

Ucanss

**ACCORD DE BRANCHE RELATIF A LA FORMATION TOUT AU LONG DE  
LA VIE PROFESSIONNELLE DES PERSONNELS DES ORGANISMES DU  
REGIME GENERAL DE SECURITE SOCIALE**

Entre d'une part :

- l'Union des caisses nationales de sécurité sociale, représentée par son directeur, Philippe Renard, dûment mandaté à cet effet par le Comité exécutif des directeurs, le 19 mai 2005.

et, d'autre part :

- les organisations syndicales nationales soussignées,

Il a été convenu ce qui suit :

## **PREAMBULE**

Les parties signataires estiment indispensable le franchissement d'une nouvelle étape qui témoigne de leur volonté de donner une nouvelle impulsion à la formation professionnelle des salariés de l'Institution, en se servant à cet égard de l'ensemble des dispositifs issus de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, et de leur attachement à faire de la formation un enjeu essentiel de progression individuelle et collective, dans le cadre d'un équilibre à rechercher entre les attentes des salariés et les missions de service public des organismes.

Elles constatent que, dans un contexte institutionnel marqué notamment par une accélération des départs en retraite et une évolution des pratiques professionnelles liée à un renforcement des exigences globales d'efficacité, en vue d'assurer un service public qui soit pleinement en phase avec les attentes et les besoins de la société, la formation professionnelle constitue un élément stratégique de gestion des ressources humaines au service de la professionnalisation et du développement des compétences et de la performance tant individuelle que collective.

A cet égard, l'Institution entend optimiser le recrutement et l'intégration des nouveaux embauchés en assurant l'apprentissage des métiers qui lui sont spécifiques, tout en facilitant et renforçant l'acquisition de connaissances et compétences génériques « protection sociale », garante d'une évolution professionnelle plus aisée.

Les parties signataires considèrent que la mise en œuvre du droit individuel à la formation constitue une opportunité pour chaque salarié de devenir pleinement acteur du développement de ses compétences professionnelles.

Elles réaffirment leur attachement à la reconnaissance des personnes dans leurs identités professionnelles et leurs compétences, en vue notamment de renforcer la cohésion sociale entre les générations, en favorisant, au moyen d'une politique volontariste et diversifiée, la reconnaissance des qualifications acquises par la formation et/ou l'expérience.

Dans cette perspective et afin de rendre optimale l'utilisation des fonds de la professionnalisation, elles décident de mettre en œuvre le dispositif des périodes de professionnalisation.

Les parties signataires estiment indispensable que soit encouragée et systématisée une politique volontariste de reconnaissance des qualifications acquises par la formation et/ou l'expérience professionnelle, en sorte que des formations institutionnelles diplômantes préparant à l'exercice des métiers spécifiques à l'Institution bénéficient d'une reconnaissance externe.

A cet égard, la mobilité professionnelle des salariés ayant obtenu un diplôme institutionnel s'en trouvera facilitée et les qualifications de l'Institution augmenteront leur attractivité sur le marché de l'emploi.

Elles souhaitent qu'une attention toute particulière soit portée à la situation comparée des hommes et des femmes, dans la visée de promouvoir et assurer l'égalité, notamment s'agissant des taux d'accès à la formation.

Elles considèrent que la politique novatrice de formation et la mise en place progressive d'un dispositif cohérent de développement des compétences, formations initiales et professionnalisation, d'ores et déjà initiées, doivent être pérennisées, adaptées à l'évolution des métiers et complétées par une politique systématique d'évaluation qui porte à la fois sur les dispositifs de formation eux-mêmes mais également sur les résultats en situation de travail. Ces dispositions favorisent, tant l'intégration des nouveaux embauchés que l'accompagnement des évolutions professionnelles des salariés.

Elles demandent que l'ensemble des acteurs de la formation s'approprie toutes les dimensions de la politique de formation en lien avec la politique de l'emploi, telle que définie dans chaque branche de l'Institution, et conviennent, dans cette perspective, de créer une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, et de favoriser le développement du dialogue social dans le domaine de la formation à tous les niveaux pertinents de décision.

Tel est l'objet du présent accord, conclu dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Il traite respectivement :

- des orientations institutionnelles prioritaires ;
- du pilotage du système de formation ;
- de l'organisation du système de formation ;
- du financement de la formation professionnelle.

## **TITRE I : IDENTIFICATION DES ORIENTATIONS PRIORITAIRES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE POUR L'INSTITUTION**

Les parties signataires considèrent que les orientations prioritaires de la formation professionnelle doivent faciliter la prise en compte conjointe :

- du projet de chaque salarié, considéré comme un acteur essentiel du développement de ses compétences, de sa qualification et de son évolution professionnelle.
- des évolutions de l'Institution et de chacune des branches de législation ;
- des besoins spécifiques de chaque organisme ;

Elles identifient, pour la durée de l'accord, quatre finalités prioritaires en terme de formation :

- l'intégration des salariés, eu égard aux départs prévisionnels en retraite ;
- le développement des compétences, afin de tenir compte des évolutions stratégiques que connaissent et vont connaître les différentes branches de législation ;
- l'accompagnement de l'évolution professionnelle ;
- la reconnaissance des qualifications et des acquis de l'expérience.

Les orientations prioritaires définies au présent titre, fondées sur les perspectives d'évolution de l'Institution et de chacune des branches de législation, constituent, pour les directions d'organismes, des principes directeurs, à prendre en compte pour l'élaboration de la politique et du plan de formation, au même titre que les besoins spécifiques de l'organisme.

Dans ce cadre, les actions de formation inscrites au plan de formation annuel ou pluriannuel seront réparties selon les trois catégories prévues par la législation en vigueur :

- Les actions d'adaptation au poste de travail : elles sont en lien avec le périmètre du poste de travail ; elles répondent à une évolution « limitée » du poste de travail ou à une formation « prise de fonction » pour un salarié spécifiquement recruté ; elles répondent à un besoin immédiat. Elles se déroulent pendant le temps de travail ;
- Les actions liées à l'évolution de l'emploi ou qui participent au maintien dans l'emploi : elles sont en lien avec le périmètre de l'emploi ; elles répondent à une évolution importante de l'emploi ou de la fonction du salarié à son niveau de qualification ; elles se situent dans une perspective moyen terme. Elles se déroulent pendant le temps de travail ;

- Les actions de développement des compétences : elles ont des objectifs de formation qui vont au-delà de la qualification professionnelle du salarié au moment de la formation ; elles peuvent préparer un changement de qualification et ou d'emploi ; elles se situent dans une logique anticipatrice à plus long terme. Elles se déroulent pendant le temps de travail.

Le rattachement d'une action de formation à une catégorie dépend de la nature de l'action, de la situation et de la qualification du salarié au moment où il suit l'action et des effets de la formation sur sa situation professionnelle.

## **CHAPITRE 1 - LA FORMATION AU SERVICE DE L'INTEGRATION DES SALARIES DANS LES ORGANISMES**

### **Article 1 : Le recours au dispositif des contrats de professionnalisation**

#### 1.1) Utilisation des contrats de professionnalisation

Compte tenu de l'intérêt que présente la formule des contrats de professionnalisation, il est demandé aux organismes d'y avoir recours de façon prioritaire dans le cadre des recrutements qu'ils sont amenés à opérer.

#### 1.2) Bénéficiaires concernés

Les contrats de professionnalisation s'adressent aux jeunes de 16 à 25 ans révolus, souhaitant compléter leur formation initiale et acquérir une qualification professionnelle.

Ils sont également ouverts aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

Les parties signataires souhaitent que l'utilisation des contrats de professionnalisation soit également pour l'Institution l'opportunité d'intégrer des jeunes rencontrant des difficultés d'insertion, et s'engagent à cet effet à procéder à l'analyse des modalités destinées à faciliter cette intégration.

#### 1.3) Qualifications visées

Les contrats de professionnalisation seront prioritairement, mais non exclusivement, réservés à la formation aux qualifications spécifiques à l'Institution, notamment les métiers de techniciens des différentes branches de législation.

#### 1.4) Nature des contrats

Les contrats de professionnalisation seront conclus à durée déterminée.

En application des dispositions légales, ils seront d'une durée minimale de 6 à 12 mois. Cette durée pourra aller jusqu'à un maximum de 24 mois, pour des personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige.

Tel est le cas pour :

- les formations visant les qualifications spécifiques à l'Institution et la délivrance des « diplômes nationaux » de technicien des différentes branches de législation, de manager opérationnel, et d'inspecteur du recouvrement ;
- les formations visant l'obtention d'un Certificat de Qualification Professionnelle inscrit au Répertoire national des certifications ;
- les formations visant l'obtention d'un diplôme ou d'un titre reconnu ;

Afin de favoriser l'utilisation de ces contrats par les organismes, les salariés recrutés en contrat de professionnalisation à durée déterminée bénéficient, sans pouvoir prétendre à la qualité de titulaires, de tous les avantages conventionnels.

En tout état de cause, l'utilisation des contrats de professionnalisation a pour objet de préparer des salariés, ayant obtenu la certification visée à l'issue de la formation, à tenir des emplois pérennes, en contrat à durée indéterminée.

#### 1.5) Rémunération des bénéficiaires

La rémunération des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation est fixée par référence au cadre conventionnel.

La détermination du niveau de rémunération relève de la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle prévue à l'article 8 du présent accord. Toutefois, les bénéficiaires de contrats de professionnalisation visant des emplois de technicien seront rémunérés sur la base du niveau 2 de la classification des emplois.

#### 1.6) Durée de formation

La durée minimale des actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des enseignements généraux technologiques et professionnels, mis en œuvre par un organisme de formation ou l'organisme lui-même lorsqu'il dispose d'un service de formation, est comprise entre 15%, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat.

Compte tenu de la complexité des métiers institutionnels et dès lors qu'il s'agit d'une formation à visée diplômante, la durée des enseignements pourra être augmentée, sans toutefois pouvoir excéder 70% de la durée totale du contrat.

## **Article 2 : Le développement du tutorat**

L'accompagnement des titulaires de contrats de professionnalisation, tout au long de leur formation, et notamment durant les phases d'alternance au sein de l'organisme, est un gage de réussite pour atteindre la qualification visée.

A cette fin, chaque personne en contrat de professionnalisation, dans le cadre des formations institutionnelles diplômantes, sera obligatoirement suivie par un tuteur pendant toute la durée dudit contrat.

Le tuteur aura pour mission :

- d'accueillir, aider, informer et guider le titulaire du contrat de professionnalisation ;
- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- d'organiser l'activité du salarié et de contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels, notamment par des mises en situation professionnelle formatrice lors des périodes d'alternance ;
- d'assurer la liaison avec les organismes chargés de l'évaluation et de la formation.

Le tuteur est choisi sur la base du volontariat par la direction de l'organisme, en raison de ses compétences avérées au regard de la qualification visée par le dispositif de professionnalisation et de ses capacités à transmettre les savoir-faire et la culture de l'Institution, et disposera à cet effet d'une préparation spécifique à sa mission, ainsi que de la disponibilité en temps nécessaire à l'exercice de sa fonction.

Afin d'optimiser l'accomplissement de sa mission, chaque tuteur accompagnera, au maximum, trois stagiaires.

La fonction tutorale est considérée comme un accroissement de compétence, à prendre en compte dans le cadre du dispositif de développement professionnel.

## **CHAPITRE 2 - LA FORMATION AU SERVICE DU DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES**

### **Article 3 : La mise en œuvre du droit individuel à la formation**

#### 3.1) Modalités d'acquisition

Réserve faite des bénéficiaires de contrats d'apprentissage ou de professionnalisation, chaque salarié, après un an d'ancienneté au sens de l'article 30 de la Convention collective du 8 février 1957, exerçant son activité à temps plein, dispose de la possibilité de bénéficier d'une action de formation, à son initiative et après accord de sa direction, de 20 heures par an, cumulables dans la limite de 120 heures sur six ans. Cette règle s'applique également aux salariés exerçant leur activité à temps partiel, à raison d'au moins 75% d'un temps plein.

La durée du travail considérée est celle en vigueur à la date de notification du droit.

Les cadres dirigeants et les cadres au forfait jours disposent de la possibilité de bénéficier d'un droit individuel à la formation égal à 3 jours par an, cumulables dans la limite de 18 jours sur six ans.

La durée du droit est calculée prorata temporis pour les salariés exerçant leur activité à temps partiel, pour une durée inférieure à 75% d'un temps plein, cumulable dans la limite de 120 heures.

Pour les salariés en contrat à durée déterminée, le droit individuel à la formation est ouvert prorata temporis, après avoir travaillé quatre mois sous contrat à durée déterminée au cours des douze derniers mois.

#### 3.2) Période d'acquisition du droit

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006, la période de référence pour le calcul du droit individuel à la formation sera l'année civile.

S'agissant de la période transitoire liée à la date de mise en application du droit individuel à la formation, compte tenu de la législation, les salariés ayant au moins un an d'ancienneté au 6 mai 2005 auront acquis de manière rétroactive 20 heures au 1<sup>er</sup> janvier 2005.

#### 3.3) Actions éligibles

Le droit individuel à la formation ayant pour objet de faciliter pour le salarié la prise en charge de son développement professionnel, sont considérés comme prioritairement éligibles à ce titre :

- les actions de validation des acquis de l'expérience ;

- les bilans de compétences ;
- les actions de formation contribuant au développement des compétences professionnelles et de la culture institutionnelle.

#### 3.4) Mise en œuvre

Le droit individuel à la formation est mis en œuvre à l'initiative du salarié, en accord avec l'employeur.

Le choix de la formation est arrêté par accord écrit entre le salarié et l'employeur.

Les actions de formation liées au droit individuel à la formation se déroulent en tout ou partie pendant le temps de travail.

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail ouvrent droit au maintien de la rémunération du salarié.

Lorsque les heures de formation sont effectuées hors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'employeur de l'allocation de formation, selon les modalités légales et réglementaires en vigueur

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires, le montant de l'allocation de formation ainsi que les frais de formation, correspondant aux droits ouverts sont à la charge de l'employeur et sont imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

Un délai de prévenance d'au moins deux mois avant le début de l'action envisagée par le salarié doit être observé.

L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse à compter de la demande du salarié.

En cas d'absence de réponse à l'issue de ce délai, la demande est considérée comme acceptée.

En cas de réponse négative, le salarié a la possibilité de solliciter un entretien auprès de sa hiérarchie supérieure.

Lorsque durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'organisme sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation, le fonds d'assurance formation des organismes de sécurité sociale du régime général assure par priorité l'examen de la prise en charge de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par le fonds d'assurance formation.

Chaque salarié se voit notifier au 1<sup>er</sup> janvier le droit individuel à la formation auquel il peut prétendre.

### 3.5) Transférabilité du droit individuel à la formation en cas de mutation

Le droit individuel à la formation est transférable en cas de mutation entre organismes du régime général ; sous réserve de réciprocité, il pourra également être transférable en cas de mutation vers un autre régime de sécurité sociale.

### 3.6) Transférabilité du droit individuel à la formation en cas de licenciement ou de démission

En cas de licenciement du salarié, sauf pour faute grave ou faute lourde, le salarié peut demander, avant la fin du préavis, à utiliser ses droits au droit individuel pour suivre une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

Dans ce cas, le montant de l'allocation de formation, correspondant aux heures acquises au titre du droit individuel à la formation et n'ayant pas été utilisées, est calculé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'organisme.

La somme ainsi déterminée permet au salarié de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

A cet effet, l'employeur est tenu d'informer le salarié, dans la lettre de notification du licenciement (sauf pour faute grave ou lourde), de ses droits en matière de droit individuel à la formation, et notamment de la possibilité de demander pendant le délai-congé à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son droit individuel à la formation sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du délai-congé.

A défaut de demande du salarié avant la fin du préavis, les droits acquis au titre du droit individuel à la formation ne sont pas transférables.

En cas de départ à la retraite, le droit individuel à la formation n'est pas transférable.

## **CHAPITRE 3 - LA FORMATION AU SERVICE DE L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE**

### **Article 4 : L'entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement**

Dans le cadre de l'entretien d'évaluation et d'accompagnement prévu par les dispositions conventionnelles, les besoins en formation, au regard de l'évolution de l'emploi et du projet professionnel de chaque salarié, font l'objet d'un examen spécifique, se déroulant sur la base d'un support dédié à cet effet, et sont formalisés conjointement par le salarié et son supérieur hiérarchique.

### **Article 5 : Le dispositif des périodes de professionnalisation**

#### 5.1) Objet

Les mutations technologiques et organisationnelles nécessitent que les salariés actualisent en permanence leurs savoir-faire.

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation les évolutions professionnelles, tout en donnant à chaque salarié en contrat à durée indéterminée des perspectives de carrière et de valorisation des compétences, en leur permettant d'acquérir un surcroît de qualification professionnelle.

#### 5.2) Bénéficiaires concernés

Sont considérés comme prioritaires pour l'accès aux périodes de professionnalisation et donc au financement par le Fonds d'assurance formation des organismes de sécurité sociale du régime général, au titre de la professionnalisation :

- les personnes occupant un emploi dont l'évolution rend nécessaire l'actualisation des connaissances;
- les personnes reprenant leur activité professionnelle à la suite d'une longue période d'absence (maladie, maternité, congé parental ou d'adoption, détachement), ou reprenant une activité professionnelle à temps plein ;
- les salariés, d'au moins 45 ans ou qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, qui souhaitent consolider leur seconde partie de carrière ;
- les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- certains publics spécifiques aux établissements de soins et œuvres de l'Institution ;
- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L.323-3 du code du travail.

### 5.3) Qualifications concernées

Les périodes de professionnalisation ont pour objet l'acquisition d'une qualification ou la participation à une action de formation dont l'objectif est défini par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Sont prioritairement éligibles au financement par le Fonds d'assurance formation des organismes de sécurité sociale du régime général :

- les périodes de professionnalisation visant à l'acquisition d'une qualification reconnue au sein de l'Institution (métiers spécifiques) ;
- les périodes de professionnalisation visant à l'acquisition d'un titre professionnel ou d'un diplôme reconnu ;
- les périodes de professionnalisation visant l'acquisition de certaines qualifications spécifiques aux établissements de soins et œuvres de l'institution, et notamment la qualification d'aide soignant ;
- les périodes de professionnalisation visant la participation à des actions de formation ayant un objectif de professionnalisation dans la branche tel que défini par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

### 5.4) Mise en œuvre

Les périodes de professionnalisation se déroulent pendant le temps de travail.

Elles peuvent également se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation.

### 5.5) Tutorat

Les modalités décrites pour l'exercice de la fonction tutorale dans le cadre des contrats de professionnalisation s'appliquent également aux périodes de professionnalisation.

## **CHAPITRE 4 - LA RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS ET DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE**

### **Article 6 : La reconnaissance des diplômes institutionnels**

Afin de faciliter la reconnaissance des qualifications des salariés et leur mobilité professionnelle, le recours à une formation institutionnelle diplômante pour l'accès à un nouveau métier sera privilégié. Ces diplômes devront également être accessibles par la voie de la validation des acquis de l'expérience.

Des démarches ont déjà été initiées afin de proposer aux salariés de l'Institution des formations spécifiques, adaptées aux métiers de l'Institution mais débouchant sur des diplômes délivrés ou reconnus par l'éducation nationale (DUT, licences professionnelles, masters...).

Ces démarches doivent être systématisées, afin que les diplômes internes puissent :

- conduire à des diplômes reconnus au plan national et / ou européen ;
- être transformés en Certificats de Qualification Professionnelle inscrits au Répertoire National des Certifications, dans le cadre de la Commission Paritaire Nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

A cet égard, les démarches de partenariat avec l'Education nationale constituent une voie privilégiée à développer.

### **Article 7 : La validation des acquis de l'expérience**

Tout salarié du régime général de Sécurité sociale peut demander à bénéficier d'une validation des acquis de l'expérience, dans les conditions légales.

La mise en œuvre de la validation des acquis de l'expérience sera facilitée par la mise en place dans les organismes d'un accompagnement par l'employeur des salariés engagés dans cette démarche.

Les actions de formation complémentaires et consécutives à une démarche de validation des acquis de l'expérience ont une priorité d'éligibilité au titre du droit individuel à la formation.

## **TITRE II - LE PILOTAGE DU SYSTEME DE FORMATION**

La formation professionnelle constitue, à tous les niveaux, un thème privilégié d'un dialogue social de qualité, basé sur le partage d'informations, la concertation et la négociation.

### **Article 8 : Mise en place d'une Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle**

#### **8.1) Objet**

Afin de créer les conditions d'une concertation efficace dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle, les parties signataires conviennent de créer une Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

Elément de développement du dialogue social, la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle est également destinée

à valoriser, vis à vis de l'extérieur, la Sécurité sociale en tant que branche professionnelle à part entière.

En outre, les parties signataires décident que l'observation prospective des métiers et des qualifications, au plan national, constitue une mission spécifique dévolue à la CPNEFP.

## 8.2) Missions

La Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle assure des missions en matière d'emploi, de formation professionnelle et d'observation prospective des métiers et des qualifications au plan national.

a) En matière d'emploi, elle joue un rôle d'information et d'étude sur l'évolution de l'emploi dans la branche.

- Elle procède à l'examen de la situation de l'emploi et de son évolution en termes quantitatifs et qualitatifs, notamment sous l'angle des incidences quant à la structure des qualifications et aux besoins de formation, en tenant compte des travaux réalisés dans le cadre de l'observation prospective des métiers et des qualifications, au plan national.
- Elle établit annuellement un rapport sur la situation de l'emploi et son évolution ;
- Elle concourt à l'insertion professionnelle des jeunes, et notamment à la détermination d'un processus d'intégration spécifique pour les jeunes rencontrant des difficultés d'insertion. Elle examine chaque année les moyens mis en œuvre pour favoriser l'embauche, dans les organismes, des titulaires d'un contrat de professionnalisation.

b) En matière de formation professionnelle, elle dispose d'une attribution générale de promotion de la formation professionnelle, en liaison avec l'évolution de l'emploi au sein de la Sécurité sociale et de ses différentes branches de législation.

Elle participe à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification .

Elle recherche avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens .

Elle développe toute action de nature à favoriser la création de certificat de qualification professionnelle (CQP) .

Elle formule toutes observations et propositions utiles et notamment les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation.

Elle fait connaître au Fonds d'assurance formation des organismes de sécurité sociale du régime général les priorités professionnelles ou territoriales qu'elle définit en matière de congé individuel de formation.

Au regard de la professionnalisation :

- Elle fixe, s'il y a lieu, après étude du dossier d'une formation éligible au fonds de la professionnalisation, un taux horaire de prise en charge, par le Fonds d'assurance formation des organismes de sécurité sociale du régime général, différent du taux réglementaire. Cette décision est obligatoirement mise en oeuvre par le FAF<sup>1</sup>
- Elle établit une liste des qualifications éligibles au contrat de professionnalisation et définit le niveau de rémunération applicable;
- Elle établit une liste des qualifications éligibles aux périodes de professionnalisation ainsi que les actions de formation dont elle définit les objectifs de professionnalisation ;
- Elle définit les priorités, les critères et l'échéancier au regard desquels le Fonds d'assurance formation des organismes de sécurité sociale du régime général examine les demandes de financement des périodes de professionnalisation présentées par les organismes. ;
- Elle fait le bilan de l'application des actions de professionnalisation et formule le cas échéant des recommandations visant à améliorer cette application ;
- Elle examine les moyens nécessaires à un bon exercice de la mission des tuteurs.

Elle établit un rapport annuel sur la formation professionnelle dispensée dans l'Institution, notamment au regard des orientations et des priorités définies par le présent accord.

c) En matière d'observation prospective des métiers et des qualifications au plan national

Elle définit le programme de travail ayant pour objet d'examiner l'évolution quantitative et qualitative de l'emploi, fixe un échéancier de réalisations et en assure le suivi.

Les travaux et recommandations de la CPNEFP sont diffusés aux organismes et aux instances représentatives du personnel.

8.3) Fonctionnement de la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

a) Composition

---

<sup>1</sup> Alinéa modifié par avenant du 11 mai 2007, effet à compter du 1er janvier 2007.

La Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle est constituée de deux collèges ;

L'un composé :

- de deux titulaires au total pour les organisations syndicales nationales affiliées à chacune des cinq confédérations représentatives au plan national, et d'autant de suppléants

L'autre composé :

- du directeur de chacune des caisses nationales ou de son représentant,
- du directeur de l'Ucanss ou de son représentant,
- de cinq directeurs locaux dont un au moins assurant la direction d'un centre régional de formation, et d'autant de suppléants.

La Commission est présidée alternativement par un représentant désigné par le collège employeur et un représentant désigné par le collège salarié.

Le vice-président est désigné dans les mêmes conditions, sachant qu' il ne doit pas appartenir au même collège.

La durée des mandats de président et de vice-président est de trois ans.

Le président du Fonds d'assurance formation des organismes du régime général de sécurité sociale participe à titre consultatif aux réunions de la Commission.

#### b) Périodicité des réunions

La Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle se réunit au moins deux fois par an et autant que de besoin à l'initiative de sa présidence.

#### c) Modalités de fonctionnement

Une réunion spécifique est consacrée à l'examen des problématiques d'emploi et de formation professionnelle de chacune des branches de législation.

L'ordre du jour est établi conjointement par le président et le vice-président en fonction des missions et des échéances de la Commission.

La convocation, accompagnée de l'ordre du jour, est adressée un mois avant chaque réunion.

Les suppléants ne siègent qu'en l'absence des titulaires.

Les documents nécessaires à la tenue des réunions seront transmis 15 jours avant la réunion.

La Commission établit son règlement intérieur.

Dans les conditions définies par le règlement intérieur, les membres de la Commission peuvent se faire assister lors des réunions par des spécialistes des questions relatives à l'emploi et à la formation professionnelle choisis en leur sein.

Les décisions sont adoptées à la majorité des membres présents ou représentés.

Le secrétariat de la Commission est assuré par les services de l'Ucanss.

#### d) Moyens

Pour mener à bien ses missions, la CPNEFP bénéficie de tous les éléments nécessaires à la réalisation de ses missions, et, notamment, une fois par an :

- d'informations de la part de chaque organisme national qui lui présente la politique générale de la branche de législation et ses conséquences en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- des informations transmises par l'Ucanss sur la mise en oeuvre des orientations du présent accord, les chiffres clés de la formation professionnelle, les résultats des actions menées par le réseau institutionnel de formation ;
- des travaux de l'observation prospective des métiers et des qualifications, au plan national, menés en son sein ;
- d'une évaluation de l'utilisation des dispositifs de professionnalisation et du droit individuel à la formation.

Les organismes sont tenus de laisser aux membres de la Commission le temps nécessaire à l'exercice de leur mission.

Le temps passé en réunion est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel par les organismes employeurs.

Les frais de déplacement et de séjour occasionnés par les réunions sont remboursés par l'Ucanss selon les règles conventionnelles en vigueur.

### **Article 9 : Le rôle des instances représentatives des salariés dans le domaine de la formation professionnelle**

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires, les instances représentatives du personnel sont consultées sur les orientations de l'organisme en matière de formation, sur le plan annuel ou pluriannuel de formation.

Les documents d'information remis aux instances représentatives du personnel devront inclure tous les éléments susceptibles d'éclairer les objectifs poursuivis par l'organisme en matière de formation professionnelle.

Ils préciseront, en outre, la nature des actions proposées par l'employeur en distinguant celles qui correspondent à des actions d'adaptation au poste de travail, celles qui correspondent à des actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés et celles qui participent au développement des compétences des salariés.

Les instances représentatives du personnel sont également consultées sur les conditions de mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation ainsi que sur la mise en œuvre du droit individuel à la formation.

#### **Article 10 : L'évaluation des actions de formation**

Les parties signataires estiment indispensables que les formations fassent l'objet d'évaluations qui portent tout à la fois sur leur qualité, leur pertinence et leur efficience.

Dans cette perspective, une politique d'évaluation systématique des dispositifs institutionnels de formation est présentée régulièrement à la CPNEFP.

A cet égard, une importance particulière est accordée à la mise en œuvre des nouveaux dispositifs issus de la loi du 4 mai 2004, notamment les contrats et les périodes de professionnalisation ainsi que le droit individuel à la formation.

#### **Article 11 : Communication sur l'accord**

Le présent accord définit des orientations stratégiques pour la formation professionnelle au sein de l'Institution.

Il apparaît donc essentiel que l'Institution mette en œuvre un dispositif conséquent de communication pour faire connaître à l'ensemble des acteurs directement concernés (direction, managers, responsables ressources humaines et responsables formation des organismes) ainsi qu'à l'ensemble des salariés, les finalités et le contenu de cet accord.

### **TITRE III - L'ORGANISATION DU SYSTEME DE FORMATION**

Eu égard à la multiplicité des intervenants dans le fonctionnement du système de formation institutionnel et de leurs niveaux d'intervention, les parties signataires estiment indispensable de clarifier les rôles des différentes parties prenantes, en vue d'améliorer l'efficience globale du système de formation.

#### **Article 12 : Au niveau national et régional**

Conformément aux dispositions législatives en vigueur, l'Ucanss a pour mission d'évaluer, de coordonner et de participer à la mise en œuvre des politiques de formation, en collaboration avec les caisses nationales et l'Ecole nationale supérieure de sécurité sociale (EN3S).

#### 12.1) Le partenariat avec les caisses nationales et l'EN3S

L'Ucanss suscite et coordonne les démarches partenariales entre les caisses nationales et le réseau institutionnel de formation. Elle est responsable de l'évaluation des politiques de formation et des dispositifs et diligente toute mesure pour la mettre en œuvre, en conformité avec les priorités définies dans le présent accord.

En cohérence avec les politiques impulsées par les différentes branches de législation :

- Elle est garante de la qualité des dispositifs de formation, qu'ils soient spécifiques à une branche de législation ou commun à plusieurs branches, conçus et mis en œuvre par les centres régionaux de formation, à partir des cahiers des charges élaborés en commun par les caisses nationales et l'Ucanss.
- Pour ces mêmes dispositifs, lorsqu'ils sont certifiants et/ou diplômants, elle est garante du respect des modalités de certification inscrites dans le cahier des charges de la formation, afin de faciliter la création ultérieure de certificats de qualification professionnelle.

L'Ucanss développe un partenariat avec l'EN3S en vue de coordonner les actions de formations respectives et produire, en tant que de besoin, des formations en commun.

#### 12.2) Le réseau institutionnel de formation

L'Ucanss et les centres régionaux de formation constituent le réseau institutionnel de formation.

Afin d'améliorer l'utilisation des compétences dont il dispose, de faciliter les investissements dans les nouvelles technologies éducatives et permettre une meilleure maîtrise des coûts de formation, le réseau institutionnel de formation se donne pour objectif de :

- faciliter la mise en œuvre de ses différentes missions de relais (accompagnement local des politiques de ressources humaines et de formation, en conformité avec les orientations des caisses nationales, relais régional de diffusion et d'échanges des pratiques et expérience);
- d'optimiser son fonctionnement par la capitalisation et la mutualisation des expérimentations et en intervenant en appui à la professionnalisation des salariés des centres régionaux de formation.

Dans ce cadre, chaque centre régional de formation fournit à l'Ucanss un rapport annuel, qualitatif et quantitatif, sur l'ensemble des activités réalisées, tant au titre de la formation professionnelle que de l'accompagnement des politiques ressources humaines.

Les dispositifs nationaux institutionnels préparant aux métiers spécifiques à l'Institution sont prioritairement mis en œuvre avec le concours des centres régionaux de formation.

Les processus de certification conduisant à un diplôme et à une qualification institutionnelle, que ce soit par la voie de la formation ou de la validation des acquis de l'expérience, sont mis en œuvre par le réseau institutionnel de formation (Ucanss et centres régionaux de formation) et l'EN3S, afin de garantir la validité des diplômes et des qualifications acquis.

### **Article 13 : Au niveau local**

#### 13.1) Les Directions d'organismes

Il appartient aux Directions locales de prendre en compte pour l'élaboration de la politique et du plan de formation, les orientations prioritaires définies au Titre I du présent accord, concernant notamment les contrats et périodes de professionnalisation ainsi que le droit individuel à la formation, au même titre que les besoins propres à leur organisme,

Elles veilleront à assurer aux salariés l'information et la formation nécessaires à une mise en œuvre optimale du présent accord.

#### 13.2) Le management

Dans le cadre du renforcement des missions du management, et singulièrement des managers de proximité, en matière d'évolution et de développement des compétences et de la qualification de leurs collaborateurs, il est essentiel qu'un effort particulier de formation soit fait à leur intention afin de leur permettre d'exercer, au mieux des intérêts des salariés et de l'Institution, ces nouvelles missions.

#### 13.3) Les tuteurs

Compte tenu de l'importance du rôle des tuteurs dans l'accompagnement des formations, les cahiers des charges des dispositifs institutionnels de formation, qu'ils relèvent ou non de la professionnalisation, doivent spécifier leur rôle, ainsi que celui des formateurs occasionnels, dans l'accompagnement des stagiaires et les conditions de leur propre préparation à l'exercice de la fonction.

En tout état de cause, la formation des tuteurs et des formateurs occasionnels constitue une priorité de financement pour le Fonds d'assurance formation des organismes de sécurité sociale du régime général.

Les parties signataires incitent les organismes à valoriser la fonction tutorale exercée par les salariés dans leur évolution professionnelle.

#### 13.4) Les responsables ressources humaines et les responsables de formation

Les responsables ressources humaines et les responsables de formation ont à développer leur rôle d'expert technique, tant auprès des directions d'organisme que des managers et des salariés, notamment dans la mise en œuvre des politiques de développement des compétences et des dispositions légales en vigueur.

### **TITRE IV - LE FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

#### **Article 14 : Les principes directeurs**

Partant du constat que l'Institution consent, pour la formation initiale et la professionnalisation de ses salariés, un effort financier significatif, bien au-delà de l'obligation légale, les parties signataires considèrent indispensable que l'utilisation de toutes les ressources affectées à la formation professionnelle respecte le principe d'efficience.

Dans cette perspective, le Fonds d'assurance formation des organismes de sécurité sociale du régime général a un rôle essentiel à jouer, en tant que relais pour la mise en œuvre des orientations prioritaires définies au Titre I du présent accord et en tant qu'outil de mutualisation, assurant un égal accès à la formation pour tous les salariés, quel que soit leur organisme d'appartenance.

Les parties signataires estiment en outre que, compte-tenu de l'importance des évolutions technologiques et organisationnelles auxquelles se trouve confrontée l'Institution et du poids qu'elle représente dans l'emploi au niveau des régions, de nouvelles sources de financement pourraient être recherchées, auprès des conseils régionaux, notamment pour certains projets d'envergure ayant trait à la qualification.

#### **Article 15 : Les fonds de la professionnalisation**

L'optimisation de l'utilisation des fonds dédiés à la professionnalisation, soit 0.50% de la masse salariale selon la législation en vigueur, sera un premier facteur de renforcement de l'efficience de l'investissement formation.

Ces fonds financeront prioritairement :

- Les contrats de professionnalisation visant les qualifications spécifiques à l'Institution et la délivrance de diplômes nationaux (techniciens des différentes branches de législation, responsables d'unité, inspecteurs du recouvrement), les qualifications professionnelles figurant sur la liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.
- Les périodes de professionnalisation visant à l'acquisition d'une qualification reconnue au sein de l'Institution (métiers spécifiques) ;

- Les périodes de professionnalisation visant à l'acquisition d'un titre professionnel ou d'un diplôme reconnu (Certification de qualification professionnelle ou titre de l'éducation nationale); celles visant l'acquisition de certaines qualifications spécifiques aux établissements de soins et œuvres de l'institution (aide-soignant notamment) ;
- La participation à des actions de formation ayant un objectif de professionnalisation dans la branche, qui seraient ultérieurement définies par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Ces fonds peuvent financer, dans le cadre du droit individuel à la formation, les actions de validation des acquis de l'expérience et les bilans de compétence.

#### 15.1) Les contrats de professionnalisation <sup>2</sup>

La Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle peut décider, après étude du dossier d'une formation éligible aux fonds de la professionnalisation, d'appliquer à cette formation un taux horaire différent du taux réglementaire.

#### 15.2) Les périodes de professionnalisation <sup>3</sup>

La Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle peut décider, après étude du dossier d'une formation éligible aux fonds de la professionnalisation, d'appliquer à cette formation un taux horaire différent du taux réglementaire.

#### 15.3) Le tutorat <sup>4</sup>

Le remboursement du temps consacré à la mission de tutorat est pris en charge par le fonds d'assurance maladie formation des organismes de sécurité sociale du régime général., dans les conditions fixées par voie réglementaire.

La Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle peut décider, après étude du dossier d'une formation de tuteur, d'appliquer à cette formation un taux horaire différent du taux réglementaire.

### **Article 16 : Le financement mutualisé du plan de formation**

Le financement mutualisé du plan de formation est assuré par une contribution des organismes, égale à la moitié de la contribution légale destinée au financement du plan, soit 0.45 % de la masse salariale.

Le Fonds d'assurance formation des organismes de sécurité sociale du régime général financera en priorité les actions conformes aux priorités définies dans le présent accord, à savoir :

<sup>2</sup> Remplacé par avenant du 11 mai 2007, effet à compter du 1er janvier 2007.

<sup>3</sup> Remplacé par avenant du 11 mai 2007, effet à compter du 1er janvier 2007.

<sup>4</sup> Remplacé par avenant du 11 mai 2007, effet à compter du 1er janvier 2007.

- les formations initiales institutionnelles qui ne pourront être prises en charge dans le cadre des fonds de la professionnalisation et les formations institutionnelles d'accès à un nouveau métier ;
- les formations en adéquation avec les orientations de chacune des branches de législation ;
- les formations visant l'évolution des compétences ou le développement des compétences, en cohérence avec la politique institutionnelle de formation.

#### **Article 17 : Le financement mutualisé du congé individuel de formation**

Le financement des congés individuels de formation est assuré par le versement au Fonds d'assurance formation des organismes de sécurité sociale du régime général de la contribution légale de 0.20 % de la masse salariale au titre des fonds mutualisés spécialement affectés au financement du congé individuel de formation.

#### **Article 18 : Les modalités de suivi de la politique de financement**

Les principes d'intervention financière et d'utilisation des crédits du Fonds d'assurance formation des organismes de sécurité sociale du régime général s'inscriront dans les dispositions définies par le présent texte.

Les informations fournies par le Fonds d'assurance formation des organismes de sécurité sociale du régime général sur les financements accordés doivent permettre à la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, de s'assurer de l'adéquation avec les priorités définies par le présent accord.

### **TITRE V - DISPOSITIONS DIVERSES**

#### **Article 19 :**

Les incidences de la mise en vigueur du présent accord sur certaines dispositions conventionnelles font l'objet de l'annexe jointe.

#### **Article 20 :**

Le présent accord se substitue à compter de sa date d'entrée en vigueur au protocole d'accord du 24 juin 1993 qui est abrogé.

Parallèlement, dès l'entrée en vigueur du présent accord, toutes dispositions qui lui sont contraires, sont de nul effet.

**Article 21 :**

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions légales prévues aux articles L 132.7 et L 132.8 du code du travail.

Il s'applique sous réserve de l'agrément prévu à l'article L 123.1 du code de la Sécurité sociale et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Il est d'application impérative à l'ensemble des organismes du régime général de Sécurité sociale.

Dans le cadre de l'article L 934-2 du code du travail, l'Ucanss et les organisations syndicales nationales se rencontreront tous les trois ans sur la formation professionnelle.

Fait à Paris, le

**Philippe RENARD**  
Directeur

|  |  |   |  |
|--|--|---|--|
| Syndicat National du personnel de direction des organismes de Sécurité sociale<br><b>CFDT</b>    |  | Fédération PSTE de la Protection Sociale du Travail et de l'Emploi<br><b>CFDT</b>   |  |
| Syndicat National des agents de direction et d'encadrement des organismes sociaux<br><b>CFTC</b> |  | Fédération de la Protection Sociale et de L'Emploi<br><b>CFTC</b>   |  |
| Syndicat National du Personnel de direction des organismes de Sécurité sociale<br><b>CFE/CGC</b> |  | Fédération Nationale de l'Encadrement des Organismes de Sécurité sociale et des Organismes Sociaux, Allocations Familiales et Assimilés<br><b>CFE/CGC</b> |  |
| Union Fédérale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens des Organismes sociaux<br><b>CGT</b>        |  | Fédération des Personnels des Organismes sociaux<br><b>CGT</b>  |  |
| Syndicat National Force Ouvrière des Cadres des Organismes sociaux<br><b>CGT/FO</b>              |  | Fédération des Employés et Cadres<br><b>CGT/FO</b>  |  |

## **ANNEXE RELATIVE AUX INCIDENCES DU PRESENT PROTOCOLE D'ACCORD SUR CERTAINES DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES**

### **I – Modification de la convention collective du 8 février 1957**

#### **Article 1**

L'article 14 est modifié comme suit :

*« Dans le cadre d'un processus de recrutement, tout candidat sélectionné passera au moins un entretien d'embauche pouvant comprendre notamment des tests ou examens en fonction de l'emploi à occuper.*

*En outre, le candidat retenu fait l'objet d'un examen médical avant l'embauchage ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai, conformément à la législation de la médecine du travail ».*

#### **Article 2**

L'article 15 est supprimé.

#### **Article 3**

L'article 16.5 est modifié comme suit :

*« En cas de changement d'organisme employeur et d'emploi entraînant un changement de qualification, une formation ou perfectionnement professionnels sont dispensés en priorité en vue de l'acquisition ou de l'actualisation des connaissances.*

*Les actions de formation ou de perfectionnement professionnels sont dispensées, en principe, préalablement à la prise de fonctions effectives dans l'organisme d'accueil et sont prises en charge par l'organisme preneur. »*

### **II – Modification du règlement intérieur type**

#### **Article 4**

Les chapitres VI, VII, VIII et IX sont supprimés.

### **III – Modification de l'avenant du 17 avril 1974 relative aux conditions de travail et à la classification des emplois du personnel informaticien des services ou centres de traitement de l'information**

#### **Article 5**

Le deuxième alinéa de l'article 7 est abrogé.

#### **IV - Modification du protocole d'accord du 17 avril 1987 portant constitution du Fonds d'assurance formation des organismes de Sécurité sociale**

##### **Article 6**

L'alinéa 5 du préambule est supprimé.

##### **Article 7**

Le deuxième alinéa de l'article 1 est ainsi modifié :

*« Le siège social est fixé à Paris (10<sup>ème</sup>), 2 ter boulevard Saint-Martin »*

##### **Article 8**

Le premier alinéa de l'article 2 est ainsi modifié :

*« Le Fonds regroupe au plan national l'ensemble des organismes du régime général de Sécurité sociale visés à l'article R 111-1 du Code de la Sécurité sociale, qu'ils soient ou non assujettis à la contribution visée à l'article L 951-1 du Code du travail, pour leurs personnels de droit privé régis par les conventions collectives nationales des personnels des organismes du régime général de Sécurité sociale. »*

##### **Article 9**

L'article 3 est ainsi modifié :

*« ARTICLE 3 – Objet.*

*Le Fonds a pour objet de :*

*- contribuer au développement de la formation professionnelle continue des personnels des organismes du régime général de Sécurité sociale ;*

*- mobiliser et gérer, à cette fin, de manière distincte, les différentes contributions de la participation obligatoire des employeurs au financement de la formation professionnelle, visées à l'article 4 du présent accord ;*

*- financer, en application de l'article R 964-4 du Code du travail :*

*a) Les frais des actions visées aux articles L 900-2 et L 900-3 organisées dans le cadre du plan de formation ou dans celui du droit individuel à la formation prévu à l'article L 933-1 et les frais concernant les stagiaires (tout ou partie des frais de transports et d'hébergement, les salaires de substitution des stagiaires et les charges sociales légales et conventionnelles ou allocation de formation mentionnée au III de l'article L 932-1 y afférentes) ;*

*b) Les études et les recherches en rapport avec son activité principale, dans la limite d'un plafond fixé par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle ;*

*c) L'information, la sensibilisation et le conseil des organismes et de leur personnel sur les besoins et les moyens de la formation ;*

*d) Ses frais de gestion.*

*- financer les frais de formation, de transport et d'hébergement ainsi que l'allocation de formation des salariés en contrat à durée déterminée dans le cadre du droit individuel à la formation.*

*- financer dans le respect des priorités de l'accord de branche :*

*a) Les dépenses faites pour des actions de formation dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation ;*

*b) Les dépenses d'information sur ces actions de formation ;*

*c) Dans la limite fixée par voie réglementaire, les dépenses de gestion engagées à ce titre ;*

*d) Les dépenses effectuées pour la formation des tuteurs dans la limite d'un plafond horaire et d'une durée maximale fixés par décret ; ces dépenses comprennent les frais pédagogiques, les rémunérations et charges sociales légales et conventionnelles ainsi que les frais de transport et d'hébergement ;*

*e) Les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale engagés par les entreprises pour les salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation dans la limite d'un plafond et d'une durée maximale fixés par décret ;*

*- de collecter et gérer les fonds résultant de la contribution des organismes de Sécurité sociale au titre du financement du congé individuel de formation, ainsi que les fonds visés à l'article 4 dernier alinéa ;*

*- de recevoir et de gérer les fonds provenant du concours financier apporté par les collectivités publiques et les dons et legs ;*

*- d'assurer l'information et le conseil des employeurs, des salariés et des comités d'entreprise sur les possibilités qui sont offertes dans le cadre des dispositions du livre IX du Code du travail.*

*Les parties signataires conviennent que les décisions de prise en charge des congés individuels de formation doivent tenir compte des objectifs suivants :*

*- accéder à un niveau supérieur de qualification ;*

*- se perfectionner professionnellement ;*

*- changer d'activité ou de profession ;*

*- s'ouvrir plus largement à la culture et à la vie sociale.*

## Article 10

L'article 4 est ainsi modifié :

*« ARTICLE 4 - Ressources*

*Elles sont constituées par les versements effectués par les organismes membres du Fonds visés à l'article 2 et les organismes adhérents au Fonds au titre de l'article 10 du présent accord, de même que par les subventions ou apports autorisés par la législation en vigueur.*

*a) Au titre du plan de formation*

*Les organismes versent chaque année une cotisation spécifique égale à la moitié de la contribution prévue à l'article L 951-1 du Code du travail restant à la charge de l'employeur après déduction des contributions prévues par l'article L 951-1 1° et 2° du même code.*

*b) Au titre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation*

*Les ressources destinées au financement des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation représentant 0,5 % des salaires versés au cours de l'année précédente, sont versées selon les mêmes modalités.*

*c) Au titre du congé individuel de formation*

*Les organismes s'engagent à verser une contribution égale à 0,20 % des salaires.*

*d) Une contribution de 1 % telle que prévue par l'article L 931-20 du Code du travail est affectée au financement du congé individuel de formation et du droit individuel à la formation des salariés sous contrat à durée déterminée.*

*L'appel des versements est effectué dans les conditions définies par le règlement comptable.*

*Les contributions versées par les organismes au titre du présent article évoluent dans les conditions légales relatives aux taux de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue.*

*Les contributions versées par les organismes membres et les organismes adhérents au Fonds, de moins de 10 salariés, sont mutualisées dès leur réception. Cette mutualisation est élargie à l'ensemble des contributions versées au Fonds d'assurance formation au titre du plan de formation.*

*Le Fonds peut affecter les versements des organismes occupant au minimum 10 salariés au financement des plans de formation présentés par les organismes, quelle que soit leur taille.*

*Pour son fonctionnement au titre du congé individuel de formation, le F.A.F. dispose :*

- d'une cotisation représentant le coût réel de sa gestion, versée par les organismes de Sécurité sociale visés par l'application de la législation pour le congé individuel de formation dans la limite déterminée par arrêté ministériel ;*
- des produits des fonds déposés auprès d'organismes financiers. »*

## **Article 11**

L'article 5 est ainsi modifié :

*« L'intégralité des ressources versées au Fonds au titre de la formation continue (article L 951-1 du Code du travail) est destinée à financer les actions d'intérêt général ou prioritaires, déterminées par le conseil de gestion, conformément aux priorités définies dans l'accord de branche en vigueur et à l'objectif de la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle sur le CIF .*

*Après déduction des sommes que le conseil de gestion réserve aux frais de fonctionnement du fonds d'assurance formation, les ressources sont mutualisées.*

*Les ressources destinées au financement des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation sont mutualisées et gérées au plan national, après déduction des sommes que le conseil de gestion réserve aux frais de fonctionnement du Fonds.*

*Chaque année, le Fonds établit et rend publique la liste des priorités, des critères et des conditions de prise en charge des demandes présentées par les employeurs. Cette liste est transmise au fonds national prévu par l'article L 961-13.*

*Les décisions de rejet total ou partiel d'une demande de prise en charge formée par un employeur sont motivées. »*

## **Article 12**

La mention suivante du dernier alinéa de l'article 6 est supprimée :

*« Il participe avec voix consultative au comité national de la formation professionnelle prévu à l'article 3 de l'accord de branche du 24 juin 1993 relatif à la formation professionnelle des personnels des organismes de sécurité sociale. »*

## **Article 13**

L'article 13 est ainsi modifié :

*« Le Fonds est agréé conformément aux dispositions de l'article L 961-9 du Code du travail. »*

## **V – Disposition transitoire**

### **Article 14**

Dans l'attente de la mise en place de la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, le Fonds d'assurance formation des organismes du régime général de sécurité sociale pourra prendre en charge au titre des contrats et périodes de professionnalisation, les actions de formation définies comme prioritaires dans le présent accord.