

Brochure n° 3307

Convention collective nationale

IDCC : 2264. – **HOSPITALISATION PRIVÉE**
(1^{re} édition. – Décembre 2003)

ACCORD PROFESSIONNEL DU 23 DÉCEMBRE 2004
RELATIF À LA MISE EN ŒUVRE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
TOUT AU LONG DE LA VIE
NOR : ASET0550107M

Entre :

La fédération de l'hospitalisation privée (FHP) ;
Le syndicat national des établissements et résidences privés pour personnes âgées (SYNERPA),

D'une part, et

La fédération santé et sociaux CFTC ;
La fédération des services de santé et des services sociaux CFDT ;
La fédération française de la santé de la médecine et de l'action sociale CFE-CGC ;
La fédération des services publics de santé FO ;
La fédération santé action sociale CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Enjeux et priorités

Le constat

La branche sanitaire et médico-sociale à statut commercial est confrontée à une montée en charge croissante des besoins sociaux de santé principalement liée aux évolutions démographiques et sociétales.

Vont de pair avec ces demandes de nouvelles exigences en termes de personnels tant sur le plan qualitatif que quantitatif, de disponibilité, de compétences qui viennent s'ajouter aux pénuries et difficultés de fonctionnement actuelles.

Les exigences de qualité et de transparence

La loi relative aux droits du malade et à la qualité du système de santé ainsi que la loi rénovant l'action sociale et médico-sociale appellent à une mobilisation d'une partie non négligeable du temps de travail des personnels et requièrent la présence de personnels qualifiés.

L'intégration des nouvelles techniques et pratiques professionnelles

Les découvertes médicales et leurs applications ainsi que les innovations dans la prise en charge nécessitent une adaptation régulière des personnels. Ainsi en est-il du traitement médical des données informatiques, de l'imagerie médicale, de l'utilisation médicale d'Internet... L'émergence de ces technologies dans nos secteurs conduit à transformer progressivement les modalités d'exercice des professionnels.

Notre branche est en pleine mutation : restructuration du paysage sanitaire, modification du système de tarification, nouveaux engagements dans le cadre des conventions tripartites..., évolution modifiant profondément les équilibres et stratégies des entreprises tant sur le plan économique que sur le plan des ressources humaines.

La prévention et la maîtrise des évolutions de notre environnement

La survenance possible de graves difficultés sanitaires et sociales collectives conduit à développer des modèles d'analyse de gestion des risques auprès des professionnels tant gestionnaires que soignants.

Les progrès médicaux ont permis d'accroître significativement la longévité dans les pays industrialisés : les équipes soignantes et accueillantes se trouveront de plus en plus confrontées au fur et à mesure de l'allongement de la durée de l'existence, à l'accroissement généralisé des problèmes de santé et de dépendance liés à l'âge.

La pénurie de personnels

La pénurie actuelle et à venir, affectant certains métiers ou certaines zones géographiques, peut remettre en cause le principe d'égal accès de tous aux soins.

Une attractivité affaiblie des professions sanitaires et sociales, notamment auprès des jeunes, en raison de l'image des métiers, perçus comme contraignants et difficiles, particulièrement ceux liés à l'âge de la population accueillie.

Face à ces enjeux, la formation qualifiante et la professionnalisation des salariés de la branche sanitaire et médico-sociale peuvent apporter des réponses.

Dès lors la branche sanitaire et médico-sociale s'inscrit résolument dans les attendus et les préconisations de l'accord, soit :

Permettre à chaque salarié de devenir acteur de son évolution et de ses parcours de formation professionnelle, notamment à ceux qui ont peu accès à la formation professionnelle ;

Permettre aux salariés d'acquérir les qualifications et compétences nécessaires à l'exercice de leurs activités et contribuer à leur promotion sociale ;

Faciliter l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle et qualifiante, en recherchant et mettant en œuvre les conditions nécessaires (utilisation des nouvelles technologies pédagogiques, formation en situation de travail tutorée, organisation pendant ou en dehors du temps de travail) ;

Professionaliser les salariés à travers la construction de parcours de formation individualisés, prenant en compte chaque fois que nécessaire les acquis de l'expérience professionnelle ;

Favoriser l'employabilité ;

Poursuivre les efforts pour l'accueil, l'emploi des jeunes et des demandeurs d'emploi, avec le renforcement de la culture tutorale ;

Promouvoir l'utilisation des outils conçus par les partenaires sociaux de la branche, et notamment avec les certificats de qualification professionnelle (CQP et/ou titre référencé), dans le cadre de référentiels de compétence nationaux arrêtés par la CPNE ;

Informers les entreprises et les aider, en particulier les plus petites, pour mobiliser les différents dispositifs de formation prévus par l'accord, en s'appuyant sur les structures compétentes, notamment l'organisme paritaire collecteur agréé de la branche, FORMAHP ;

Inciter les entreprises à mettre en œuvre une politique dynamique de qualification du personnel en concertation avec les institutions représentatives du personnel.

Orientations et priorités

Favoriser le recours à l'apprentissage et aux contrats de professionnalisation lors des recrutements.

Maintenir les compétences professionnelles et favoriser l'évolution interne des salariés.

Toutes actions de formation contribuant à maintenir l'employabilité des salariés et à favoriser leur évolution interne sont prioritaires.

Il s'agit donc :

- de permettre aux salariés en poste d'acquérir les qualifications et compétences nécessaires à l'exercice dans leur domaine d'activités et contribuer à leur promotion sociale ;
- et d'encourager l'utilisation des périodes de professionnalisation ou les dispositifs de validation des acquis de l'expérience.

Développer les parcours professionnels pour fidéliser le personnel : expertise, spécialité, management.

La construction de parcours de formation qualifiants sera recherchée pour ouvrir des perspectives de carrière notamment pour les personnels.

Développer les compétences managériales

L'environnement des établissements tant sanitaires que médico-sociaux se complexifie (multiplication de la réglementation) et requiert de façon accrue des compétences organisationnelles et relationnelles.

Les parties signataires rechercheront donc avec l'OPCA de la branche les formations adaptées à ces évolutions pour en faire bénéficier les cadres des structures.

Rôle et mission de l'encadrement dans l'accompagnement vers la formation.

Les parties signataires considèrent que l'encadrement par ses fonctions de coordination, de management et d'animation exerce une responsabilité directe autour de la formation des salariés. Il joue un rôle moteur dans :

- la diffusion de l'information concernant la connaissance de l'entreprise ;
- l'accueil des nouveaux salariés ;
- la diffusion de l'information nécessaire à l'élaboration des parcours professionnels ;
- le rapprochement entre les besoins des entreprises et ceux des salariés en matière de formation.

Les parties signataires incitent donc les entreprises de la branche à prendre en compte l'exercice de cette mission dans les objectifs du personnel d'encadrement et à lui donner les moyens de bénéficier, chaque fois que possible, d'une formation interne ou externe sur la formation, son cadre légal, sa mise en œuvre, l'analyse des besoins de formation, l'entretien annuel relatif à la formation.

Développer les actions de prévention et de gestion des risques en application des dispositions législatives.

Développer les compétences autour des nouvelles technologies et des démarches qualité.

Adapter les actions de formation aux nouveaux emplois en prenant en considération notamment les orientations développées dans le rapport du Conseil économique et social du 16 juillet 2004 relatif au « recrutement, formation et professionnalisation des salariés du secteur sanitaire et social ».

Concernant spécifiquement le secteur médico-social

Parallèlement à l'évolution quantitative des personnes âgées, s'observe depuis environ une décennie une tendance forte à l'accroissement de la proportion des résidents affectés par la dépendance.

Parmi ces personnes, les plus lourdement dépendantes représentent désormais plus de la moitié des résidents et constituent à ce titre la principale préoccupation organisationnelle, humaine, technique et matérielle.

L'absence de recul face à l'allongement de la vie a créé une forte inadéquation entre la formation des personnels soignants et d'accompagnement et l'évolution vers une prise en charge globale de la personne âgée.

Parallèlement à cette évolution conjoncturelle, le secteur doit ainsi faire face à un déficit structurel de main-d'œuvre qualifiée dû principalement à différents facteurs :

- des catégories de personnels de faible niveau de qualification initiale ou de qualification inadaptée ;
- une émergence de nouveaux métiers liée principalement à l'évolution de la gérontologie ;
- une démarche qualité imposée et engagée par la profession générant un accroissement de la technicité des emplois et donc de la qualification des personnels ;
- des obligations réglementaires renforcées en terme d'effectifs, de qualifications et de compétences, notamment dans le cadre de la réforme de la tarification.

Les professionnels du secteur souhaitent développer une gestion prévisionnelle des emplois, induisant la mise en œuvre d'une politique de gestion des compétences, et affirment dans ce cadre leur volonté d'optimiser les dispositifs mis en place par la nouvelle réglementation sur la formation professionnelle continue, en articulant leur démarche autour de 3 axes fondamentaux :

- l'attractivité des métiers et des carrières du secteur médico-social ;
- la professionnalisation des personnels en poste ;
- la fidélisation des collaborateurs.

Les moyens

La formation est l'un des moyens privilégiés pour que les salariés développent en temps opportun des connaissances, des compétences et un savoir-faire leur procurant les capacités d'adaptation aux évolutions, réalisant ainsi la nécessaire convergence entre les besoins économiques des entreprises et les aspirations individuelles et sociales des salariés.

Ainsi, les parties signataires, conscientes des évolutions, notamment technologiques et techniques, qui concernent le secteur de la santé et le secteur social et médico-social, considèrent que le développement de la formation professionnelle initiale et continue est l'une des conditions de la modernisation, donc de la pérennité des entreprises, ainsi que du maintien du niveau de qualité des soins dispensés et de prise en charge dans ses établissements ; d'une politique active de l'emploi basée sur l'investissement en ressources humaines, notamment par la qualification et la professionnalisation des salariés.

Dans cette perspective, l'ambition des partenaires sociaux ayant conclu l'accord national du 5 décembre 2003 correspond également à celle des parties au présent accord qui entendent ainsi rappeler les objectifs du dispositif de formation tout au long de la vie professionnelle en rappelant que celui-ci a pour finalité :

- de permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle grâce aux entretiens professionnels, aux actions de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience auxquelles il participe. Chaque salarié doit être en mesure d'élaborer et de mettre en œuvre un projet professionnel qui tienne compte non seulement des besoins en qualification de son entreprise ou, plus généralement, de ceux du monde économique, mais aussi de sa propre ambition de développer ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles ;

- de favoriser l'acquisition d'une qualification tout au long de leur vie professionnelle, aux jeunes, aux demandeurs d'emploi et à certains salariés en leur permettant de suivre des actions de formation dispensées, notamment dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation.
- de développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle, dans le cadre :
 - du plan de formation décidé et mis en œuvre au sein de leur entreprise ;
 - du droit au congé individuel de formation mis en œuvre à leur initiative ;
 - du droit individuel à la formation mis en œuvre à leur initiative, en liaison avec l'entreprise ;
- d'accroître le volume des actions de formation dispensées au bénéfice des salariés, en créant les conditions propres à permettre le déroulement de ces actions pendant ou en dehors du temps de travail, ces conditions portant sur la nature et la durée des actions, ainsi que sur les incitations et les engagements auxquels elles donnent lieu, sans oublier le recours aux nouvelles technologies et à la formation à distance.
- de favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle.

Les parties au présent accord estiment que le développement des relations entre les entreprises et le système éducatif est indispensable pour adapter l'offre de formation aux besoins des entreprises en qualification.

Elles rappellent la nécessité d'une large intégration des jeunes dans l'entreprise, et leur attachement au dispositif de formation d'insertion en alternance, qui constitue un des moyens de cette intégration. Elles souhaitent, à ce titre, le renforcement de la culture tutoriale. Elles conviennent dans ce sens de s'attacher à développer l'apprentissage dans la branche.

Elles considèrent que l'atteinte des objectifs assignés à la formation professionnelle nécessite un engagement de tous les partenaires : employeurs, salariés, formateurs, institutions représentatives du personnel, organisations syndicales, instances paritaires de la branche (CMP, CPNE, FORMAHP, le comité de pilotage de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications) dans le respect des rôles attribués à chacun, fixés par les textes légaux, réglementaires en vigueur et par le présent accord.

Elles soulignent également leur attachement à l'évolution des travaux du CEP qui constitue un outil privilégié dans la définition des politiques de formation professionnelle.

Elles considèrent enfin que la négociation triennale sur la formation professionnelle prévue par les dispositions légales est l'un des moments privilégiés pour définir et adapter les orientations de la formation professionnelle dans la branche.

TITRE LIMINAIRE

CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Les dispositions du présent accord national concernent les établissements privés de diagnostic et de soins et de réadaptation fonctionnelle (avec ou sans hébergement), les établissements d'hébergement pour personnes handi-

capées et âgées, de quelque nature que ce soit, privés à caractère commercial, sur l'ensemble du territoire national, départements d'outre-mer inclus, et notamment ceux visés par la nouvelle nomenclature des activités économiques sous les rubriques :

- 851.A. – Activités hospitalières ;
- 851.C. – Pratique médicale à l'exclusion des activités exercées en cabinet ;
- 853.A. – Accueil des enfants handicapés ;
- 853.C. – Accueil des adultes handicapés ;
- 853.D. – Accueil des personnes âgées.

TITRE I^{er}

DÉVELOPPER LA PROFESSIONNALISATION ET L'INSERTION DES JEUNES ET LA RÉINSERTION DES DEMANDEURS D'EMPLOI

CHAPITRE I^{er}-1

Le contrat de professionnalisation

Article 1.1

Objectifs

Ce dispositif doit permettre d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, un CQP et/ou titre référencé, un titre et diplôme enregistré dans le Répertoire national des certifications professionnelles, une qualification professionnelle figurant sur la liste établie par la CPNEFP ou une qualification professionnelle reconnue dans la convention collective unique ou dans son annexe.

Les signataires précisent l'importance qu'ils accordent à ce dispositif en ce qu'il permet :

- de sensibiliser les jeunes à la recherche d'un premier emploi, ainsi que les demandeurs d'emploi en recherche d'une nouvelle orientation, aux carrières des secteurs sanitaire et médico-social ;
- d'offrir à ces publics des qualifications professionnelles reconnues dans chacun des deux secteurs de la branche professionnelle.

Article 1.2

Publics

Dans le cadre de l'insertion ou de la réinsertion professionnelle, le contrat de professionnalisation s'adresse, conformément à l'article L. 981-1 du code du travail :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux qualifications visées ;
- aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus dès leur inscription à l'ANPE, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

Article 1.3

Cadre

Dans le cadre de ce type de contrat, le temps de travail ne pourra pas dépasser la durée légale du travail.

Le contrat peut prendre la forme d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat à durée indéterminée.

1. Le contrat de professionnalisation de 6 à 12 mois

a) Contrat comportant des actions de formation-évaluation et accompagnement d'une durée égale à 15 %.

Les actions de formation prévues au contrat de professionnalisation sont mises en œuvre par un organisme de formation externe ou par le service formation de l'établissement.

Elles sont d'une durée égale à 15 % de la durée totale du contrat sans pouvoir être inférieures à 150 heures.

b) Contrat comportant des actions de formation-évaluation et accompagnement d'une durée supérieure à 15 %.

Dans l'objectif de renforcer l'action de qualification, la durée des actions de formation peut être supérieure à 15 % sans pouvoir dépasser 25 % de la durée totale lorsque le bénéficiaire dudit contrat relève de l'un des publics suivants :

- les jeunes demandeurs d'emploi n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement secondaire et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les personnes ayant interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou ascendant en situation de dépendance ;
- les personnes de plus de 45 ans sans qualification reconnue ou dont la qualification ne leur permet pas d'accéder à un emploi ;
- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi tels que prévus à l'article L. 323-3 du code du travail, à l'instar des travailleurs handicapés ;
- les personnes éloignées de l'emploi bénéficiant de dispositifs tels que notamment le RMI ou l'ASS ;
- les demandeurs d'emploi titulaires d'un titre ou d'un diplôme qui n'offre pas de débouchés sur le bassin d'emploi.

La durée des actions de formation peut également être portée à 25 % de la durée du contrat lorsque la formation mène à un CQP et/ou titre référencé ou une qualification professionnelle reconnue par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou dans la convention collective unique et l'annexe.

2. Le contrat de professionnalisation d'une durée supérieure à 12 mois

La durée du contrat de professionnalisation peut être supérieure à 12 mois, dans la limite de 24 mois, à condition que l'action de formation mise en œuvre par un organisme de formation externe soit d'une durée supérieure à 25 % sans pouvoir dépasser 30 % de la durée totale du contrat.

La durée des enseignements généraux, professionnels et technologiques, mis en œuvre par un organisme externe, peut être portée à 50 % lorsque le référentiel du diplôme ou du titre à finalité professionnelle inscrit au RNCP ou dans la convention collective unique et son annexe le justifie.

Dans la branche, pour répondre aux besoins de compétences et de qualifications, les bénéficiaires des contrats de professionnalisation sont :

- les jeunes sans qualification sortis du système éducatif avant la fin du cycle secondaire ou sans diplôme du secondaire ;
- les personnes susceptibles de bénéficier d'actions de formation visant des certifications publiques, en particulier de l'éducation nationale et de l'enseignement agricole, des CQP et/ou titre référencé et toute action définie par la CPNEFP.

Les formations reconnues, notamment, comme prioritaires par le secteur sanitaire :

- le diplôme professionnel d'aide soignante et d'auxiliaire de puériculture ;
- le diplôme d'infirmière diplômée d'Etat et d'infirmières spécialisées (IBODE, IADE) ;
- les diplômes d'Etat de sage-femme et de puéricultrice ;
- les formations pour l'encadrement intermédiaire (D.U., mastère...).

Les formations reconnues, notamment, comme prioritaires par le secteur médico-social :

- le certificat d'aptitude aux fonctions d'aide médico-psychologique ;
- le diplôme professionnel d'aide soignant ;
- le brevet professionnel de la jeunesse, d'éducation populaire et du sport, option personnes âgées (ex BEATEP).

Article 1.4

Mise en œuvre

Les parcours de formation doivent répondre aux besoins réels des bénéficiaires et suivre notamment les principes de mise en œuvre suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- une alternance alliant des séquences d'enseignement théorique et pratique, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou de plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualification(s) recherchée(s) ;
- une évaluation ou certification des compétences acquises.

Dans un délai de 2 mois maximum à compter de la date de signature du contrat, l'employeur doit examiner, avec le titulaire du contrat et le tuteur, l'adéquation entre le programme de formation et les acquis du salarié mis en œuvre en situation professionnelle, afin d'y apporter d'éventuels aménagements.

Lorsque le contrat de professionnalisation est à durée déterminée, celui-ci peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation.

La liste des qualifications pouvant faire l'objet de contrats de professionnalisation peut être définie notamment par la CPNEFP de la branche en fonction des priorités d'emplois, au besoin en référence aux travaux de l'observatoire prospectif de la branche, créé au présent accord.

Article 1.5

Rémunération

Les titulaires du contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de la période de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération minimale établie sur une base annuelle qui ne peut être inférieure à :

- 60 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans ;
- 75 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus.

Pour les bénéficiaires titulaires d'un diplôme de niveau V de l'éducation nationale, ces rémunérations sont portées à 65 % et à 80 %, à compter de la 2^e année du contrat ou de la période, sauf situation de renouvellement du contrat de professionnalisation, prévue par l'article L. 981-7 du code du travail.

Ces rémunérations ne peuvent être inférieures respectivement à 70 % et 80 % du SMIC, dès lors que le bénéficiaire est au moins titulaire d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Pour les titulaires d'un diplôme à finalité professionnelle de niveau III de l'éducation nationale, ces rémunérations sont respectivement portées à 75 % et 90 % du SMIC.

Lorsque le salarié a plus de 26 ans, la rémunération ne peut être inférieure au SMIC ni à 85 % de la rémunération minimum prévue par la convention collective.

Article 1.6

Prise en charge financière

Conformément à l'article L. 983-1 du code du travail, la participation financière de l'OPCA de branche FORMAHP aux actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation liées au contrat de professionnalisation, s'effectuera sur la base de forfaits horaires établis à ce jour sur les bases suivantes :

- actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques (y compris les frais pédagogiques, rémunérations, cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles, frais de transport et d'hébergement etc.) :
 - actions spécifiques au secteur : 12 €/heure ;
 - pour toute autre action non spécifique au secteur : 9,15 €/heure (conformément à l'article D. 985 du code du travail) ;
- mise en place de la fonction tutorale : dans la limite d'un plafond de 230 € par mois, et par bénéficiaire, pour une durée maximale de 6 mois ;
- formation de tuteurs : dans la limite de 15 €/heure (durée maximale de 40 h).

Un bilan quantitatif et qualitatif sera réalisé par FORMAHP à l'issue de la première année de fonctionnement du contrat de professionnalisation. Ce bilan sera transmis à la commission mixte paritaire et à la CPNE. En fonction des résultats de ce bilan, les signataires, sur proposition des instances paritaires de FORMAHP, pourront réviser les forfaits mentionnés ci-dessus en tenant compte des disponibilités financières mobilisables.

Article 1.7

Tutorat

Les parties signataires considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle.

Le tuteur a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le bénéficiaire du contrat pendant la durée de l'action et de veiller au respect de son emploi du temps. Il assure la liaison avec l'organisme ou le service de formation chargé de mettre en œuvre les contrats de professionnalisation, et participe à l'évaluation du suivi de la formation.

Lors de la conclusion de contrat de professionnalisation, l'employeur s'assurera de la présence dans l'entreprise de professionnels volontaires pour assumer la fonction tutoriale. Parmi les volontaires, la personne choisie pour être tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 3 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Le tuteur ne pourra encadrer, au maximum, que trois stagiaires ou salariés à la fois. L'employeur s'engage à ce que le tuteur dispose du temps nécessaire à l'exercice de sa mission, en fonction du nombre de stagiaires ou salariés qu'il suit. En conséquence, d'une part, sa charge de travail devra tenir compte de cette mission, et d'autre part, le temps consacré à cette fonction pendant le temps de travail sera considéré comme temps de travail effectif.

Les parties signataires incitent les entreprises à valoriser la fonction tutorale exercée par les salariés.

Article 1.8

Rôle des institutions représentatives du personnel

Le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel s'il en existe, sont consultés et les délégués syndicaux informés sur :

- les effectifs concernés par le contrat, répertoriés par âge, sexe et niveau initial de formation ;
- les conditions d'accueil, de suivi et d'encadrement des bénéficiaires pendant la durée de leur contrat ;
- les informations données au titulaire du contrat sur le fonctionnement et les activités de l'entreprise ;
- les emplois occupés pendant et à l'issue de leur contrat ;
- les conditions de mise en œuvre des actions de professionnalisation ;
- les résultats obtenus en fin de contrat.

Les contrats de professionnalisation sont pris en compte dans l'analyse de la situation de l'emploi prévue à l'article L. 432-3-1 du code du travail.

CHAPITRE I^{er}-2

L'apprentissage

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler l'intérêt qu'ils portent au dispositif d'apprentissage. En conséquence, ils s'engagent à ouvrir une négociation spécifique sur ce thème au cours de l'année 2005.

TITRE II

FAVORISER L'ACCÈS DES SALARIÉS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

CHAPITRE II-1

La période de professionnalisation

Article 2.1

Objectifs

La période de professionnalisation a pour objectif de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée.

Les parties signataires considèrent que les entreprises du secteur doivent s'attacher tout particulièrement à la mise en place des périodes de professionnalisation dont l'objet est de favoriser le maintien dans l'emploi ou la conversion des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée.

La branche souligne son intérêt particulier pour ce dispositif. Elle encourage les employeurs à accepter, dans le cadre des seuils définis légalement, à ce titre, les demandes formulées par les salariés éligibles à ce type de formation. La période de professionnalisation doit permettre de qualifier prioritairement certaines catégories de personnel, de faible niveau de qualification, dont les compétences professionnelles acquises en situation de travail n'ont pu être validées en l'absence de dispositif adapté, ou qui souhaitent faire évoluer une qualification vers un niveau supérieur.

Article 2.2

Public

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante ou inadaptée au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, ou en référence à des priorités de branche ; en premier lieu, aux salariés ayant les premiers niveaux de qualification quel que soit leur âge ;
- aux salariés qui comptent 15 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 40 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui les emploie, souhaitant consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle ;
- aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi tels que prévus à l'article L. 323-3 du code du travail, à l'instar des travailleurs handicapés ;

- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle à la suite d'un congé de maternité ;
- aux salariés qui reprennent leur emploi après un congé parental ;
- aux salariés envisageant la création ou la reprise d'une entreprise ;
- à toute autre catégorie de bénéficiaire dans le cadre des priorités triennales de la branche ;
- aux salariés reprenant une activité professionnelle après une période de détachement syndical dans les conditions des articles 22-1 et 22-2 de la convention collective ;
- aux salariés reconnus par le médecin du travail inaptes à leur poste de travail suite à une maladie professionnelle ou un accident de travail.

Article 2.3

Cadre

La période de professionnalisation permet d'acquérir les qualifications prévues à l'article L. 900-3 du code du travail.

Elle a pour objet de permettre aux salariés d'acquérir :

- soit un diplôme, un titre professionnel ou certificat enregistré dans le RNCP ;
- soit une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective ;
- soit figurant sur une liste établie par la CPNEFP.

Les périodes de professionnalisation peuvent aussi permettre aux salariés de participer aux types d'actions de formation suivantes :

- actions ayant pour objet de favoriser l'adaptation et le maintien des salariés à l'emploi ainsi que de participer au développement de leurs compétences ;
- actions de promotion ayant pour objet de permettre l'acquisition d'une qualification plus élevée ;
- actions de prévention ayant pour objet de réduire les risques d'inadaptation de qualification à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en préparant les salariés, dont l'emploi est menacé, à une mutation d'activité.

Article 2.4

Mise en œuvre

Les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail, à l'initiative soit du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié, dans le cadre du plan de formation. Dans les deux cas, l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les actions de formation ayant pour objet d'adapter le salarié à son poste de travail sont réalisées pendant le temps de travail.

Les actions de formation, mises en œuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail, donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du droit individuel à la formation dans la limite de 80 heures sur une même année civile. Dans ce cas, les dispositions du IV de l'article L. 932-1 sont applicables.

Article 2.5

Tutorat

Les dispositions prévues par l'article 1-7 du présent accord relatif au contrat de professionnalisation s'appliquent également aux périodes de professionnalisation.

Article 2.6

Prise en charge financière

Dans un souci de favoriser le développement des compétences des salariés énumérés ci-dessus, la période de professionnalisation fera l'objet d'une prise en charge financière par FORMAHP, conformément à l'article L. 983-1 du code du travail.

La prise en charge se fera sur la base d'un forfait horaire de 12 € pour les formations visant un titre ou diplôme homologué et de 9,15 € pour toute autre action. Il comprend les frais pédagogiques, les rémunérations, cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles, les frais de transport et d'hébergement, etc.

La mise en place de la fonction tutorale et la formation de tuteur feront l'objet d'une prise en charge calculée dans les mêmes conditions que celles mentionnées à l'article 1.7 du titre I^{er}.

Un bilan sera réalisé à l'issue de la première année de fonctionnement de la période de professionnalisation. En fonction des résultats de ce bilan, les signataires, sur proposition des instances paritaires de FORMAHP, pourront réviser les forfaits mentionnés ci-dessus en tenant compte des disponibilités financières mobilisables.

CHAPITRE II-2

Le droit individuel à la formation (DIF)

Article 2.7

Objectifs

Le DIF permet au salarié de développer à son initiative son employabilité en devenant acteur de ses parcours de formation.

Article 2.8

Public

Tout salarié employé à temps plein ou à temps partiel, sous contrat à durée indéterminée et ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie.

Chaque année, tout salarié à temps plein, en contrat à durée indéterminée, comptant 1 an d'ancienneté au 31 décembre, acquiert à cette date un droit individuel à la formation. Pour les salariés en contrat à durée déterminée, le droit au DIF est ouvert dès lors qu'ils justifient avoir travaillé au moins 4 mois consécutifs ou non au cours des 12 derniers mois.

Article 2.9

Cadre

Le DIF est d'une durée de 20 heures par an, cumulables sur 6 ans avec un plafonnement à 120 heures. Cette durée est calculée *pro rata temporis* pour les salariés à temps partiel. Pour l'année 2004 tout salarié ayant une année d'ancienneté au 6 mai 2004, bénéficiera, au 31 décembre 2004, de 13 heures au titre du DIF qu'il pourra utiliser à compter du 1^{er} janvier 2005.

Le DIF se déroule en principe hors temps de travail. Pour permettre la prise en compte des contraintes d'organisation locales, il pourra se dérouler en partie pendant le temps de travail. Quand la formation se déroule hors temps de travail, le salarié perçoit une allocation de formation égale à 50 % du salaire net, conformément aux dispositions de l'article D.933-1 du code du travail.

Lorsque le salarié est travailleur de nuit au sens des dispositions légales et conventionnelles, l'utilisation du DIF en dehors du temps de travail nécessitera qu'il soit tenu compte de cette particularité lors de la reprise du travail du salarié concerné. Ainsi, une période de repos minimale de 11 heures devra être respectée avant toute réaffectation au poste habituel de nuit.

Il en sera de même pour les salariés affecté à un poste de jour ayant utilisé leur DIF en dehors de leur temps de travail.

Parmi les actions éligibles au titre du DIF, les actions suivantes relèvent des priorités de branche, qui sont l'une des catégories suivantes :

- les actions permettant une évolution de carrière et de promotion individuelle ;
- les actions d'acquisition, d'entretien et de perfectionnement des compétences, notamment, celles énoncées par l'article L. 982-2 du code du travail ;
- les actions de formation ayant pour objectif l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle ou d'une qualification reconnue dans la convention collective ;
- les actions de préparation ou de mise à niveau pour l'examen d'entrée aux écoles ;
- la préparation à la VAE ;
- les actions d'alphabétisation ou d'apprentissage de la langue française.

Pendant la durée de la formation, au titre du DIF, le salarié bénéficie de la législation sécurité sociale relative à la protection en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle.

Article 2.10

Mise en œuvre

Dans les conditions définies par l'article L. 933-2 du code du travail, la mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur.

Le salarié formule sa demande par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge. L'employeur adresse par écrit une réponse dans le délai de 1 mois ; le point de départ du délai étant la date de remise ou de première présentation à l'entreprise du courrier.

L'absence de réponse par l'employeur dans les mêmes formes pendant le délai de 1 mois suivant la demande du salarié vaut acceptation.

Pour une prise en compte des contraintes liées à l'organisation des services et à la continuité des soins et de la prise en charge des personnes accueillies, les modalités de départ en formation des salariés dont le DIF est accepté ou réputé accepté seront définies lors de la procédure d'élaboration du plan de formation après consultation du CE ou, à défaut, des délégués du personnel. Les actions de formation au titre du DIF peuvent être réalisées en utilisant les droits acquis et les autres moyens d'accès à la formation continue.

Le salarié est informé annuellement par écrit du cumul de ses droits acquis au titre du DIF soit par la remise d'un document spécifique annexé au bulletin de paie, soit par une mention spécifique sur le bulletin de paie.

Quand il est titulaire d'un contrat à durée déterminée, l'information lui est donnée selon la même méthode dès l'ouverture du droit.

Article 2.11

DIF et suspension du contrat de travail

Dans le cas d'une suspension du contrat de travail (congé parental, congé sans solde,...), le salarié garde le bénéfice du droit acquis. La suspension du contrat, interrompt l'acquisition du droit et décale d'autant le délai légal de 6 ans. Le droit sera à nouveau ouvert dès la reprise du travail du salarié.

Article 2.12

Transférabilité

Dans l'hypothèse d'une démission ou d'un licenciement (sauf pour faute grave ou lourde), à défaut respectivement d'une mise en œuvre ou d'une demande du DIF avant la fin du délai congé dans les conditions de l'article L. 933-6 du code du travail, les droits acquis au titre du DIF sont transférables selon les modalités suivantes :

Les droits acquis au titre du DIF seront transférés, dans la limite de 50 %, sous réserve que l'intéressé soit recruté, dans un délai de 6 mois suivant la rupture définitive de son contrat, dans une entreprise relevant du champ d'application du présent accord.

Ces droits sont utilisables selon les modalités ci-après :

L'employeur fournit une attestation au salarié indiquant la totalité des droits acquis (par ancienneté et/ou par un précédent transfert) au titre du DIF.

Cette attestation devra être présentée par le salarié à son nouvel employeur, au plus tard dans les 2 mois suivant la signature de son contrat de travail. Le nouvel employeur est alors tenu de reprendre 50 % des droits mentionnés dans cette attestation. Un récépissé de remise de cette attestation sera délivré au salarié.

En cas de non-présentation dans le délai susmentionné, la transférabilité est caduque.

L'ensemble des droits conservés et ceux acquis dans la nouvelle entreprise ne peut excéder au total le plafond de 120 heures prévues à l'article L. 933-2 du code du travail.

Article 2.13

Frais de transport et annexes

Les frais de transport et annexes seront remboursés dans les limites prévues par le conseil d'administration de l'OPCA.

Article 2.14

Bilan

La CPNEFP et FORMAHP fourniront, aux partenaires sociaux, un état annuel relatif à l'application du DIF dans la branche.

TITRE III

PERMETTRE L'INFORMATION ET L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

CHAPITRE III-1

L'entretien professionnel

Article 3.1

Public

Tout salarié ayant au moins 2 années d'activité dans une même entreprise bénéficie, au minimum tous les deux ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise, sur la nécessité d'actions de formation, soit pour permettre l'adaptation à l'évolution dans l'emploi, soit pour favoriser un changement d'emploi.

Article 3.2

Cadre

Dans l'hypothèse où il existe au sein d'un établissement une procédure d'entretien individuel des salariés, l'entretien professionnel créé par le présent accord n'est pas obligatoirement distinct de celui-ci. L'employeur doit veiller à ce qu'il soit traité du développement des compétences du salarié en tenant compte de son projet professionnel, de ses souhaits d'évolution. Il concerne la formation professionnelle et le parcours professionnel du salarié, notamment sur les points suivants :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle ;
- l'identification des objectifs de professionnalisation, qui pourraient être définis au bénéfice du salarié pour lui permettre d'améliorer ses compétences ou de renforcer sa qualification ;

- l'identification du ou des dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus ;
- les initiatives du salarié pour l'utilisation de son droit individuel à la formation, notamment au regard du temps de travail et, dans ce cas, les engagements réciproques dans l'entreprise et du salarié.

Ces entretiens se dérouleront pendant le temps de travail et seront rémunérés comme tel. Les établissements se référeront au guide de l'entretien professionnel, annexé au présent accord.

Article 3.3

Mise en œuvre

L'entretien se déroule avec le responsable du salarié, a minima N+1.

Afin d'apporter pleine efficacité aux entretiens prévus par le présent article, le salarié devra être prévenu de la date de l'entretien au moins 2 semaines à l'avance, de disposer d'éléments d'information suffisants, afin de lui permettre de s'y préparer ; il sera, à cette fin, informé notamment sur l'objet, le contenu de l'entretien et ses modalités de suivi.

L'entretien donnera lieu à la rédaction d'un document rappelant les principaux points évoqués et, le cas échéant, les actions de formation proposées pour permettre la réalisation des objectifs identifiés lors de cet entretien.

En l'absence de contestation écrite du salarié dans les 15 jours suivants l'entretien, les orientations définies dans l'entretien seront confirmées.

Ces entretiens devront être réalisés à une période permettant leur prise en compte dans la définition de la politique de formation et des actions de formation de l'entreprise.

En tout état de cause, le comité d'entreprise (ou à défaut les délégués du personnel) sera informé, une fois par an, du nombre de salariés ayant eu un entretien et les conséquences en termes de formation et d'organisation du travail.

CHAPITRE III-2

Le bilan de compétences

Article 3.4

Public

Indépendamment du congé de bilan de compétences, après 15 ans d'activité professionnelle et en tout état de cause après 40 ans, tout salarié pourra bénéficier, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail.

Article 3.5

Mise en œuvre

Les salariés souhaitant réaliser un bilan de compétence doivent avertir par écrit leur employeur 1 mois avant la date envisagée.

La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée en priorité dans le cadre du CIF ou du DIF. Ce bilan contribue à l'élaboration du projet professionnel et pourra donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation.

Le comité d'entreprise (ou à défaut les délégués du personnel) est informé, au moins une fois par an, du nombre et de la qualification des salariés ainsi que des suites données à leur demande et à leur bilan.

CHAPITRE III-3

Le passeport formation

Article 3.6

Objectif

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié devrait être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue, ou du fait de ses expériences professionnelles.

Article 3.7

Cadre

Dans cette perspective, les parties signataires souhaitent que chaque salarié puisse, à son initiative, établir son passeport formation qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Sa modélisation sera élaborée par la CPNEFP sur la base d'un modèle établi par le CPNFP, et qui prend en compte le CV européen.

Il reste un document personnel contenant des déclarations rédigées par son titulaire et recense notamment :

- les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ;
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience ;
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle, y compris celles suivies en période d'inactivité professionnelle ;
- les activités tutorales exercées ;
- le ou les emplois tenus dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail, et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois ;
- dans une annexe, les décisions en matière de formation qui ont été prises lors ou à l'issue des entretiens professionnels dont il aurait bénéficié.

TITRE IV
**ASSURER UNE VEILLE PROSPECTIVE SUR L'ÉVOLUTION
DES EMPLOIS ET DES QUALIFICATIONS**

CHAPITRE IV-1

*L'observatoire prospectif des emplois,
des métiers et des qualifications*

Article 4.1

Missions

L'observatoire apporte, par ses travaux d'analyse et ses préconisations, son concours à l'identification des changements qui affectent, ou sont susceptibles d'affecter, de manière quantitative ou qualitative, les emplois, notamment en termes de contenu et d'exigence de compétences.

Il rassemble donc les données et informations relatives aux emplois et aux qualifications et met à disposition des partenaires sociaux de la Branche, l'ensemble des données ainsi recueillies.

Plus particulièrement, l'observatoire établira les documents suivants :

- un tableau de bord : ce tableau de bord présentera chaque année les caractéristiques socioprofessionnelles actualisées et permettra, année après année, de décrire la population salariée et d'en suivre les évolutions dans la durée, d'en identifier les tendances et d'en détecter les évolutions structurelles et conjoncturelles. Il permettra la réalisation du rapport de branche ;
- des études métiers : portant sur un métier ou sur une catégorie de métiers, elles devront permettre d'identifier les perspectives d'évolution ;
- des études prospectives transversales : en fonction des changements et des évolutions à anticiper, ces études permettront aux signataires de réaliser un focus sur une problématique donnée.

A ce titre, il pourra être consulté à la demande de la commission mixte paritaire, ou par la CPNEFP, instances de la branche qui pourront ainsi bénéficier de l'ensemble des données et études émanant de l'observatoire.

La gestion technique de l'observatoire est déléguée à l'OPCA.

Article 4.2

Comité technique paritaire de pilotage

Il est créé, dans le cadre de cet observatoire, un comité paritaire de pilotage composé d'un représentant par organisation nationale représentative de salariés signataire du présent accord et d'autant de représentants des fédérations patronales signataires. Ce comité est créé au sein de la CPNEFP et se réunit au moins deux fois par an.

Il est chargé de définir les travaux de cet observatoire par le biais d'un cahier des charges, à en assurer le suivi, et, à partir de l'ensemble des données fournies sur les données quantitatives et qualitatives des métiers, de déterminer les suites à donner.

Ce cahier des charges du tableau de bord est revu annuellement ; il prévoit également les aspects budgétaires.

Le montant du financement nécessaire au fonctionnement de l'observatoire est fixé à 0,5 % du 0,5 collecté au titre de la contribution à la formation professionnelle.

Pour une bonne coordination avec FORMAHP, les signataires décident que :

- un représentant technique FORMAPH assistera systématiquement aux réunions du comité ;
- le conseil d'administration de FORMAHP sera garant d'une collaboration étroite entre l'observatoire et le comité de pilotage de la branche.

CHAPITRE IV-2

La commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle

La CPNEFP a pour principal objectif d'établir une concertation sur les moyens permettant de proposer à la profession des mesures visant à préparer les évolutions des métiers.

A ce titre, la CPNEFP assure notamment les missions suivantes :

- certificats de qualification professionnelle : création du dispositif, mise à jour du dispositif, création de passerelles entre CQP et/ou titre référencé, conception d'un dispositif de communication ;
- promotion des différents dispositifs de formation ;
- mise à jour de la liste des qualifications pouvant faire l'objet d'un contrat ou d'une période de professionnalisation, prévision des dérogations nécessaires en termes de durée de contrat et de durée d'action ;
- précisions annuelles sur les objectifs des périodes de professionnalisation ;
- suivi de l'ensemble des dispositifs de professionnalisation et d'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi ;
- fonctionnement du comité de pilotage paritaire de l'observatoire ;
- avis sur les contrats d'objectifs régionaux.

Ces dispositions complètent, en tant que besoin, les missions de la CPNEFP en matière de formation professionnelle, définies par l'accord du 15 février 1996.

CHAPITRE IV-3

L'OPCA

Les parties rappellent également le rôle essentiel tenu par l'OPCA FORMAHP au sein de la branche, s'agissant aussi bien du financement des actions de formations professionnelles, que de l'information des entreprises, des institutions représentatives du personnel et des salariés sur les différentes actions de formations.

Elles soulignent également le rôle essentiel, en lien avec l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, sur les évolutions des emplois dans la branche et sur le financement des actions prioritaires de formation.

TITRE V

LES DISPOSITIONS FINANCIÈRES

Les partenaires au présent accord rappellent les dispositions légales et les dispositions conventionnelles applicables aux entreprises selon leur taille. Elles encouragent celles-ci à consacrer aux dépenses de formation, des sommes qui dépassent les seuils rappelés ci-après.

CHAPITRE V-1

Les entreprises de 10 salariés et plus

Outre les obligations définies par l'article L. 951-1 du code du travail et conformément à l'article 87 de la convention collective du 18 avril 2002, le montant de la participation des entreprises consacré au plan de formation est fixé à 1,12 % de la masse salariale brute annuelle.

Ainsi, le financement de la formation professionnelle se décompose ainsi qu'il suit :

- plan de formation, période de professionnalisation et DIF : 1,12 % ;
- CIF : 0,20 % ;
- contrats ou périodes de professionnalisation, DIF, tutorat, observatoire : 0,50 %.

Les parties au présent accord, en vue de promouvoir la formation professionnelle dans la branche, rappellent aux entreprises l'obligation de verser 80 % de l'obligation au titre du plan de formation, soit 80 % du 1,12 % de la masse salariale brute annuelle et les incitent également à verser au-delà de ces 80 % à l'OPCA de la branche.

CHAPITRE V-2

Les entreprises de moins de 10 salariés

Conformément à l'article L. 952-1 du code du travail, les entreprises concernées consacrent 0,40 % des rémunérations versées pour l'année 2004 au financement des actions de formation professionnelle.

Ce pourcentage est porté à 0,55 % à compter du 1^{er} janvier 2005.

Sur ces pourcentages, 0,15 % sera consacré aux contrats ou périodes de professionnalisation, ou au financement du DIF.

Les parties au présent accord, en vue de promouvoir la formation professionnelle dans la branche, incitent les entreprises de moins de 10 salariés à verser à l'OPCA de la branche au-delà des contributions prévues au présent chapitre.

CHAPITRE V-3

Bilan

Un bilan sera réalisé à la fin de chaque année de fonctionnement du présent accord, dans la perspective des négociations triennales. Ce bilan intégrera les données relatives à l'utilisation des contrats de professionnalisation

et du DIF. La commission mixte paritaire, sur propositions des instances paritaires de FORMAHP, pourra revoir la répartition et l'affectation de la collecte mentionnée aux chapitres V-1 et V-2 ci-dessus.

TITRE VI DISPOSITIONS FINALES

Article 6.1

Durée. – Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet à compter du premier jour du mois suivant sa signature. Pour les entreprises non adhérentes aux syndicats patronaux signataires, il prendra effet à compter du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension. Il sera déposé ainsi que ses avenants, par les organisations professionnelles d'employeurs, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Article 6.2

Révision

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception, à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
- le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties sus-indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, seront maintenues ;
- les dispositions de l'avenant portant révision, se substitueront de plein droit à celles de l'accord, qu'elles modifient et sont opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui en aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

Article 6.3

Dénonciation

L'accord pourra être dénoncé conformément à l'article L. 132-8 du code du travail par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes, et selon les modalités suivantes :

La dénonciation sera notifiée par LR/AR à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe des prud'hommes.

Elle entraînera l'obligation pour toutes les parties signataires ou adhérentes de se réunir le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations.

Durant les négociations, l'accord restera applicable sans aucun changement.

Si un nouvel accord est signé dont le délai prévu par l'article L. 132-8 du code du travail, les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à l'accord dénoncé.

A défaut d'accord, l'accord ainsi dénoncé restera applicable sans changement pendant une année, qui commencera à courir à l'expiration du délai de préavis fixé par l'article L. 132-8, alinéa 1 du code du travail.

Passé ce délai de 1 an, le texte de l'accord, cessera de produire ses effets sous réserve des avantages acquis à titre individuel pour autant que la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles employeurs se rencontreront conformément aux dispositions de l'article L. 934-2 du code du travail, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, pour procéder à un bilan de l'application de ce dernier et pour négocier, le cas échéant, les adaptations nécessaires.

Article 6.4

Négociations complémentaires

Les parties s'engagent à ouvrir des négociations dans l'année 2005 conformément à l'article L. 934-2 du code du travail. Ces négociations tendront à la révision des accords du 15 février 1996 relatif à la CPNEFP et à la formation professionnelle.

Article 6.5

Application de l'accord

Compte tenu des enjeux spécifiques à la formation professionnelle dans la branche, il a été convenu entre les parties que le présent accord a valeur impérative. Il ne peut y être dérogé, dans un sens défavorable aux salariés, par accord d'entreprise dans le cadre du dernier alinéa de l'article L. 132-23 du code du travail.

ANNEXE

Guide de l'entretien professionnel

Ce guide peut servir de modèle aux établissements en vue de la mise en œuvre de l'entretien professionnel instauré par le présent accord. La CPNEFP pourra concevoir des outils pour évaluer la formation et servir aussi de trame d'entretien.

L'entretien professionnel doit permettre au salarié et à son responsable de dresser un panorama des possibilités et dispositifs de formation, et d'élaborer des propositions en matière d'actions de formation professionnelle.

L'objectif de la présente annexe est de poser des repères en vue de l'organisation et du déroulement de l'entretien professionnel. Elle ne se conçoit cependant pas comme un modèle rigide, chaque établissement doit se l'approprier, et la mettre en œuvre selon la réalité de son environnement.

Organisation de l'entretien :

- l'entretien, qui concerne les salariés justifiant d'au moins 2 années d'ancienneté dans l'entreprise, est organisé une fois tous les 2 ans au minimum. Il peut être rattaché à un autre entretien si une telle procédure de rencontre existe dans l'entreprise ;
- pour renforcer la pertinence de cet entretien, les parties au présent accord soulignent l'intérêt d'organiser une formation spécifique des responsables à la conduite d'entretien, par l'intermédiaire de l'OPCA FORMAHP, sur les techniques de conduite d'un entretien ;
- l'entretien doit permettre au responsable de détecter les besoins de formation du salarié. Le salarié devra connaître les principaux dispositifs de formation et les procédures mise en place, pour accéder à ceux-ci, dans l'entreprise ;
- les propositions formulées à l'occasion de cet entretien seront formalisées par écrit, dont une copie sera remise au salarié. La procédure de traitement des propositions ainsi recueillies pourra être à la charge des responsables RH et/ou formation des établissements, pour être disponible lors de l'établissement du plan de formation.

Thèmes de l'entretien :

- bilan sur les compétences relatives à la qualification occupée ;
- souhaits et/ou besoins de formation en rapport avec cette qualification ;
- projets du salarié sur son parcours professionnel ;
- propositions en matière d'actions de formation professionnelle.

Fait à Paris, le 23 décembre 2004.

(Suivent les signatures.)