultanément à l'égard de plus de 2 salariés au total,

Conformément à l'article L.6223-3 du Code du travail, « l'employeur assure la formation pratique de l'apprenti, il lui confie notamment des tâches ou des postes permettant d'exécuter des opérations ou travaux conformes à une progression annuelle définie par accord entre le centre de formation d'apprentis et les représentants des entreprises qui inscrivent des apprentis dans celui-ci ».

JDT LCN TF

- L'employeur a l'obligation de laisser au maître d'apprentissage le temps nécessaire à l'exercice des missions qui lui sont confiées : à ce titre, le maître d'apprentissage dispose, au minimum, de 3 heures par semaine consacrées à l'apprenti lorsque ce dernier est présent sur site.
- Ce temps peut comprendre le travail en binôme, les mises en situation de travail, les périodes d'observation ou de test, les réunions de travail collectives (réunion de coordination, réunion de transmission, etc.), ou les réunions individuelles entre le maître d'apprentissage et son apprenti.

Mission

Pour assurer la fonction de maître d'apprentissage, l'intéressé doit avoir un rôle :

- D'écoute, de conseil, d'aide, d'accompagnement et de présentation de la profession et de l'entreprise auprès de l'apprenti,
- D'accompagnement dans l'élaboration et la mise en œuvre du projet professionnel de l'apprenti,
- De contribution à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par l'apprenti, au travers d'actions de formation en situation professionnelle, notamment à travers l'organisation de l'activité de l'apprenti, le cas échéant auprès d'autres salariés intéressés,
- De veiller au respect de l'emploi du temps de l'apprenti et des conditions spécifiques d'emploi des apprentis,
- De participation à l'évaluation des compétences acquises dans le cadre de la formation délivrée par l'entreprise,
- De contrôle de l'assiduité et de la qualité du travail de l'apprenti,
- De rencontre et débat avec le centre de formation d'apprentis,
- De participation aux actions de suivi et de bilan de l'apprentissage,
- De veille professionnelle et d'actualisation des connaissances, notamment au regard des référentiels des diplômes préparés.

Formation

Le maître d'apprentissage devra être formé, de préférence en amont ou pendant la réalisation du contrat d'apprentissage. Lorsque la formation est réalisée au cours du contrat, elle doit avoir lieu durant le premier trimestre d'exécution du contrat d'apprentissage.
Lorsque le maître d'apprentissage dispose déjà des compétences nécessaires à l'exercice de sa fonction, la formation est facultative. Il en est ainsi dans les cas suivants :

- Exercice antérieur de la fonction de maître d'apprentissage ou de tuteur,
- Exercice d'une fonction de formateur interne ;
- Être titulaire d'une certification de tuteur ou maitre d'apprentissage inscrite au RNCP ou au répertoire spécifique ;

En outre, conformément au code du travail, l'employeur veille à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.

JDF LCN AF

Ainsi, les dispositions du présent article ne font pas obstacles à des formations complémentaires ou d'actualisation des compétences du maître d'apprentissage si cela s'avère nécessaire.

Certification

La formation évoquée au paragraphe précédent peut donner lieu à une certification professionnelle.

Dans ce cadre, la CPNE-FP travaille à la mise en place d'une certification de tuteur et de maître d'apprentissage pour valoriser l'acquisition des compétences nécessaires à l'exercice de ces fonctions.

La CPNE-FP prévoit la réalisation d'un entretien de positionnement avec le candidat afin d'identifier les compétences déjà acquises. Ceci permettra d'établir l'acquisition déjà effective d'un ou plusieurs blocs de compétences, notamment pour les emplois réglementés.

Cette certification prévoira des dispenses ou des allègements de par les compétences qu'aura pu acquérir le candidat par sa formation initiale, sa formation continue ou son expérience professionnelle, soit sous forme de dispense de droit, soit par un entretien de positionnement.

Il sera tenu compte de ces nouvelles compétences dans le cadre du parcours professionnel des maîtres d'apprentissage bénéficiaires de ces formations.

Indemnisation

Le salarié maître d'apprentissage percevra, en plus de sa rémunération, une indemnité de fonction de 100 euros bruts par mois complet d'exercice de la fonction de maître d'apprentissage et par salarié encadré.

Cette indemnité est versée pendant toute la durée de formation de l'apprenti. En cas de mois incomplet de mission de maître d'apprentissage (début ou fin de la fonction d'encadrement en cours de mois), l'indemnité de fonction sera calculée prorata temporis.

1.1.4 ORGANISATION DE L'APPRENTISSAGE

La loi du 5 septembre 2018 consacre la possibilité pour toute entité de devenir Centre de Formation d'Apprentis (CFA). Dans ce cadre, le secteur a un intérêt particulier à ce qu'une offre d'apprentissage spécifique aux métiers du secteur permette aux jeunes et aux entreprises d'utiliser le dispositif de l'apprentissage.

Les signataires demandent en conséquence à l'OPCO Santé :

SDF LLN AK

- D'accompagner les organismes qui souhaitent développer une offre de formation par apprentissage aux métiers du secteur,
- D'accompagner les salariés formateurs dans les CFA relevant du secteur en les formant à la pratique de la pédagogie de l'alternance,
- De mettre en place les moyens d'accompagner les ouvertures de CFA ou sections d'apprentissage à effectif réduit,
- De favoriser les rapprochements entre CFA et entreprises en vue de partenariats pour la mise en œuvre de parcours d'apprentissage, y compris par le développement de la formation en situation de travail ou par la conclusion d'une convention entre les CFA et les entreprises qui ont des capacités d'accueil et de formation des apprentis,
- D'inciter les CFA à mettre en place des rythmes d'alternance adaptés aux activités exercées par les apprentis et aux organisations du travail en vigueur dans les entreprises,
- D'avoir une connaissance exhaustive et partagée de ce qui se fait, en termes d'apprentissage, au niveau du secteur.

Cette mission est prise en compte dans le cadre de la convention d'objectifs et de moyens conclue avec l'Etat.

L'OPCO Santé effectue le recensement de l'offre de formation en apprentissage et en assure la promotion auprès des jeunes et des entreprises. Il remet chaque année à la CPPNI et à la CPNE-FP un bilan qualitatif et quantitatif du développement de l'apprentissage.

La CPNE-FP établit des critères qualité qui déterminent la labellisation par le secteur de CFA. Elle promeut cette labellisation. Elle établit également un guide destiné au bon accompagnement des apprentis en entreprise, accessible sur le site de l'OPCO Santé.

1.1.5 FINANCEMENT DE L'APPRENTISSAGE

Détermination des coûts contrats

La CPNE-FP est compétente pour fixer le coût de financement des contrats d'apprentissage. Compte tenu des enjeux pour les jeunes et les entreprises, la CPNE-FP peut être saisie par l'intermédiaire de l'OPCO Santé pour fixer les coûts de titres ou diplômes sur lesquels elle ne s'est pas prononcée mais qu'un CFA souhaite mettre en place ou que des entreprises souhaitent utiliser.
La CPNE-FP, en liaison avec France compétences, fait en sorte que les coûts soient déterminés dans un délai de 3 mois au plus.

Aides conventionnelles

Afin de favoriser le développement de l'apprentissage, une aide financière forfaitaire est versée dans le cadre de la contribution conventionnelle aux employeurs qui recrutent un apprenti. Cette aide constitue une participation aux coûts exposés par l'entreprise : rémunération, fonction tutorale, temps de formation pratique, notamment.

JDT LLN TLF

Le montant et les modalités de cette aide sont définis par la CPNE-FP dans le cadre de l'affectation des ressources conventionnelles dédiées à la qualification telles que prévues à l'article 3.6.

Financement de la formation des maîtres d'apprentissage et de l'exercice de la fonction
Conformément aux dispositions des articles L.6332-1-3 et L.6332-14 du Code du Travail, l'OPCO Santé prend en charge le financement de la formation des maîtres d'apprentissage et finance l'exercice de leur fonction dans la limite des plafonds règlementaires.

1.1.6 APPRENTIS EN SITUATION DE HANDICAP

Lorsque l'apprenti est en situation de handicap, il n'existe pas de limite d'âge pour la conclusion du contrat d'apprentissage et la formation peut faire l'objet d'aménagements, dans les conditions prévues aux articles R.6222-50 et suivants du Code du Travail.

Les signataires s'engagent à promouvoir l'apprentissage des personnes en situation de handicap. Pour favoriser le recrutement d'apprentis en situation de handicap, la CPNE-FP se rapprochera d'organismes, notamment l'OETH et l'AGEFIPH, pour que ceux-ci puissent faire effet de levier financier sur le recrutement de personnes en situation de handicap.

1.2 CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

1.2.1 POLITIQUE DU SECTEUR EN MATIÈRE DE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION ET ARTICULATION AVEC LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Le contrat de professionnalisation est principalement destiné à l'insertion professionnelle et à l'intégration dans le secteur de demandeurs d'emploi de 30 ans et plus ou de salariés de 30 ans et plus en reconversion professionnelle au moyen d'une formation en alternance. Il peut également, comme le contrat d'apprentissage, permettre de préparer un titre ou un diplôme inscrit au RNCP.

1.2.2 CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION ET STATUT DES BÉNÉFICIAIRES

Dispositions générales
Les salariés en contrat de professionnalisation bénéficient de l'ensemble des dispositions légales, et conventionnelles et d'entreprises applicables aux salariés.

L'accès au contrat de professionnalisation s'effectue dans les conditions prévues par le Code du Travail.

En cas de recrutement sous contrat de droit commun faisant suite au contrat de professionnalisation, il est tenu compte de l'ancienneté déjà acquise.

JDT LCN AF

Durée du contrat

Afin de prendre en considération la spécificité du secteur, les signataires décident que pour tous les titres et diplômes préparant à un métier spécifique du secteur :

- La durée du contrat de professionnalisation est portée, si nécessaire, jusqu'à 24 mois,
- La durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignements généraux, professionnels et technologiques est portée si nécessaire jusqu'à 2200 heures.

Pour les publics et formations non prioritaires, c'est à dire non visés au paragraphe précédent, les dispositions de droit commun s'appliquent.

Les partenaires sociaux du secteur mandatent la CPNE-FP pour moduler ces durées en fonction des qualifications visées et de la réglementation afférente, en tenant compte des dispositions relatives à la VAE et aux allégements ou dispenses de formation.

Rémunération

Le secteur souhaite rendre attractif le contrat de professionnalisation et a déterminé des niveaux de rémunération supérieur au légal.
La rémunération du salarié en contrat de professionnalisation est fixée comme suit :

1) Pour les salariés non titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau :

   - Les salariés âgés de moins de 21 ans : 60 % du SMIC,
   - Les salariés âgés de 21 ans et moins de 26 ans : 75 % du SMIC.

2) Pour les salariés titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau :

   - Les salariés âgés de moins de 21 ans : 70 % du SMIC,
   - Les salariés âgés de 21 ans et moins de 26 ans : 85 % du SMIC.

3) Les salariés âgés de 26 ans et plus perçoivent une rémunération qui ne peut être inférieure ni au SMIC, ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions conventionnelles dont relève l'employeur.

1.2.3 TUTEUR

Les dispositions prévues à l'article 1.1.3 du présent accord et relatives au maître d'apprentissage sont intégralement applicables aux salariés qui exercent la mission de tuteur dans le cadre d'un contrat de professionnalisation.

1.2.4 TAUX ET MODALITÉS DE FINANCEMENT DU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

La CPNE-FP est légalement en charge de la détermination des coûts contrat des contrats d'apprentissage et le présent accord confie aussi à la CPNE-FP le soin de déterminer les montants et modalités de prises en charge par l'OPCO Santé des contrats de professionnalisation, dans le respect des objectifs arrêtés par les parties signataires qui sont :

- De favoriser le recours aux contrats d'apprentissage pour les publics de moins de 30 ans et
- D'éviter la concurrence entre les 2 contrats de formation par alternance que sont le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation.

Lors de la détermination de ces montants de prise en charge, la CPNE-FP devra notamment veiller à la prise en compte du reste à charge par l'employeur en cas de recours à l'un et l'autre des 2 contrats de formation par alternance

DEUXIÈME PARTIE : POLITIQUE DE QUALIFICATION : PROMOTION ET RECONVERSION

2.1 POLITIQUE DE PROMOTION DES MÉTIERS ET DE QUALIFICATION DU SECTEUR

Le secteur utilise tous les outils et moyens à sa disposition pour organiser l'information sur les métiers et les emplois du secteur. Parmi ces moyens :

- L'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications (OPMQ),
- L'OPCO Santé,
- Les conventions cadre de coopération tant nationales que régionales visant notamment la promotion des métiers du secteur signées par l'OPCO Santé et ou la CPNE-FP avec les institutionnels (Conseil régional, DIRECCTE, APEC, etc.),
- Une convention-cadre de coopération avec le ministère de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche conjointement.

Le secteur s'engage à diffuser les travaux de l'OPMQ, les conventions cadre, notamment auprès des structures d'information et d'orientation, et tout particulièrement auprès des structures du Service public régional d'orientation professionnelle et de l'Education nationale.

Dans le cadre de la convention d'objectifs et de moyen conclue avec l'Etat, l'OPCO Santé prend en compte la mission de promotion des métiers et qualifications, notamment en matière de recrutement des jeunes.

Afin de favoriser l'intégration et l'évolution professionnelle de salariés non qualifiés, les entreprises s'engagent à :

- Ce que les plans de développement des compétences accordent une attention particulière aux actions de formation en faveur de ces salariés,
- Favoriser et encourager l'accès au socle de connaissances et de compétences (dit CléA).

2.2 DIAGNOSTIC INDIVIDUEL

2.2.1 CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.
Le conseil est gratuit et est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation mentionné à l'article L.6111-3. L'opérateur du conseil en évolution professionnelle accompagne la personne dans la formalisation et la mise en œuvre de ses projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques et sociaux existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les compétences de la personne, les qualifications et les formations répondant aux besoins qu'elle exprime ainsi que les financements disponibles.
Les salariés peuvent bénéficier librement en dehors de leur temps de travail d'un conseil en évolution professionnelle auprès des structures habilitées à réaliser cette prestation. Il s'agit de :

- Cap Emploi,
- Pôle Emploi,
- Les Missions locales,
- L'APEC,
- Les opérateurs régionaux sélectionnés par France compétences.

L'employeur informe chaque salarié sur le CEP à l'occasion de l'entretien professionnel.

Avec l'accord de l'employeur ou selon les dispositions prévues par accord d'entreprise, le CEP peut être réalisé sur le temps de travail.

2.2.2 BILAN DE COMPÉTENCES

Le bilan de compétences a pour objet de permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Ce bilan ne peut être réalisé qu'avec le consentement du travailleur. Le refus d'un salarié d'y consentir ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Le bilan de compétences peut être réalisé à titre personnel par le salarié, en utilisant le Compte personnel de formation. Il peut l'être également dans le cadre du plan de

LCN
SDF
AF

développement des compétences si l'employeur et le salarié en sont d'accord, dès lors celui-ci s'effectue sur le temps de travail.

2.3 VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)

2.3.1 MODALITÉS D'ACCÈS À LA VAE

La validation des acquis de l'expérience a pour objectif l'obtention d'une certification professionnelle ou d'une partie de certification professionnelle inscrite au RNCP.

Elle peut être mise en œuvre :

- Avec l'accord du salarié dans le cadre du plan de développement des compétences,
- Avec le CPF,
- A titre personnel et en dehors de tout dispositif.

2.3.2 ACCOMPAGNEMENT DU SECTEUR

L'accompagnement VAE a pour but de permettre au salarié désirant faire valider son expérience de bénéficier d'une aide méthodologique soit pour :

- Participer aux épreuves de validation,
- Constituer son dossier de recevabilité,
- Préparer son passage devant le jury.

L'accompagnement collectif est possible et vivement encouragé par le secteur.
La CPNE-FP est chargée de définir les actions qui pourraient être mises en place par le secteur pour promouvoir et développer la VAE auprès des entreprises et des salariés. Elle peut s'appuyer sur l'OPCO Santé pour conduire cette mission.

Les frais de jury de VAE pourront être pris en charge par l'OPCO Santé sur la contribution légale au bénéfice du plan de développement des compétences de moins de 50 salariés ou sur la contribution extra légale de celles-ci et des entreprises de plus de 50 salariés.

Dans le cadre de la contribution conventionnelle, une aide à la VAE et à l'obtention des modules manquants post VAE est mise en place dans le cadre du fonds de qualification ou sous forme d'abondement lorsque le salarié utilise son compte personnel de formation.

2.4 PROMOTION ET RECONVERSION EN ALTERNANCE

Les dispositions relatives à la promotion et reconversion en alternance font l'objet d'un accord séparé.

LCN
JDT
AF

2.5 UTILISATION DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE POUR LA PROMOTION

2.5.1 SUSPENSION DU CDI ET CONCLUSION D'UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Conformément aux dispositions de l'article L.6222-13 du Code du Travail, lorsqu'un salarié est titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, ce contrat peut, par accord entre le salarié et l'employeur, être suspendu pendant la durée d'un contrat d'apprentissage conclu avec le même employeur.

La durée de la suspension du contrat de travail est égale à la durée de la formation nécessaire à l'obtention de la qualification professionnelle recherchée.

Le contrat ne peut être conclu, comme tout contrat d'apprentissage, qu'avec des salariés de moins de 30 ans (excepté si la personne bénéficie d'une reconnaissance de « travailleur handicapé »).

Au-delà du dispositif légal, si l'employeur et le salarié sont d'accord, le contrat à durée indéterminée peut également être suspendu pour que le salarié puisse conclure un contrat d'apprentissage avec un autre employeur. La durée de la suspension est égale à la durée du contrat d'apprentissage.

2.5.2 STATUT DE L'APPRENTI

Par dérogation aux dispositions légales, le salarié en situation d'apprentissage est maintenu dans tous ses droits et garanties : rémunération en net, protection sociale, etc.

2.5.3 FINANCEMENT DE L'APPRENTISSAGE

Le contrat d'apprentissage conclu avec un salarié en CDI est financé dans les mêmes conditions, et au même coût que tout contrat d'apprentissage.

Il ouvre également droit à l'aide forfaitaire prévue à l'article 1.1.5.

2.6 COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

2.6.1 UTILISATION DU CPF POUR DES PROJETS PERSONNELS

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, et ce afin de favoriser l'accès à la formation, d'accroitre son niveau de qualification et de sécuriser son parcours professionnel, chaque personne bénéficie, dès son entrée sur le marché du travail et indépendamment de son statut d'un compte personnel de formation (CPF).

LLN

DOT

AF

Introduit par la loi du 14 juin 2014 et rénové successivement par les lois du 5 mars 2014 et du 5 septembre 2018, le compte personnel de formation devient l'un des dispositifs majeurs d'accès à la certification pour les individus. Il peut faire l'objet d'abondements en droits complémentaires notamment par le titulaire lui-même, l'entreprise, ou encore des co-financeurs externes.

La décision d'utiliser les droits acquis au titre du CPF relève de l'initiative du salarié. Il peut être mobilisé :

- En autonomie du salarié
- En co-construction avec l'employeur
- En vue d'une transition professionnelle.

Quand le CPF est utilisé en autonomie par le salarié, la formation est suivie en dehors du temps de travail. Le salarié peut toutefois demander à ce qu'elle soit suivie pendant le temps de travail. Il adresse sa demande à l'employeur qui lui notifie sa réponse dans les 30 jours. A défaut de réponse, l'autorisation d'absence est accordée.

Le CPF ne peut servir qu'à financer des dispositifs permettant :

- D'acquérir tout ou partie d'une qualification (diplôme, titre professionnel, etc.) inscrite au RNCP ou au répertoire spécifique,
- D'acquérir le socle de connaissances et de compétences (CLEA),
- D'être accompagné pour la validation des acquis de l'expérience (VAE),
- De réaliser un bilan de compétences,
- De préparer l'épreuve théorique du code de la route et l'épreuve pratique du permis de conduire,
- De créer ou reprendre une entreprise,
- Pour les bénévoles et volontaires en service civique, d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions.

Les partenaires sociaux du secteur insistent en particulier sur la nécessaire sensibilisation des salariés à l'utilité du CPF et ses usages possibles. L'entretien professionnel reste l'un des moments clés d'information du salarié à ce sujet et d'exploration d'éventuels projets partagés.

Ainsi, chaque entreprise met à disposition les outils et l'aide nécessaires aux salariés n'ayant pas ouvert leur CPF. Parallèlement, la CPNE-FP élaborera des outils d'information sur le compte formation dématérialisé et son utilisation par tous les salariés.

Le secteur a décidé d'abonder le CPF des salariés dans leur projet personnel sous certaines conditions et modalités qui seront définies par la CPNE-FP dès le 1er semestre 2021.

2.6.2 ALIMENTATION

Le CPF est crédité en euros depuis le 1er janvier 2019.

LLN

SDT

AF

Les salariés ayant effectué sur l'année une durée de travail égale ou supérieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail acquièrent 500 euros par an avec un plafond porté à 5000 euros.

Conformément aux dispositions légales, les salariés n'ayant pas atteint un niveau 3 (anciennement niveau V) de qualification et qui ont effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail acquièrent 800 euros par ans avec un plafond porté à 8000 euros.

Cette acquisition est proportionnelle au temps de travail pour les salariés travaillant moins de la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail.

Les droits demeurent acquis en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi.

Le compte personnel de formation est géré par la Caisse des dépôts et consignations.

Les périodes d'absences suivantes sont intégralement prises en compte dans l'alimentation du CPF :

- Congé de maternité,
- Congé de paternité et d'accueil de l'enfant,
- Congé d'adoption,
- Congé de présence parentale,
- Congé de proche aidant,
- Congé parental d'éducation,
- Absence pour une maladie professionnelle ou un accident du travail.

2.6.3 ABONDEMENTS

Les partenaires sociaux insistent sur la nécessaire mise en place d'une réflexion propre à chaque entreprise quant à l'opportunité de dessiner une politique interne de co-mobilisation salarié / entreprise du CPF, dans la mesure où l'un et l'autre de ces dispositifs sont susceptibles de faire levier et d'augmenter la capacité à financer les actions de formation.

Dans cette optique, les entreprises sont encouragées à définir une politique permettant l'abondement du CPF en lien avec leurs enjeux en termes de compétences et de qualifications, à l'orientation du salarié vers les actions de formation les plus pertinentes ou encore à la mobilisation du CPF pour tout ou partie sur le temps de travail.

L'entreprise peut définir les conditions dans lesquelles elle effectuera des versements sur le compte personnel de formation des salariés ou dans lesquelles elle abondera le compte personnel de formation au moment de son utilisation. Ces conditions peuvent être relatives aux certifications préparées, aux salariés concernés ou cumulativement à ces 2 catégories.
Les salariés sont informés à l'occasion de l'entretien professionnel de la politique d'abondement de l'entreprise et du secteur.

Afin d'encourager les démarches de co-construction des parcours professionnels, une enveloppe dédiée sur les fonds conventionnels mutualisés est prévue pour abonder certains projets de formation cofinancés par l'employeur et le salarié à travers la mobilisation de son CPF (cf. 3.6). Les modalités, et les montants en seront définis par la CPNE-FP dès le 1er semestre 2021.

Il est en outre prévu également une part des fonds conventionnels mutualisés pour le CPF des salariés mobilisés à leur seule initiative, selon des modalités et montants à définir par la CPNE-FP.

2.7 COMPTE PERSONNEL DE FORMATION DE TRANSITION

Tout salarié qui souhaite changer de métier ou de profession peut mobiliser son CPF pour un projet de transition professionnelle. Ce projet nécessite 3 démarches :

- Un projet de formation incluant un positionnement préalable de la part de l'organisme de formation afin d'adapter le parcours de formation,
- Une demande de financement du projet de transition que le salarié doit effectuer auprès d'une Commission paritaire interprofessionnelle régionale appelée « Transition Pro ». Le salarié peut choisir la commission de la région de son domicile ou celle de son lieu de travail si elle est différente,
- Une demande d'autorisation d'absence auprès de l'employeur.

2.8 DISPOSITIF DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

2.8.1 PROJET DE RECONVERSION PROFESSIONNELLE NÉCESSITANT LE SUIVI D'UNE FORMATION OU UN PROJET DE CRÉATION OU DE REPRISE D'ENTREPRISE

Les salariés peuvent bénéficier d'un projet de transition professionnelle dans les conditions prévues par les articles L.6323-17-2 et suivants du Code du Travail. Les projets sont examinés par les commissions paritaires interprofessionnelles régionales agréées à ce titre.

2.8.2 ACCOMPAGNEMENT POSSIBLE PAR LE SECTEUR

Dans le cadre du financement de l'accès à la qualification, des conventions pourront être conclues entre l'OPCO Santé et les commissions paritaires interprofessionnelles régionales (ou agences Transition pro) afin de favoriser la prise en charge financière des projets de transition professionnelle des salariés du secteur.

TROISIÈME PARTIE : ACCOMPAGNEMENT DANS LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

3.1 DISPOSITIONS RELATIVES AUX PUBLICS PRIORITAIRES

Le secteur sanitaire, social, médicosocial à but lucratif est traversé par de profondes transformations liées à l'évolution des métiers et des compétences.

Afin de permettre l'accompagnement de ces évolutions, les signataires du présent accord soulignent que les salariés les plus éloignés du système de formation professionnelle nécessitent un investissement accru dans le développement des compétences pour sécuriser leur parcours professionnel.

Ainsi, les partenaires sociaux souhaitent que les entreprises du secteur, lors de la définition des actions et dispositifs de développement des compétences, portent une attention particulière aux catégories de salariés nécessitant des efforts spécifiques en vue d'assurer leur maintien dans l'emploi.

A ce titre, sont considérés par le secteur comme étant des publics prioritaires :

- Les salariés sans qualification ;
- Les salariés ayant une qualification inférieure ou égale au niveau 4 lorsqu'ils répondent à l'une des conditions ci-dessous :

  - Être titulaire d'un contrat de travail de moins de 12 mois ;
  - Bénéficier des dérogations au temps partiel prévues à l'article 2.2 de l'accord de branche du 22 novembre 2013 relatif au travail à temps partiel lorsque leur temps de travail est inférieur à un mi-temps ;
  - Avoir simultanément au moins 2 contrats de travail.

3.2 ENTRETIEN PROFESSIONNEL ET GESTION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Les partenaires sociaux considèrent que l'entretien professionnel est un outil essentiel de la politique de ressources humaines des entreprises.

L'entretien professionnel est mis en œuvre selon les conditions légales et règlementaires en vigueur.

Ainsi, à l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie, d'un entretien professionnel avec son employeur ou son représentant, consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Pour tout salarié embauché en contrat à durée déterminée, un guide l'informant sur les conditions d'accès au CEP et à la formation lui sera remis par l'employeur.

La CPNE-FP, avec l'appui technique de l'OPCO Santé, élabore un guide d'entretien qui sera mis à disposition des entreprises et des salariés.

Cet entretien professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Il n'est donc pas confondu avec les entretiens d'appréciation lorsqu'ils existent. Les questions relatives aux compétences nécessaires à la tenue du poste de travail et à l'atteinte des objectifs ne relèvent pas de l'entretien professionnel mais de l'entretien d'appréciation.

En lien avec la négociation sur la GPEC, l'entretien professionnel a pour objet de permettre à la fois au salarié et à son employeur d'échanger leurs points de vue de manière équilibrée et de faire des propositions notamment en matière de formation professionnelle.

3.3 PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

3.3.1 DÉFINITION ET PÉRIMÈTRE DU PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Le plan de développement des compétences fait partie des moyens permettant à l'employeur d'assurer la mise en œuvre de son obligation en matière de formation, à savoir l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et le maintien ou l'évolution dans l'emploi.
Le plan de développement des compétences prend en compte :

- Les enjeux de modernisation, d'adaptation, d'évolution des emplois, de l'organisation du travail, des services et prestations assurées par l'entreprise,
- Les priorités de formation définies par le secteur ou tout autre document d'actualisation des orientations du secteur.

Le plan de développement des compétences regroupe l'ensemble des actions mises en œuvre par l'entreprise pour développer les compétences des salariés. Il peut comprendre :

- Des actions de formation professionnelle,
- Des actions d'apprentissage,
- Des actions de validation des acquis de l'expérience,
- Des actions de bilan de compétences.

Chaque entreprise consacre chaque année au minimum l'équivalent de 0,65 % de sa masse salariale brute annuelle à la mise en œuvre du plan de développement des compétences au titre de l'obligation d'investissement formation.
Ne sont pas comptabilisés dans ce montant :

- La contribution unique pour la formation professionnelle et l'alternance,
- La contribution conventionnelle mutualisée,
- Les abondements légalement à la charge de l'employeur du CPF,
- Les sommes provenant de la mobilisation du CPF par les salariés.

Sont comptabilisés dans ce montant :

- Les versements volontaires faits à l'OPCO Santé : investissement formation et au-delà,
- L'ensemble des sommes provenant des fonds propres de l'entreprise pour la mise en œuvre du plan de développement des compétences,
- Les abondements éventuels du CPF des salariés hors abondements légaux,
- Les coûts d'ingénierie et de gestion des actions de formation.

Par accord d'entreprise à durée déterminée, il peut être défini une répartition pluriannuelle des sommes consacrées à la mise en œuvre du plan de développement des compétences, ainsi qu'un fléchage des actions de formation qu'elles financeront.

3.3.2 CONSULTATION DU CSE SUR LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Sauf accord collectif d'entreprise prévoyant une autre périodicité, et quelle que soit la taille de l'entreprise, le Comité social et économique est informé et consulté chaque année sur la politique de l'entreprise en matière de développement des compétences des salariés :

- A l'occasion de la consultation sur la stratégie au cours de laquelle sera présentée la politique de développement des compétences de l'entreprise,
- A l'occasion de la consultation sur la politique sociale à l'occasion de laquelle sera présenté le bilan de la période antérieure en matière de développement des compétences ainsi qu'un point sur les projets en cours et les perspectives,
- Avant toute décision de portée générale sur la mise en œuvre de projets de développement des compétences.

Lorsque le comité social et économique est doté d'une commission formation, soit dans le cadre d'un accord soit en l'absence d'accord sur les commissions du CSE par décision du comité social et économique si l'entreprise compte 300 salariés ou plus, il revient au CSE de déterminer les compétences qu'il délègue à la commission formation, à l'exclusion de la compétence consultative qu'il ne peut déléguer.

Dès lors que l'entreprise sollicite les fonds mutualisés, elle atteste de la consultation du CSE auprès de l'OPCO Santé.

3.3.3 INFORMATION SUR LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DANS LA BDES

Dans les entreprises de 50 à 299 salariés, les informations à mettre à disposition du Comité Social et Economique en matière de développement des compétences sont celles prévues par l'article R.2312-8.

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, compte tenu de l'absence d'actualisation des textes règlementaires suite à la loi du 5 septembre 2018 et de l'obsolescence des dispositions du bilan social qui sont intégrées à la BDES par l'article R.2312-9 du Code du Travail, les signataires invitent les entreprises et les organisations syndicales ou les comités sociaux et économiques à définir les informations nécessaires à l'information et la consultation du CSE en matière de développement des compétences.

Ces informations comprendront au minimum :

- La communication du plan de développement des compétences selon les modalités et rythmes d'élaboration adoptées par l'entreprise,
- L'investissement formation de l'entreprise entendu comme l'ensemble des ressources mobilisées en faveur du développement des compétences des salariés,
- Les résultats de la politique de développement de compétences mise en œuvre.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la politique et les moyens du développement des compétences sont traités dans le cadre des questions des élus du CSE.

3.4 COMPTE PERSONNEL DE FORMATION EN ARTICULATION AVEC LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

3.4.1 PROJETS PARTAGÉS ET UTILISATION DU CPF EN LIEN AVEC LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Le CPF est un droit personnel dont tout salarié peut faire libre usage comme rappelé dans la deuxième partie du présent accord.

Ce libre exercice du CPF par le salarié n'est pas incompatible avec une politique d'entreprise qui propose aux salariés d'identifier les formations pour lesquelles l'employeur permet au salarié de suivre tout ou partie de la formation sur le temps de travail et/ou de financer un abondement aux droits du salarié.

Cette politique d'entreprise ne remet pas en cause la libre décision du salarié d'utiliser son CPF dans le cadre des propositions qui lui sont faites ou pour des projets non partagés.

En cas de mise en place d'un abondement financier par l'entreprise, il peut être géré selon 3 modalités :

- Dans le cadre de l'investissement formation de l'entreprise, qu'il fasse l'objet d'un versement volontaire à l'OPCO Santé ou non,
- Par des versements sur le CPF des salariés concernés,
- Par une prise en charge au titre de la contribution conventionnelle lorsque les formations entrent dans les priorités définies par la CPNE-FP. La CPNE-FP peut décider des formations qui donneront lieu à prise en charge de cet abondement, et dans quelles limites.

3.4.2 ACCORDS D'ENTREPRISE SUR LA GESTION COLLECTIVE DU CPF

Conformément aux dispositions de l'article L.6323-11, il est possible de conclure un accord collectif permettant de mettre en œuvre une gestion collective du CPF. Cet accord définit

LIN
AF

notamment les formations concernées, les niveaux et conditions de l'abondement qui sera versé par l'employeur, la part de la formation qui sera réalisée pendant le temps de travail, les modalités de recueil de l'accord du salarié et les modalités de mise en œuvre de l'accord ainsi que ses résultats. Le bilan de l'accord est présenté tous les ans au Comité Social et Économique dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise.

3.5 ACTIONS DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET TEMPS DE TRAVAIL

Dans le cadre du plan de développement des compétences, à défaut d'accord d'entreprise, et conformément à l'article L.6321-6 du Code du Travail, les actions de formation peuvent se dérouler, en tout ou partie, hors du temps de travail, dans la limite de trente heures par an et par salarié. Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, cette limite est fixée à 2 % du forfait.

3.6 INVESTISSEMENT FORMATION ET FINANCEMENT DU PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Les partenaires réaffirment leur attachement à l'investissement en formation.

L'investissement global formation des employeurs du secteur sanitaire, sociale et médico-social privé à but non lucratif est fixé à 1,9965 % de la masse salariale brute annuelle, sous réserve des règles particulières pour les employeurs de moins de 11 salariés pour lesquelles la contribution légale est fixée à 0,55 %, soit un investissement global de formation pour les employeurs de moins de 11 salariés à hauteur de 1,5465 %.

Conformément aux dispositions de l'article 4.4, la contribution conventionnelle est conditionnée par la capacité de l'OPCO Santé à la collecter.

Sous réserve de cette condition, l'investissement global formation est constitué par les 3 éléments suivants :

1) Une contribution légale, d'un montant de 1 % de la masse salariale brute annuelle, sous réserve des règles particulières pour les employeurs de moins de 11 salariés pour lesquelles la contribution légale est fixée à 0,55 %,

2) Une obligation conventionnelle mutualisée, destinée à développer la formation professionnelle continue dans les entreprises, quel que soit le seuil de l'effectif, et prenant la forme d'un versement conventionnel obligatoire à l'OPCO Santé représentant 0,3465 % de la masse salariale brute annuelle intégralement mutualisée et destinée :

   - A hauteur de 0,10 % au financement d'actions de professionnalisation des salariés dans le cadre des plans de développement de compétences des entreprises, d'actions de prévention et d'anticipation des situations d'inaptitude et des prestations RH de gestion prévisionnelle territoriale des emplois et des compétences à proposer par l'OPCO Santé.

CGN

SDT

AF

La CPNE-FP en lien avec l'OPCO Santé détermine les priorités ainsi que les modalités de financement.

- A hauteur de 0,20 % au financement de la qualification professionnelle ;
  La contribution permettra le financement :

  - D'aides à l'apprentissage pour les entreprises qui recrutent des apprentis dans la limite maximale de 0,10 % de l'enveloppe,
  - D'actions de formations certifiantes, dont les actions éligibles à la Professionnalisation en alternance,
  - D'abondement du CPF mis en œuvre dans le cadre :
    - D'un CPF co-construit entre le salarié et l'employeur,
    - D'un CPF à l'initiative du seul salarié,

    Pour être éligibles, les projets CPF doivent correspondre aux critères fixés par la CPNE-FP,
  - De soutien aux démarches VAE et notamment aux formations post VAE.

  Des campagnes de financement pourront être lancées, en fonction de l'actualité de certaines problématiques emploi / formation.

La CPNE-FP en lien avec l'OPCO Santé décide de la répartition de l'enveloppe entre ces 4 objectifs ainsi que des priorités et modalités de financement.

Dans le cadre de cette déclinaison, les partenaires sociaux demandent à la CPNE-FP du secteur d'intégrer des mesures financières spécifiques à destination des publics prioritaires visés à l'article 3-1. Le financement de ces actions devra représenter au moins 6 % des enveloppes servant au financement des actions de professionnalisation (0.10 %) et de qualification professionnelle des salariés du secteur (0.20 %).

- A hauteur de 0,0465 % au financement des services rendus par l'OPCO Santé à l'ensemble des entreprises et des salariés.

L'OPCO Santé peut proposer à la CPNE-FP, dans le cadre des usages prévus de la contribution conventionnelle, d'utiliser les fonds dans le cadre de projets cofinancés par l'Etat, les Régions, le FSE, Pole Emploi, l'AGEFIPH ou tout autre entité en capacité de financer des projets dans le champ du développement de la formation professionnelle.

3) Une obligation d'investissement formation d'un montant de 0,65 % de la masse salariale brute annuelle.

Cette obligation d'investissement formation peut être gérée directement par l'entreprise ou faire l'objet, en tout ou partie, d'un versement volontaire à l'OPCO santé. Le versement à l'OPCO Santé conditionne l'accès proratisé aux fonds mutualisés du secteur.

Lorsqu'elle est gérée directement par l'entreprise, elle peut inclure :
- Le coût des actions du plan de développement des compétences ;
- Les abondements éventuels du CPF des salariés hors abondements légaux ;
- Les coûts d'ingénierie et de gestion des actions de formation.

QUATRIÈME PARTIE : CERTIFICATION PROFESSIONNELLE et INSTANCES ASSOCIEES

4.1 POLITIQUE DE CERTIFICATION DU SECTEUR

Les certifications professionnelles constituent un mode de reconnaissance et de valorisation de la compétence que les partenaires souhaitent promouvoir.

A cet effet :

- Les organisations représentatives des employeurs et les organisations représentatives des salariés siègent dans les commissions paritaires consultatives prévues à l'article L.6113-3 du Code du Travail ;

- La CPNE-FP peut prendre l'initiative de créer ou d'aider les organismes certificateurs à créer, des certifications adaptées au secteur qu'il s'agisse de titres ou diplômes inscrits au RNCP ou de certifications relevant du Répertoire spécifique. Elle rend compte annuellement de ces créations de certification à la CPPNI.

Pour traduire cette politique volontariste en matière de certification, et dans le cadre de la mission définie à l'article 4.1, la CPNE-FP :

- Recense les besoins en connaissances et compétences des métiers du secteur,
- Recense l'offre de formation correspondant aux besoins du secteur, que ce soit les titres, diplômes, bloc de compétences ou certifications existantes.

La CPNE-FP peut créer une certification, d'un titre, d'un diplôme, le cas échéant, lorsqu'aucun titre, diplôme, bloc de compétence ou certification existant ne correspond aux besoins identifiés par le secteur en matière de connaissance et compétence.

La CPNE-FP informe la Commission de France compétences en charge de la certification, des besoins en certification du secteur.

4.1.1 VEILLE ET PROPOSITION DE RÉVISION SUR LES TITRES ET DIPLÔMES (RNCP)

La CPNE-FP assure une veille sur l'ensemble des titres et diplômes du RNCP correspondant à des métiers ou fonctions du secteur. Elle saisit les certificateurs en vue de faire évoluer ces titres ou diplômes s'ils s'avèrent qu'ils répondent insuffisamment aux besoins des employeurs et des salariés.

Elle peut prendre l'initiative de créer, si elle le juge opportun, des titres et diplômes, notamment par transformation de CQP.

4.1.2 CRÉATION DE CQP

Le développement de certificats de qualification professionnelle peut s'inscrire dans plusieurs logiques :

- Créer une certification pour reconnaître des compétences non prises en compte par les certifications existantes,
- Mettre en place à titre expérimental une certification qui aura vocation à devenir un titre ou diplôme,
- Compléter l'offre de formation diplômante par des certifications complémentaires,
- Mettre en place des certifications adaptées dans l'attente de l'évolution de certifications devenues obsolètes.

Cette politique de certification s'inscrit dans une volonté de favoriser les parcours professionnels et la gestion des emplois et des compétences.

Des CQP peuvent être créés à l'initiative de la CPNE-FP.

4.1.3 CERTIFICATIONS TRANSVERSES OU COMPLÉMENTAIRES (RÉPERTOIRE SPÉCIFIQUE)

Les certifications transverses ou complémentaires ont vocation à reconnaître des compétences qui ne correspondent pas à l'intégralité d'un métier ou d'une fonction, mais qui peuvent être des compétences que l'on trouve dans plusieurs métiers ou fonctions ou qui sont complémentaires aux certifications indispensables à l'exercice d'un métier ou d'une fonction.

Il peut s'agir de CQP mis en place par la CPNE-FP.
La CPNE-FP assure une veille sur les certifications du Répertoire spécifique utilisables dans le secteur et peut formuler des propositions sur les besoins du secteur en matière de certification.

4.2 SAISINE DE L'OBSERVATOIRE PARITAIRE DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS

L'Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences assure par délégation de la Commission de coordination des politiques emploi / formation de l'OPCO Santé, une veille prospective sur l'évolution des activités, des emplois, des qualifications et des compétences au niveau du secteur, afin d'anticiper les besoins de professionnalisation.

A ce titre, la Commission de coordination des politiques emploi / formation de l'OPCO Santé peut diligenter des études dans le cadre des orientations politiques emploi-formation de la CPNE-FP, voire suite à une demande précise de la CPNE-FP ou de la CPPNI.

Par ailleurs, les contributions de l'Observatoire (données annuelles, enquêtes emplois, etc.) transmises à la CPPNI, permettent à la CPNE-FP de déterminer les orientations politiques de l'emploi et de la formation.

La CPNE-FP s'appuie sur les travaux de l'Observatoire afin de définir les conditions dans lesquelles des formations peuvent donner lieu à une prise en charge de l'abondement du CPF par la contribution conventionnelle.

4.3 ARTICULATION ENTRE LA CPNE-FP ET LA SPP DU SECTEUR

Dans le cadre de ses missions, la CPNE-FP peut s'appuyer sur l'opérateur de compétences et, le cas échéant sur la section paritaire professionnelle du secteur (SPP) ainsi que sur l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) afin de réguler la politique de formation et de l'emploi.

Dans ce cadre et conformément aux dispositions de l'article 8 de l'accord constitutif de l'OPCO Santé du 26 février 2019, la CPNE-FP pourra s'appuyer sur la section paritaire professionnelle du secteur dans le cadre des missions suivantes :
• Élaboration de propositions rattachées au périmètre des branches de la SPP d'orientation, de priorités de formation, au conseil d'administration de l'OPCO Santé.
• Veille à la mise en œuvre par l'OPCO Santé de la politique de formation professionnelle du secteur.
• Accompagnement au développement de l'accès à la formation dans les TPE et au développement de l'alternance, notamment par rapport à l'utilisation des fonds légaux.

À ce titre la section paritaire professionnelle pourra être le lieu d'interface et de dialogue concernant :
- la gestion des fonds de la formation professionnelle résultant des dispositions conventionnelles du présent accord.
- les politiques et les services mis en œuvre par l'OPCO Santé à destination du secteur, de ses entreprises et de ses salariés.
- les transversalités possibles avec les autres SPP ou d'autres OPCO, ou tout autre acteur dès lors qu'il sort du périmètre du secteur.

Conformément au dernier point et aux dispositions de l'article 8 de l'accord constitutif de l'OPCO Santé du 26 février 2019, la section paritaire professionnelle du secteur, dans le cadre de politiques transversales concernant plusieurs branches ou secteurs professionnels (étant entendu que les branches professionnelles relevant du présent accord ne constituent qu'un seul et même secteur) pourra formuler des propositions à la CPNE-FP concernant :
• La définition d'une politique transversale ;
• L'élaboration d'une politique de gestion prévisionnelle des emplois et compétences interbranches ;
• Les travaux interbranches à confier à l'Observatoire paritaire des métiers et des qualifications ;
• L'appui à l'élaboration de certifications professionnelles ;

La section paritaire professionnelle rend compte de son activité à la CPNE-FP.

En tout état de cause, la CPNE-FP, dans le cadre de ses prérogatives, et la CPPNI d'une manière générale, reste seule décideuse en matière de formation professionnelle en ce qui concerne le secteur et la gestion des fonds de la formation professionnelle émanant des entreprises du secteur lorsque ceux-ci résultent de dispositions conventionnelles

Afin de garantir la prise en compte des orientations de la politique Emploi-Formation du secteur dans la gestion des fonds légaux et conventionnels, les partenaires sociaux signataires du présent accord souhaitent qu'une section paritaire professionnelle soit mise en place au sein de l'OPCO Santé.

4.4 CONTRIBUTION CONVENTIONNELLE

Une contribution conventionnelle de 0,3465 % de la masse salariale brute annuelle est versée à l'OPCO Santé par les employeurs du secteur.

Toutefois, cette contribution est conditionnée à sa collecte par l'OPCO Santé en vue de sa mutualisation. Si cette contribution ne pouvait plus être collectée par l'OPCO Santé, les dispositions du présent article ainsi que de l'article 3.6 seraient caduques et prendraient fin le 31 décembre de la dernière année civile au titre de laquelle l'OPCO Santé serait habilité à collecter.

Cette contribution est utilisée conformément aux dispositions de l'article 3.6.

La CPNE-FP est compétente pour fixer, dans le respect du présent accord, les conditions et modalités d'utilisation de cette contribution.

CINQUIEME PARTIE : DURÉE DE L'ACCORD

Cet accord est conclu à durée indéterminée.

SIXIEME PARTIE : SUIVI DE L'ACCORD

La CPPNI se réunira tous les 2 ans pour apprécier les effets du présent accord et les effets de la répartition des fonds conventionnels.

Les partenaires sociaux confient à l'OPCO Santé les études qualitatives et quantitatives concernant les effets de cette répartition afin d'envisager des ajustements si nécessaires.

SEPTIEME PARTIE :

CIN

IPT

AF

DISPOSITIONS DIVERSES

7.1 RÉVISION ET DÉNONCIATION

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L.2261-7 et L.2261-8 du Code du Travail. Toute demande de révision est accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction concernant le ou les articles soumis à révision, et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres organisations syndicales représentatives de salariés ainsi qu'aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives. Les discussions portant sur la révision devront s'engager dans les 3 mois suivant la date de réception de la demande. Le présent accord restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant ou d'un nouvel accord.

La dénonciation du présent accord par une ou plusieurs des parties signataires peut intervenir à tout moment et devra être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. La dénonciation devra être motivée. Elle respectera un préavis de 3 mois pendant lequel le texte continuera de s'appliquer. A l'issue du délai de préavis, le texte continuera de produire ses effets pendant un an.

7.2 FORMALITÉS DE DÉPÔT ET DE PUBLICITÉ

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément aux dispositions légales et règlementaires en vigueur.

7.3 AGRÉMENT

Le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus sont présentés à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L. 314-6 du Code de l'Action Sociale et des Familles.

7.4 EXTENSION

Les parties conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent accord en vue de le rendre applicable à tous les établissements, entreprises et services concernés par le champ d'application.

7.5 DATE D'EFFET

Le présent accord prendra effet au 1er janvier 2021 sous réserve de son agrément et de son extension.

Fait à Paris, le 9 Septembre 2020

Pour les organisations d'employeurs :

Axess – Confédération des employeurs du secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif

Pour les organisations syndicales de salariés :

CFDT
Fédération Nationale des Syndicats des Services de Santé et Services Sociaux

CGT
Fédération de la Santé et de l'Action Sociale

Force Ouvrière – Action Sociale

Force Ouvrière – Santé Privée

SUD Santé Sociaux