

Brochure n° 3279

Convention collective nationale

IDCC : 1801. – **SOCIÉTÉS D'ASSISTANCE**

AVENANT N° 1 DU 6 JUILLET 2006
À L'ACCORD DU 20 JUILLET 2005
RELATIF À LA RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
NOR : *ASET0650833M*
IDCC : 1801

Entre :

Le syndicat national des sociétés d'assistance (SNSA),

D'une part, et

La fédération des services CFDT ;

Le SNCAPA CFE-CGC ;

Le SNAETAM CFE-CGC ;

La fédération des syndicats commerce, services et force de vente CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

I. – Structure du présent avenant

Afin de faciliter la lecture, la compréhension et l'articulation des mesures définies par le présent texte, et de celles définies par l'accord sur la réforme de la formation professionnelle du 20 juillet 2005, les parties sont convenues :

- d'une part, de préciser dans le présent texte (point II ci-dessous) les modifications, corrections et ajouts portés à l'accord du 20 juillet 2005 ;
- d'autre part, d'annexer un document qui fera partie intégrante du présent avenant, et qui reprendra l'ensemble des dispositions de l'accord sur la formation professionnelle du 20 juillet 2005, en intégrant les modifications et substitutions des dispositions définies par le présent avenant, de manière consolidée.

II. – Dispositions modificatives

L'accord du 20 juillet 2005 est modifié de la façon ci-dessous détaillée dans son préambule, puis en ses articles 3 à 7. Le sujet du titre VIII devient l'observatoire des métiers. Les dispositions diverses prennent le titre IX.

1. *Préambule*

Le préambule est remplacé comme suit :

« Les sociétés et les partenaires sociaux de la branche de l'assistance rappellent l'extrême importance qu'ils portent à la formation professionnelle des salariés tout au long de la vie et le caractère essentiel des mesures négociées.

L'expression "salariés" désigne dans le texte du présent accord les femmes et les hommes indistinctement.

La convention collective nationale des sociétés d'assistance, dès sa signature, comportait des dispositions spécifiques à la formation professionnelle, notamment dans ses articles 65 à 70. Les dispositions du présent accord complètent et renforcent ce dispositif.

La formation professionnelle a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et culturel et à la promotion sociale.

Elle vise également le retour à l'emploi de personnes qui ont interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants, ou de leur conjoint ou ascendant en situation de dépendance.

Elle concerne également et de façon prioritaire certains publics.

Le contenu de l'accord du 20 juillet 2005, et de son avenant n° 1, s'inscrivent dans le cadre de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, ainsi que des échanges et travaux menés au sein de la branche assistance.

Le caractère normatif des dispositions qui suivent s'impose aux négociations futures qui se déroulent au sein des entreprises de la branche. Ces dernières ne pourront pas y déroger, sauf accords et dispositions plus favorables.

L'économie générale du présent accord consiste à donner une impulsion à l'ensemble des dispositifs de la formation professionnelle continue.

Le présent accord rappelle la nécessité de faciliter la gestion des parcours professionnels, notamment par le développement des informations relatives aux dispositifs mis en place.

Les signataires du présent accord souhaitent faire des dispositifs qui suivent un ensemble de mesures incitatives en vue de parvenir à un développement harmonieux de la formation professionnelle dans les sociétés.

Dans cette optique, les signataires du présent accord encouragent toutes les mesures qui seront prises, en vue de faciliter l'utilisation des différents dispositifs existants ou issus de la réforme de la formation professionnelle

issue de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, en direction de l'ensemble des salariés, et plus particulièrement en vue de répondre aux demandes de formation exprimées par les personnes présentant un besoin de formation prioritaire.

Dans ce cadre, la mise en place d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'assistance revêt une importance particulière.»

2. Titre II « La formation tout au long de la vie professionnelle »

L'article 3 « Le plan de formation » est remplacé comme suit :

« Le plan de formation, soumis à consultation du comité d'entreprise ou d'établissement pour l'année à venir, prend en compte les dispositions prévues sur ce point par l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 et la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

Ce document précise les actions de formation proposées, en distinguant :

- les actions qui correspondent à des actions d'adaptation au poste de travail ;
- les actions qui correspondent à des actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés ;
- les actions qui correspondent à des actions de développement des compétences des salariés.

Toutes ces actions sont réalisées sur le temps de travail sous réserve, pour la 3^e catégorie, qu'elles s'inscrivent dans le cadre des axes prioritaires définis à l'article 2 du présent accord.

Compte tenu de la diversité importante des situations présentes dans la branche de l'assistance, il revient à chacune des entreprises de définir et préciser les actions qui se rattachent aux 3 catégories citées ci-dessus.

Ces définitions devront, dans la mesure du possible, intégrer les orientations générales et les axes prioritaires de formation listés par l'article 2 du présent accord.»

L'article 4 « Le droit individuel à la formation (DIF) » est remplacé comme suit :

« 4.1. Principes

Les parties signataires entendent promouvoir le droit individuel à la formation au sein des sociétés d'assistance, afin que ce dispositif permette dans une large mesure le développement des actions en direction de la promotion, de l'acquisition, de l'entretien ou du perfectionnement des connaissances et des actions de qualification, y compris en dehors de leur activité professionnelle. Il peut également être utilisé dans le cadre d'un bilan de compétences ou d'une VAE.

Ces actions s'inscrivent respectivement dans le cadre des dispositions des articles L. 900-2 et L. 900-3 du code du travail.

D'autre part, les signataires du présent accord s'accordent à reconnaître qu'il est de l'intérêt général de la profession de promouvoir dans le cadre du droit individuel à la formation les actions de formation répondant aux objectifs contenus dans les orientations générales et les axes prioritaires de formation listés par l'article 2 du présent accord.

Les actions de formation ainsi entreprises se déroulent sur le temps de travail, dans la limite de l'horaire contractuel du salarié bénéficiaire, et se décomptent au titre du droit individuel à la formation, à compter du 1^{er} janvier 2006.

4.2. Durée, période d'acquisition, période d'exercice

a) Salariés à temps plein.

Tout salarié employé à temps plein, sous contrat à durée indéterminée, disposant d'une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise au 1^{er} janvier, bénéficie chaque année à terme échu d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures.

Ainsi, un salarié à temps plein présent sur la totalité de l'année N disposera au 1^{er} janvier de l'année N+1 d'un crédit DIF annuel de 20 heures.

b) Salariés à temps partiel.

Pour les salariés à temps partiel, cette durée de 20 heures est calculée *pro rata temporis* s'ils travaillent moins de 50 % de la durée collective de travail de l'entreprise. A partir de cette proportion, la durée n'est pas proratisée.

c) Salariés en CDD.

Conformément aux dispositions de l'article L. 931-20-2 du code du travail, un salarié en CDD peut bénéficier d'un DIF *pro rata temporis* après 4 mois de présence consécutifs ou non au cours des 12 derniers mois.

d) Salariés arrivés en cours d'année.

Chaque salarié, dès son entrée dans l'entreprise, acquiert *pro rata temporis* les droits au DIF, correspondant à sa situation contractuelle.

Ainsi un salarié à temps plein embauché durant l'année N disposera au 1^{er} janvier de l'année N+2 d'un crédit DIF *pro rata temporis* au titre de l'année N et d'un crédit DIF de 20 heures au titre de l'année N+1. (A titre d'exemple, un salarié à temps plein embauché au 1^{er} octobre de l'année N disposera, au 1^{er} janvier de l'année N+2, d'un crédit DIF de 25 heures).

e) Dispositions générales.

Les dispositions ci-dessus s'appliquent entièrement aux salariés remplissant les conditions au 1^{er} janvier 2005.

Les droits sont cumulables pendant 6 ans jusqu'à 120 heures. Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées.

Les droits acquis à terme échu sont communiqués à chaque salarié, par tout moyen approprié, 1 fois par an, et lors d'un départ pour démission.

4.3. Mise en œuvre

Celle-ci relève de l'initiative du salarié, en accord avec l'entreprise. Les 2 formalisent cet accord sous forme d'un écrit.

L'accord ou la demande d'exercice du DIF doivent comporter les mentions suivantes :

- nature de l'action ;
- modalités de déroulement de l'action ;
- durée de l'action ;
- et, s'il y a lieu, dates de début et de fin de l'action ;
- coût de l'action ;
- dénomination du prestataire souhaité ;
- contenu pédagogique.

La demande du salarié doit être déposée au moins 2 mois avant le début de l'action.

L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse, l'absence de réponse vaut acceptation.

En situation de préavis, ces délais doivent être adaptés en fonction des nécessités de service et des impératifs de la formation.

En cas de désaccord entre le salarié et l'employeur sur le choix formulé durant 2 exercices civils consécutifs, le salarié bénéficiera d'une priorité de prise en charge dans le cadre d'un CIF, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et critères définis par l'organisme paritaire gestionnaire du CIF.

Le nombre d'accords et de refus est communiqué, annuellement, par l'employeur, à la commission formation du comité d'entreprise.

4.4. Départ de l'entreprise

4.4.1. En cas de démission.

En cas de démission, l'exercice du DIF est de droit, sous réserve expresse que l'action de formation soit engagée avant la fin du délai-congé.

Le DIF n'est pas transférable en tant que tel.

4.4.2. En cas de licenciement.

En cas de licenciement, le DIF est transférable, dans les conditions de l'article 4.4.4.

Dans les cas où, en cours de préavis, le salarié demande à utiliser son droit, le montant de l'allocation de formation, correspondant aux heures acquises au titre du DIF et n'ayant pas été utilisées, est alors valorisé sur la base du salaire net de base perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise.

Les sommes correspondant à ce montant doivent permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation, à condition que le salarié en fasse la demande avant le terme du préavis.

A défaut d'une telle demande, le montant correspondant au DIF n'est pas dû par l'employeur.

4.4.3. En cas de départ à la retraite.

Le DIF n'est ni transférable ni valorisable sur le plan financier.

4.4.4. Conditions de transfert au sein de la branche de l'assistance.

La transférabilité du DIF du salarié est assurée dans les 6 mois qui suivent la démission ou le licenciement, excepté pour faute grave ou lourde, à hauteur de 100 % des droits acquis, au sein de la branche de l'assistance et des sociétés appliquant la convention collective nationale de l'assistance.

Cette transférabilité est effective, sous réserve d'une demande de transfert écrite présentée par le salarié auprès de la société d'accueil, lors de la signature du contrat de travail. »

L'article 5 « Le contrat de professionnalisation » est remplacé comme suit :

« 5.1. Principes

Le contrat de professionnalisation est destiné à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Il peut être à durée déterminée ou indéterminée.

Etabli par écrit, il est déposé auprès de la DDTEFP.

Les signataires du présent accord conviennent de porter la durée maximale du contrat de professionnalisation à 24 mois, selon les actions de formation.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le contrat de professionnalisation ne peut s'appliquer qu'aux métiers pour lesquels existe une certification validée par la branche (diplôme, titre à finalité professionnelle reconnue dans le répertoire national des certifications professionnelles ou qualification à finalité professionnelle figurant sur une liste établie par la CNPEF) validée par la branche.

5.2. Publics concernés

Le contrat de professionnalisation s'adresse aux jeunes de moins de 26 ans, sans qualification professionnelle, et aux demandeurs d'emploi, afin de faciliter leur retour vers l'emploi.

5.3. Rémunération

Sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 981-5 et D. 981 du code du travail, le salarié titulaire d'un contrat de professionnalisation perçoit une rémunération déterminée en pourcentage de la rémunération minimale annuelle conventionnelle du niveau auquel est rattaché le poste qu'il occupe, dans les conditions prévues par la convention collective nationale des sociétés d'assistance.

Sous réserve des dispositions légales citées dans l'alinéa précédent, les pourcentages applicables aux rémunérations minimales annuelles seront au minimum les suivants :

- 65 % de la rémunération minimale annuelle conventionnelle du niveau auquel est rattaché le poste qu'il occupe, dans les conditions prévues par la CCNA pour les jeunes âgés de moins de 21 ans ;

- 75 % de la rémunération minimale annuelle conventionnelle du niveau auquel est rattaché le poste qu'il occupe, dans les conditions prévues par la CCNA pour les jeunes âgés de 21 à 26 ans ;
- 85 % de la rémunération minimale annuelle conventionnelle du niveau auquel est rattaché le poste qu'il occupe, dans les conditions prévues par la CCNA pour les salariés âgés de 26 ans et plus.

Les rémunérations des salariés de 26 ans et plus devront tenir compte du niveau de la formation suivie par le salarié.

Ces rémunérations minimales peuvent faire l'objet d'une revalorisation par voie d'accord d'entreprise.

5.4. Durée et modalités de la formation

Les signataires du présent accord s'accordent pour fixer la durée des actions d'évaluation et d'accompagnement, ainsi que des enseignements généraux, professionnels et techniques au niveau suivant : 40 % de la durée du contrat, sans que la durée de cette action soit inférieure à 150 heures. »

L'article 6 « La période de professionnalisation » est remplacé comme suit :

« 6.1. Principes

Ouverte aux salariés sous CDI déjà présents dans l'entreprise, la période de professionnalisation est destinée à « favoriser le maintien dans l'emploi » en adaptant les compétences des salariés les plus vulnérables.

Les signataires du présent texte s'accordent pour attribuer aux périodes de professionnalisation des objectifs découlant des orientations générales et des axes prioritaires de formation, listés par l'article 2 du présent accord.

Les périodes de professionnalisation s'effectuent sur le temps de travail, sauf souhait contraire du salarié.

6.2. Publics concernés

a) Salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail.

b) Salariés s'engageant dans une formation destinée à préparer un projet professionnel au sein de l'entreprise, en accord avec celle-ci. Le projet professionnel fera l'objet d'une formalisation conjointe. Une fois l'action de formation dispensée et au plus tard 3 mois après, un entretien de suivi aura lieu dont l'objectif est l'aide à la mise en place du projet professionnel.

c) Femmes ou hommes souhaitant consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle, après 20 ans d'activité ou à partir de 45 ans avec une ancienneté minimale de 12 mois dans l'entreprise, ou après 15 ans passés au même poste dans l'entreprise.

d) Salariés envisageant la création ou la reprise d'une entreprise.

e) Salariés reprenant leur activité professionnelle après un congé parental.

f) Femmes reprenant leur activité après un congé maternité.

- g) Travailleurs handicapés.
- h) Salariés reprenant leur activité après une période de longue maladie.
- i) Salariés s'engageant dans une démarche de bilan de compétences ou de validation de l'expérience avec l'accord de leur employeur.

6.3. Mise en œuvre

Le bénéfice de la période de professionnalisation est subordonné à 2 conditions :

1. Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation n'excède pas 2 % de l'effectif (en nombre de personnes physiques) salarié de l'entreprise ou de l'établissement, ou 2 salariés dans les établissements dont l'effectif est inférieur à 100.

Toute demande non satisfaite en raison de l'atteinte du seuil restera prioritaire sur une durée de 2 ans.

2. OPCASSUR accepte de financer les actions d'accompagnement et de formation liées à cette période dans les conditions suivantes :

- les actions de formation éligibles à la période de professionnalisation sont d'une durée égale au minimum à 70 heures et au maximum à 500 heures, auxquelles peuvent s'ajouter les heures acquises au titre du DIF ;
- par exception, le plancher minimum de 70 heures ne s'applique pas dans le cadre des actions de bilan de compétence et au congé pour validation des acquis de l'expérience, visées à l'article 6.2. *i* du présent accord ;
- au terme de cette période, un entretien d'évaluation est organisé par l'entreprise. Les modalités pratiques de cet entretien sont déterminées par chaque société. »

L'article 7 « La validation des acquis de l'expérience » est remplacé comme suit :

« Les signataires du présent accord rappellent que désormais les diplômes et titres à finalité professionnelle sont obtenus par les voies scolaires et universitaires, par l'apprentissage, par la formation professionnelle ou en tout ou partie par la VAE.

Les signataires rappellent également la possibilité d'obtention du congé légal pour validation des acquis d'une durée de 24 heures.

Les parties signataires s'entendent pour reconnaître l'importance de la VAE et promouvoir les actions relatives à la validation de l'expérience.

Pour cela, elles s'engagent à mettre en place au niveau de la branche une cellule VAE dont les missions consisteront dans l'information et l'orientation, notamment par la mise à disposition d'une brochure.

Les parties signataires entendent rappeler que l'expérience correspond à l'exercice continu ou non, pendant une durée cumulée d'au moins 3 ans d'une activité salariée, non salariée ou bénévole. »

3. Titre V « Information des salariés »

L'article 12 « Le bilan de compétences » est remplacé comme suit :

« Tout salarié peut bénéficier d'un bilan de compétences, dans le respect de la législation en vigueur. Néanmoins, une priorité supplémentaire sera accordée aux salariés répondant aux critères suivants :

- après 20 ans d'activité ou à partir de 45 ans avec une ancienneté minimale de 12 mois dans l'entreprise ;
- ou après 15 ans passés au même poste dans l'entreprise.

La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée en priorité, et à la demande du salarié, par le dispositif du CIF ou par celui du DIF.

Le bilan de compétences, qui permet d'analyser les motivations personnelles du salarié et ses aptitudes professionnelles, peut déboucher sur une formation dans le cadre des dispositifs existants. »

4. Titre VII « Dispositions financières »

L'article 15 « Utilisation des fonds de la formation professionnelle » est remplacé comme suit :

« Dans le cadre des obligations légales, et notamment de l'article L. 951-1 du code du travail, les sociétés d'assistance s'acquittent, auprès d'OPCASSUR, d'un versement égal à 0,5 % des rémunérations de l'année de référence.

Ce versement est affecté au financement des différents dispositifs de formation.

Sous réserve des décisions prises par les instances d'OPCASSUR, les signataires du présent avenant s'entendent sur la répartition suivante de la collecte des sociétés d'assistance :

- 50 % en direction du DIF ;
- 25 % pour la période de professionnalisation ;
- 20 % pour le contrat de professionnalisation ;
- 5 % pour l'exercice de la fonction de tuteur.

Les signataires du présent avenant conviennent de la possibilité de modifications en cours d'exercice par les instances d'OPCASSUR, en fonction de la réalisation des fonds affectés aux différentes catégories de dépenses. »

L'article 16 « Commission de suivi » devient l'article 18 (voir ci-dessous).

5. Le titre VIII « Dispositions diverses » devient le titre VIII « Observatoire des métiers ».

Article 16 (article nouveau)

Composition

L'observatoire prospectif des métiers, des emplois et des qualifications de l'assistance se compose d'un comité technique de pilotage.

La délégation patronale désigne 5 membres représentant le SNSA.

Chaque organisation syndicale désigne un représentant titulaire, de préférence déjà membre de la CNPEF, et un suppléant qui siègera en cas d'absence du titulaire.

Un projet d'organisation, établi par la CNPEF, est présenté pour validation en réunion paritaire.

Article 17 (article nouveau)

Missions principales

L'observatoire a pour mission de fournir une information sur les évolutions des métiers et des qualifications de l'assistance, et d'étudier les facteurs susceptibles de les faire évoluer.

A ce titre, il réalise, ou fait réaliser, des études permettant d'éclairer les travaux de la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation, à la demande de cette dernière.

Pour ce faire, l'observatoire conçoit et met en œuvre des outils permettant de suivre et d'anticiper les conséquences sur l'emploi, la formation professionnelle et les évolutions économiques et sociales du secteur d'activité.

Afin d'identifier les évolutions des compétences rattachées à ces métiers et emplois, il aura pour mission d'élaborer un référentiel de compétences pour la profession.

6. Il est créé un titre IX « Dispositions diverses ».

Article 18

Commission de suivi

Elle est constituée de la délégation patronale (2 membres) et de 2 personnes par confédération signataire de l'accord.

Elle se réunit 1 fois par an et a pour mission d'examiner un bilan de l'application de l'accord au sein des entreprises et d'émettre des recommandations visant une meilleure appropriation du texte par les entreprises.

Elle peut également être sollicitée dans le cas où des difficultés d'interprétation ou d'application du présent accord surviendraient dans les conditions prévues à l'article 6 de la convention collective.

Article 19

Portée juridique

Il est rappelé que les dispositions de l'accord du 20 juillet 2005, modifiées par l'avenant n° 1, revêtent un caractère normatif et s'imposent, à ce titre, aux accords particuliers qui seraient conclus au sein des entreprises de la branche assistance.

Article 20

Date d'effet

Les modifications portées sur l'avenant n° 1 à l'accord du 20 juillet 2005 entrent en vigueur en date du 1^{er} août 2005. Le SNSA s'engage à effectuer les démarches nécessaires à son dépôt légal et à son extension.

Article 21

Durée

L'accord du 20 juillet 2005 et son avenant n° 1 sont conclus pour une durée indéterminée.

Article 22

Dénonciation et révision

La faculté de dénonciation et/ou de révision s'effectuera dans les mêmes conditions qu'à l'article 6 de la convention collective.

Fait à Paris, le 6 juillet 2006.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

à l'avenant n° 1 à l'accord du 20 juillet 2005 relatif à la réforme de la formation professionnelle dans les sociétés d'assistance

Afin de :

- faciliter la lecture, la compréhension et l'articulation des mesures définies par l'accord sur la réforme de la formation professionnelle du 20 juillet 2005, et celles définies par l'avenant n° 1 ;
- doter les utilisateurs d'un outil complet et pratique à utiliser en consultation,

il a été convenu que cette annexe, qui fait partie intégrante de l'avenant n° 1 relatif à la réforme de la formation professionnelle, reprend l'ensemble des dispositions de l'accord sur la formation professionnelle du 20 juillet 2005 en intégrant les modifications et substitutions de dispositions définies par l'avenant n° 1 de manière consolidée. Elle a donc valeur de texte unique.

PRÉAMBULE

Les sociétés et les partenaires sociaux de la branche de l'assistance rappellent l'extrême importance qu'ils portent à la formation professionnelle des salariés tout au long de la vie et le caractère essentiel des mesures négociées.

L'expression « salariés » désigne dans le texte du présent accord, les femmes et les hommes indistinctement.

La convention collective nationale des sociétés d'assistance, dès sa signature, comportait des dispositions spécifiques à la formation professionnelle, notamment dans ses articles 65 à 70. Les dispositions du présent accord complètent et renforcent ce dispositif.

La formation professionnelle a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et culturel et à la promotion sociale.

Elle vise également le retour à l'emploi de personnes qui ont interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants, ou de leur conjoint ou ascendant en situation de dépendance.

Elle concerne également et de façon prioritaire certains publics.

Le contenu de l'accord du 20 juillet 2005, et de son avenant n° 1, s'inscrivent dans le cadre de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, ainsi que des échanges et travaux menés au sein de la branche assistance.

Le caractère normatif des dispositions qui suivent s'impose aux négociations futures qui se dérouleront au sein des entreprises de la branche. Ces dernières ne pourront pas y déroger, sauf accords et dispositions plus favorables.

L'économie générale du présent accord consiste à donner une impulsion à l'ensemble des dispositifs de la formation professionnelle continue.

Le présent accord rappelle la nécessité de faciliter la gestion des parcours professionnels, notamment par le développement des informations relatives aux dispositifs mis en place.

Les signataires du présent accord souhaitent faire des dispositifs qui suivent un ensemble de mesures incitatives en vue de parvenir à un développement harmonieux de la formation professionnelle dans les sociétés.

Dans cette optique, les signataires du présent accord encouragent toutes les mesures qui seront prises, en vue de faciliter l'utilisation des différents dispositifs existants, ou issus de la réforme de la formation professionnelle issue de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, en direction de l'ensemble des salariés et plus particulièrement en vue de répondre aux demandes de formation exprimées par les personnes présentant un besoin de formation prioritaire.

Dans ce cadre, la mise en place d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'assistance revêt une importance particulière.

TITRE I^{er}

CADRE JURIDIQUE DE L'ACCORD

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord bénéficie aux salariés des sociétés appliquant la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994.

Il est rappelé que les dispositions du présent accord revêtent un caractère normatif et s'imposent en tant que telles aux accords particuliers qui seraient conclus au sein des entreprises de la branche assistance.

Article 2

Orientations générales et axes prioritaires pour la branche assistance

- a) Le présent accord renforce et réaffirme le rôle de la CNPEF dans :
- la saisine de l'observatoire des métiers, des emplois et des qualifications des sociétés d'assistance ;
 - le suivi des accords de branche relatifs à l'emploi et à la formation ;
 - la formulation des propositions et recommandations en matière de priorités à assigner aux politiques de formation dans la profession ;
 - la participation à l'élaboration des certifications ;
 - le soutien au développement de la validation des acquis professionnels, notamment par la mise en place de la cellule VAE de branche ;
 - la définition des priorités et des critères pris en compte par OPCASSUR dans l'examen des demandes de financements des dossiers ;
 - l'élaboration de recommandations en faveur de l'accès à la formation de certains publics prioritaires ;

- la promotion du DIF par tout moyen approprié ;
- la détermination des forfaits horaires relatifs à la prise en charge des contrats et des périodes de professionnalisation ;
- l'examen des moyens nécessaires au bon exercice de la mission des tuteurs.

b) Les parties s'accordent à privilégier, dans le cadre de l'élaboration des plans de formation, toutes les actions destinées :

- à améliorer la gestion de la relation client et de la qualité de service ;
- à s'approprier les compétences nécessaires à la maîtrise des évolutions technologiques ;
- à favoriser la capacité des salariés à occuper un emploi dans la branche et s'adapter à l'évolution de leurs métiers, ainsi qu'aux métiers émergents dans les sociétés d'assistance ;
- à accompagner les évolutions de carrière, et à favoriser la progression professionnelle à partir de l'analyse conjointe effectuée par le salarié et son responsable hiérarchique à l'occasion de l'entretien professionnel, validée par la direction des ressources humaines.

Seront également privilégiées les actions qui pourront s'accompagner d'une validation des acquis de l'expérience et/ou viser la préparation d'un diplôme ou d'une certification professionnelle cohérente avec l'évolution envisagée.

TITRE II

LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE

Article 3

Le plan de formation

Le plan de formation, soumis à consultation du comité d'entreprise ou d'établissement pour l'année à venir, prend en compte les dispositions prévues sur ce point par l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 et la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

Ce document précise les actions de formation proposées, en distinguant :

- les actions qui correspondent à des actions d'adaptation au poste de travail ;
- les actions qui correspondent à des actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés ;
- les actions qui correspondent à des actions de développement des compétences des salariés.

Toutes ces actions sont réalisées sur le temps de travail sous réserve, pour la 3^e catégorie, qu'elles s'inscrivent dans le cadre des axes prioritaires définis à l'article 2 du présent accord.

Compte tenu de la diversité importante des situations présentes dans la branche de l'assistance, il revient à chacune des entreprises de définir et préciser les actions qui se rattachent aux 3 catégories citées ci-dessus.

Ces définitions devront, dans la mesure du possible, intégrer les orientations générales et les axes prioritaires de formation listés par l'article 2 du présent accord.

Article 4

Le droit individuel à la formation (DIF)

4.1. Principes

Les parties signataires entendent promouvoir le droit individuel à la formation au sein des sociétés d'assistance, afin que ce dispositif permette dans une large mesure le développement des actions en direction de la promotion, de l'acquisition, de l'entretien ou du perfectionnement des connaissances et des actions de qualification, y compris en dehors de leur activité professionnelle. Il peut également être utilisé dans le cadre d'un bilan de compétences ou d'une VAE.

Ces actions s'inscrivent respectivement dans le cadre des dispositions des articles L. 900-2 et L. 900-3 du code du travail.

D'autre part, les signataires du présent accord s'accordent à reconnaître qu'il est de l'intérêt général de la profession de promouvoir dans le cadre du droit individuel à la formation, les actions de formation répondant aux objectifs contenus dans les orientations générales et les axes prioritaires de formation listés par l'article 2 du présent accord.

Les actions de formation ainsi entreprises se déroulent sur le temps de travail, dans la limite de l'horaire contractuel du salarié bénéficiaire, et se décomptent au titre du droit individuel à la formation, à compter du 1^{er} janvier 2006.

4.2. Durée, période d'acquisition, période d'exercice

a) Salariés à temps plein.

Tout salarié employé à temps plein, sous contrat à durée indéterminée, disposant d'une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise au 1^{er} janvier, bénéficie chaque année à terme échu d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures.

Ainsi, un salarié à temps plein présent sur la totalité de l'année N disposera, au 1^{er} janvier de l'année N+1, d'un crédit DIF annuel de 20 heures.

b) Salariés à temps partiel.

Pour les salariés à temps partiel, cette durée de 20 heures est calculée *pro rata temporis* s'ils travaillent moins de 50 % de la durée collective de travail de l'entreprise. A partir de cette proportion, la durée n'est pas proratisée.

c) Salariés en CDD.

Conformément aux dispositions de l'article L. 931-20-2 du code du travail, un salarié en CDD peut bénéficier d'un DIF *pro rata temporis* après 4 mois de présence consécutifs ou non au cours des 12 derniers mois.

d) Salariés arrivés en cours d'année.

Chaque salarié, dès son entrée dans l'entreprise, acquiert *pro rata temporis* les droits au DIF, correspondant à sa situation contractuelle.

Ainsi, un salarié à temps plein embauché durant l'année N disposera, au 1^{er} janvier de l'année N+2, d'un crédit DIF *pro rata temporis* au titre de l'année N et d'un crédit DIF de 20 heures au titre de l'année N+1.

(A titre d'exemple, un salarié à temps plein embauché au 1^{er} octobre de l'année N disposera, au 1^{er} janvier de l'année N+2, d'un crédit DIF de 25 heures.)

e) Dispositions générales.

Les dispositions ci-dessus s'appliquent entièrement aux salariés remplissant les conditions au 1^{er} janvier 2005.

Les droits sont cumulables pendant 6 ans jusqu'à 120 heures. Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées.

Les droits acquis à terme échu sont communiqués à chaque salarié, par tout moyen approprié, 1 fois par an, et lors d'un départ pour démission.

4.3. Mise en œuvre

Celle-ci relève de l'initiative du salarié, en accord avec l'entreprise. Les 2 formalisent cet accord sous forme d'un écrit.

L'accord ou la demande d'exercice du DIF doivent comporter les mentions suivantes :

- nature de l'action ;
- modalités de déroulement de l'action ;
- durée de l'action ;

et, s'il y a lieu,

- dates de début et de fin de l'action ;
- coût de l'action ;
- dénomination du prestataire souhaité ;
- contenu pédagogique.

La demande du salarié doit être déposée au moins 2 mois avant le début de l'action.

L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse, l'absence de réponse vaut acceptation.

En situation de préavis, ces délais doivent être adaptés en fonction des nécessités de service et des impératifs de la formation.

En cas de désaccord entre le salarié et l'employeur sur le choix formulé durant 2 exercices civils consécutifs, le salarié bénéficiera d'une priorité de prise en charge dans le cadre d'un CIF, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et critères définis par l'organisme paritaire gestionnaire du CIF.

Le nombre d'accords et de refus est communiqué, annuellement, par l'employeur, à la commission formation du comité d'entreprise.

4.4. Départ de l'entreprise

4.4.1. En cas de démission.

En cas de démission, l'exercice du DIF est de droit, sous réserve expresse que l'action de formation soit engagée avant la fin du délai-congé.

Le DIF n'est pas transférable en tant que tel.

4.4.2. En cas de licenciement.

En cas de licenciement, le DIF est transférable, dans les conditions de l'article 4.4.4.

Dans les cas où, en cours de préavis, le salarié demande à utiliser son droit, le montant de l'allocation de formation, correspondant aux heures acquises au titre du DIF et n'ayant pas été utilisées, est alors valorisé, sur la base du salaire net de base perçu par le salarié, avant son départ de l'entreprise.

Les sommes correspondant à ce montant doivent permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation, à condition que le salarié en fasse la demande avant le terme du préavis.

A défaut d'une telle demande, le montant correspondant au DIF n'est pas dû par l'employeur.

4.4.3. En cas de départ à la retraite.

Le DIF n'est ni transférable ni valorisable sur le plan financier.

4.4.4. Conditions de transfert au sein de la branche de l'assistance.

La transférabilité du DIF du salarié est assurée dans les 6 mois qui suivent la démission ou le licenciement, excepté pour faute grave ou lourde, à hauteur de 100 % des droits acquis, au sein de la branche de l'assistance et des sociétés appliquant la convention collective nationale de l'assistance.

Cette transférabilité est effective, sous réserve d'une demande de transfert écrite présentée par le salarié auprès de la société d'accueil, lors de la signature du contrat de travail.

Article 5

Le contrat de professionnalisation

5.1. Principes

Le contrat de professionnalisation est destiné à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Il peut être à durée déterminée ou indéterminée.

Etabli par écrit, il est déposé auprès de la DDTEFP.

Les signataires du présent accord conviennent de porter la durée maximale du contrat de professionnalisation à 24 mois, selon les actions de formation.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le contrat de professionnalisation ne peut s'appliquer qu'aux métiers pour lesquels existe une certification validée par la branche (diplôme, titre à finalité professionnelle reconnue dans le répertoire national des certifications professionnelles ou qualification à finalité professionnelle figurant sur une liste établie par la CNPEF) validée par la branche.

5.2. Publics concernés

Le contrat de professionnalisation s'adresse aux jeunes de moins de 26 ans, sans qualification professionnelle, et aux demandeurs d'emploi, afin de faciliter leur retour vers l'emploi.

5.3. Rémunération

Sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 981-5 et D. 981 du code du travail, le salarié titulaire d'un contrat de professionnalisation perçoit une rémunération déterminée en pourcentage de la rémunération minimale annuelle conventionnelle du niveau auquel est rattaché le poste qu'il occupe, dans les conditions prévues par la convention collective nationale des sociétés d'assistance.

Sous réserve des dispositions légales citées dans l'alinéa précédent, les pourcentages applicables aux rémunérations minimales annuelles seront au minimum les suivantes :

- 65 % de la rémunération minimale annuelle conventionnelle du niveau auquel est rattaché le poste qu'il occupe, dans les conditions prévues par la CCNA pour les jeunes âgés de moins de 21 ans ;
- 75 % de la rémunération minimale annuelle conventionnelle du niveau auquel est rattaché le poste qu'il occupe, dans les conditions prévues par la CCNA pour les jeunes âgés de 21 à 26 ans ;
- 85 % de la rémunération minimale annuelle conventionnelle du niveau auquel est rattaché le poste qu'il occupe, dans les conditions prévues par la CCNA pour les jeunes âgés de 26 ans et plus.

Les rémunérations des salariés de 26 ans et plus devront tenir compte du niveau de la formation suivie par le salarié.

Ces rémunérations minimales peuvent faire l'objet d'une revalorisation par voie d'accord d'entreprise.

5.4. Durée et modalités de la formation

Les signataires du présent accord s'accordent pour fixer la durée des actions d'évaluation et d'accompagnement, ainsi que des enseignements généraux, professionnels et techniques au niveau suivant : 40 % de la durée du contrat, sans que la durée de cette action soit inférieure à 150 heures.

Article 6

La période de professionnalisation

6.1. Principes

Ouverte aux salariés sous CDI déjà présents dans l'entreprise, la période de professionnalisation est destinée à « favoriser le maintien dans l'emploi » en adaptant les compétences des salariés les plus vulnérables.

Les signataires du présent texte s'accordent pour attribuer aux périodes de professionnalisation des objectifs découlant des orientations générales et des axes prioritaires de formation, listés par l'article 2 du présent accord.

Les périodes de professionnalisation s'effectuent sur le temps de travail, sauf souhait contraire du salarié.

6.2. Publics concernés

a) Salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail.

b) Salariés s'engageant dans une formation destinée à préparer un projet professionnel au sein de l'entreprise, en accord avec celle-ci. Le projet professionnel fera l'objet d'une formalisation conjointe. Une fois l'action de formation dispensée et au plus tard 3 mois après, un entretien de suivi aura lieu dont l'objectif est l'aide à la mise en place du projet professionnel.

c) Femmes ou hommes souhaitant consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle, après 20 ans d'activité ou à partir de 45 ans avec une ancienneté minimale de 12 mois dans l'entreprise, ou après 15 ans passés au même poste dans l'entreprise.

d) Salariés envisageant la création ou la reprise d'une entreprise.

e) Salariés reprenant leur activité professionnelle après un congé parental.

f) Femmes reprenant leur activité après un congé maternité.

g) Travailleurs handicapés.

h) Salariés reprenant leur activité après une période de longue maladie.

i) Salariés s'engageant dans une démarche de bilan de compétences ou de validation de l'expérience avec l'accord de leur employeur.

6.3. Mise en œuvre

Le bénéfice de la période de professionnalisation est subordonné à 2 conditions :

1. Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation n'excède pas 2 % de l'effectif (en nombre de personnes physiques) salarié de l'entreprise ou de l'établissement, ou 2 salariés dans les établissements dont l'effectif est inférieur à 100.

Toute demande non satisfaite en raison de l'atteinte du seuil restera prioritaire sur une durée de 2 ans.

2. OPCASSUR accepte de financer les actions d'accompagnement et de formation liées à cette période dans les conditions suivantes :

- les actions de formation éligibles à la période de professionnalisation sont d'une durée égale au minimum à 70 heures et au maximum à 500 heures, auxquelles peuvent s'ajouter les heures acquises au titre du DIF ;
- par exception, le plancher minimum de 70 heures ne s'applique pas dans le cadre des actions de bilan de compétences et au congé pour validation des acquis de l'expérience, visées à l'article 6.2.i du présent accord ;
- au terme de cette période, un entretien d'évaluation est organisé par l'entreprise. Les modalités pratiques de cet entretien sont déterminées par chaque société.

Article 7

La validation des acquis de l'expérience

Les signataires du présent accord rappellent que désormais les diplômes et titres à finalité professionnelle sont obtenus par les voies scolaire et universitaire, par l'apprentissage, par la formation professionnelle ou en tout ou partie par la VAE.

Les signataires rappellent également la possibilité d'obtention du congé légal pour validation des acquis d'une durée de 24 heures.

Les parties signataires s'entendent pour reconnaître l'importance de la VAE et promouvoir les actions relatives à la validation de l'expérience.

Pour cela, elles s'engagent à mettre en place au niveau de la branche une cellule VAE dont les missions consisteront dans l'information et l'orientation, notamment par la mise à disposition d'une brochure.

Les parties signataires entendent rappeler que l'expérience correspond à l'exercice continu ou non, pendant une durée cumulée d'au moins 3 ans d'une activité salariée, non salariée ou bénévole.

Article 8

L'accompagnement tutoral

8.1. Principes

Les signataires du présent accord rappellent que le système de tutorat existe dans de nombreuses entreprises de la branche et qu'il est inscrit dans la convention collective nationale des sociétés d'assistance, notamment au travers des dispositions de l'article 67.

Les termes du présent accord sont destinés à renforcer l'institution du tutorat dans l'accompagnement des bénéficiaires des contrats et des périodes de professionnalisation.

8.2. Mise en œuvre

Chaque entreprise met en œuvre des modalités pratiques de prise en compte et de valorisation du tutorat, exercé par les salariés, dans le but de parvenir à une reconnaissance de cette activité et ce, notamment, à l'occasion des entretiens individuels.

Une formation spécifique doit être envisagée en accord avec le salarié-tuteur, compte tenu des possibilités offertes et/ou à développer avec l'organisme collecteur de la branche.

Les dépenses engagées dans ce cadre ressortissent à l'application des articles D. 981-5 et D. 981-4 du code du travail.

La CNPEF établira un rapport spécifique sur l'exercice de la mission de tuteur au sein de la branche.

Au terme de ce rapport, elle pourra émettre des recommandations en vue d'améliorer, de développer et de compléter ces pratiques.

TITRE III
LES MESURES EN FAVEUR DES PUBLICS PRIORITAIRES

Article 9

*Les mesures destinées à favoriser l'insertion
et la formation professionnelle des travailleurs handicapés*

9.1. Principes

Les signataires du présent accord insistent sur la nécessité de favoriser et de renforcer l'accès à la formation professionnelle des personnes handicapées.

9.2. Mise en œuvre

Au niveau de la branche, la CNPEF établira un rapport spécifique retraçant pour l'année écoulée les actions de formation dont auront bénéficié les travailleurs handicapés.

Des recommandations pourront être formulées en direction des entreprises adhérentes.

Au niveau des entreprises, celles-ci devront porter une attention toute particulière à cette catégorie de salariés, notamment par la mise en œuvre de solutions adaptées.

TITRE IV
**PROMOTION DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES
FEMMES ET LES HOMMES AU REGARD DE L'ACCÈS À LA
FORMATION PROFESSIONNELLE**

Article 10

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

10.1. Principes

Les signataires du présent accord reconnaissent dans la promotion de l'égalité professionnelle, entre les femmes et les hommes, au regard de l'accès à la formation professionnelle, une des priorités essentielles de la branche et des entreprises la composant.

10.2. Mise en œuvre

Dans cette perspective, la CNPEF sur la base des rapports annuels existants et d'études particulières éventuellement à créer élabore des recommandations sur l'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans l'accès à la formation professionnelle dans toutes ses dimensions.

Elle pourra, dans ce cadre, s'appuyer sur des travaux particuliers réalisés par l'observatoire prospectif des métiers, des emplois et des qualifications de l'assistance.

Les entreprises devront, dans le cadre de leurs plans de formation, contribuer au développement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

TITRE V INFORMATION DES SALARIÉS

Article 11

L'entretien professionnel

11.1. Principes

Les signataires du présent accord rappellent que la convention collective nationale des sociétés d'assistance, et plus particulièrement dans son article 29, vise dans sa rédaction la prise en compte des souhaits du salarié en matière de formation exprimés lors de l'entretien périodique.

L'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle et au dialogue social conduisent à compléter ce dispositif par une prise en compte spécifique des besoins du salarié, auxquels une action de formation serait à même de répondre, dans le cadre de son maintien dans l'emploi ou du développement de ses compétences.

Compte tenu des organisations spécifiques, diverses et variées des entreprises, les signataires s'accordent pour joindre les 2 démarches au cours d'un seul et même entretien.

Toutefois, à l'occasion de circonstances particulières et spécifiques, après accord du salarié et de son responsable hiérarchique, il pourra être dérogé à cette règle, pour disjoindre les 2.

11.2. Mise en œuvre au niveau de la branche

Il est décidé d'élaborer et de diffuser une brochure spécifique d'information en direction des salariés et des responsables menant les entretiens.

11.3. Mise en œuvre au niveau des entreprises

Sans préjudice des organisations en place dans les sociétés adhérentes au SNSA et de celles qui pourront y être adoptées, en vue de répondre aux caractéristiques propres à chacune, les entretiens portant sur les souhaits de formation devront aborder notamment les points suivants :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation tout au long de la vie professionnelle ;
- les conditions de réalisation de ces actions ;
- les modalités pratiques de mise en œuvre du DIF ;
- l'identification des objectifs de professionnalisation ;
- l'identification du ou des objectifs possibles à partir des objectifs retenus.

Au terme de l'entretien périodique, incluant l'entretien professionnel ou, selon les cas, ayant eu lieu séparément, le salarié sera informé de façon précise et personnalisée des conclusions de ceux-ci.

Pour ce qui concerne l'entretien professionnel, le salarié qui évoquera des raisons circonstanciées aura la possibilité d'être reçu par le responsable hiérarchique supérieur ou, le cas échéant, par le responsable des ressources humaines.

Le comité d'entreprise est informé annuellement des grandes tendances qui se dessinent au cours des entretiens, en matière de souhaits de formation.

Chaque entreprise doit sensibiliser et accompagner son personnel encadrant, dans la mise en œuvre de ces dispositifs.

Il est rappelé que la convention collective nationale de l'assistance du 13 avril 1994 prévoit, dans son article 29 b, que les besoins en formation de l'encadrement à la conduite des entretiens individuels sont pris en compte pour l'élaboration du plan de formation.

Article 12

Le bilan de compétences

Tout salarié peut bénéficier d'un bilan de compétences, dans le respect de la législation en vigueur. Néanmoins, une priorité supplémentaire sera accordée aux salariés répondant aux critères suivants :

- après 20 ans d'activité ou à partir de 45 ans avec une ancienneté minimale de 12 mois dans l'entreprise ;
- ou après 15 ans passés au même poste dans l'entreprise.

La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée en priorité et, à la demande du salarié, par le dispositif du CIF ou par celui du DIF.

Le bilan de compétences, qui permet d'analyser les motivations personnelles du salarié et ses aptitudes professionnelles, peut déboucher sur une formation dans le cadre des dispositifs existants.

Article 13

Le passeport formation

13.1. Principes

La mobilité, tant sur un plan interne qu'externe, nécessite pour le salarié, d'être en possession de :

- la certification de ses connaissances ;
- l'identification et la certification de ses aptitudes acquises, dans le cadre de la formation professionnelle continue.

13.2. Mise en œuvre

Dans un souci de clarification et de simplification, les signataires du présent accord s'accordent sur la mise en place d'un passeport formation, de forme unique et standard, pour la branche assistance.

Ce document élaboré et proposé par la CNPEF comportera les rubriques suivantes :

- les diplômes et titres obtenus ;
- les expériences professionnelles acquises lors de périodes de stage ou de formation en entreprise ;
- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplômes, de titres ou de certificats de qualification, obtenus dans le cadre de la formation continue et/ou de la VAE ;

- la nature et la durée des actions de formation continue suivies au titre de la formation professionnelle continue ;
- les activités du tuteur ;
- le ou les emplois tenus dans une même entreprise et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre.

Il est entendu que le passeport formation demeure la propriété du salarié, qu'il peut y ajouter les rubriques qu'il souhaite et qu'il remplit sous son entière responsabilité.

TITRE VI

DÉFINITION DES BESOINS EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE AU NIVEAU DE LA BRANCHE

Article 14

La CNPEF

Dans le cadre de cette réforme du droit de la formation professionnelle, la CNPEF se voit confier de nouveaux axes de réflexion et notamment ceux qui découlent de l'article 2 du présent accord.

Le nombre de réunions annuelles ne saurait être inférieur à 3.

TITRE VII

DISPOSITIONS FINANCIÈRES

Article 15

L'utilisation des fonds de la formation professionnelle

Dans le cadre des obligations légales et notamment de l'article L. 951-1 du code du travail, les sociétés d'assistance s'acquittent, auprès d'OPCASSUR, d'un versement égal à 0,5 % des rémunérations de l'année de référence.

Ce versement est affecté au financement des différents dispositifs de formation.

Sous réserve des décisions prises par les instances d'OPCASSUR, les signataires du présent accord s'entendent sur la répartition suivante de la collecte des sociétés d'assistance :

- 50 % en direction du DIF ;
- 25 % pour la période de professionnalisation ;
- 20 % pour le contrat de professionnalisation ;
- 5 % pour l'exercice de la fonction de tuteur.

Les signataires du présent accord conviennent de la possibilité de modifications en cours d'exercice par les instances d'OPCASSUR, en fonction de la réalisation des fonds affectés aux différentes catégories de dépenses.

TITRE VIII

OBSERVATOIRE DES MÉTIERS

Article 16

Composition

L'observatoire prospectif des métiers, des emplois et des qualifications de l'assistance se compose d'un comité technique de pilotage.

La délégation patronale désigne 5 membres représentant le SNSA.

Chaque organisation syndicale désigne 1 représentant titulaire, de préférence déjà membre de la CNPEF, et 1 suppléant qui siègera en cas d'absence du titulaire.

Un projet d'organisation, établi par la CNPEF, est présenté pour validation en réunion paritaire.

Article 17

Missions principales

L'observatoire a pour mission de fournir une information sur les évolutions des métiers et des qualifications de l'assistance, et d'étudier les facteurs susceptibles de les faire évoluer.

A ce titre, il réalise ou fait réaliser des études permettant d'éclairer les travaux de la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation, à la demande de cette dernière.

Pour ce faire, l'observatoire conçoit et met en œuvre des outils permettant de suivre et d'anticiper les conséquences sur l'emploi, la formation professionnelle et les évolutions économiques et sociales du secteur d'activité.

Afin d'identifier les évolutions des compétences rattachées à ces métiers et emplois, il aura pour mission d'élaborer un référentiel de compétences pour la profession.

TITRE IX

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 18

Commission de suivi

Elle est constituée de la délégation patronale (2 membres) et de 2 personnes par confédération signataire de l'accord.

Elle se réunit 1 fois par an, et a pour mission d'examiner un bilan de l'application de l'accord au sein des entreprises et d'émettre des recommandations visant une meilleure appropriation du texte par les entreprises.

Elle peut également être sollicitée dans le cas où des difficultés d'interprétation ou d'application du présent accord surviendraient dans les conditions prévues à l'article 6 de la convention collective.

Article 19

Portée juridique

Il est rappelé que les dispositions de l'accord du 20 juillet 2005, modifiées par l'avenant n° 1, revêtent un caractère normatif et s'imposent, à ce titre, aux accords particuliers qui seraient conclus au sein des entreprises de la branche assistance.

Article 20

Date d'effet

Les modifications portées par l'avenant n° 1 à l'accord du 20 juillet 2005 entrent en vigueur en date du 1^{er} août 2006. Le SNSA s'engage à effectuer les démarches nécessaires à son dépôt légal et à son extension.

Article 21

Durée

L'accord du 20 juillet 2005 et son avenant n° 1 sont conclus pour une durée indéterminée.

Article 22

Dénonciation et révision

La faculté de dénonciation et/ou de révision s'effectuera dans les mêmes conditions qu'à l'article 6 de la convention collective.