

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE

Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 1516

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR

Texte de base : Convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988

DERNIER AVENANT SALAIRES

Avenant du 18 novembre 2024 relatif aux salaires minima conventionnels annuels bruts de l'année 2025

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE

KALICONT000005635435

URL OFFICIELLE

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635435

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE

23 septembre 2026 à 00:35

Ce document est généré en direct depuis l'API officielle Légifrance (DILA). Il contient le texte de base intégral et les avenants en vigueur à la date d'édition. Diffusion sous Licence Ouverte 2.0 Etalab. **Document à titre indicatif** — pour toute décision engageant vos droits (litige, contentieux, négociation salariale), consultez un professionnel du droit social.

Sommaire

Texte de base	•
Article 17	•
Article 18	•
Article 4	•
Article	•
Article 17	•
Article 20	•
Article 13	•
Article 14	•
Article 15	•
Article 16	•
Article 20	•
Article 18	•
Article 17	•
Article 18	•
Article 11	•
Article 8	•
Article 12	•
Article 21	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 15	•
Article 9	•
Article 10	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 10	•
Article 1er	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Avenant salaires en vigueur	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article	•
Avenant : Accord du 21 avril 2006 relatif à la création et à la mise en œuvre des CQP	•
Article	•
Avenant : Accord du 21 avril 2006 relatif à la création du CQP « Formateur consultant »	•
Article	•
Article	•
Article	•

Article *

Article *

Article *

Avenant : Accord du 30 mars 2007 relatif à l'amélioration de l'accès des travailleurs handicapés *

Article *

Article *

Avenant : Accord du 24 mars 2009 relatif à la politique de développement de l'emploi des personnes handicapées *

Article *

Article *

Avenant : Avenant n° 11 du 11 décembre 2009 relatif au paritarisme et aux commissions paritaires *

Article 1er *

Article 2 *

Avenant : Avenant du 19 juin 2014 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la prévoyance *

Article 1er *

Article 2 *

Article *

Avenant : Avenant du 23 octobre 2014 modifiant l'article 18.2 relatif aux commissions paritaires *

Article *

Article 1er *

Article 2 *

Avenant : Avenant du 15 juin 2015 relatif au CQP « Assistant de formation » *

Article 1er *

Article 2 *

Article 3 *

Article 3.1 *

Article 3.1.1 *

Article 3.1.2 *

Article 3.1.3 *

Article 3.1.4 *

Article 3.2 *

Article 3.2.1 *

Article 3.2.2 *

Article 3.2.3 *

Article 4 *

Article 5 *

Article *

Article *

Avenant : Avenant du 28 juin 2016 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance *

Article *

Article 1er *

Article 2 *

Avenant : Adhésion par lettre du 4 décembre 2017 du SYNOFDES à la convention *

Article *

Avenant : Avenant du 1er décembre 2017 portant modification des articles 18.1 et 18.2 de la convention collective *

Article *

Article 1er *

Article 2 *

Article 3 *

Avenant : Avenant du 5 février 2019 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif au régime obligatoire de prévoyance *

Article 1er *

Article 2 *

Article 3 *

Article 4 *

Article *

Avenant : Adhésion par lettre 19 novembre 2019 du SNEPAT FO à l'accord du 14 mars 2019 *

Article *

Avenant : Accord du 10 novembre 2020 relatif au temps partiel *

Article 1er *

Article 2 *

Article 2.1 *

Article 2.2 *

Article 2.3 *

Article 2.3.1 *

Article 2.3.2 *

Article 3 *

Article 3.1 *

Article 3.2 *

Article 3.3 *

Article 3.4 *

Article 3.4.1 *

Article 3.4.2 *

Article 3.5 *

Article 3.6 *

Article 4 *

Article 5 *

Article 6 *

Article 7 *

Article 8 *

Article 9 *

Article 10 *

Article 11 *

Article *

Avenant : Adhésion par lettre du 21 décembre 2021 du syndicat des consultants-formateurs indépendants (SYCFI) à la convention collective nationale *

Article *

Avenant : Avenant du 19 novembre 2021 à l'accord du 19 novembre 2015 relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé *

Article 1er *

Article 2 *

Article 3 *

Article 4 *

Article *

Avenant : Avenant du 9 mars 2022 à l'accord du 18 décembre 2020 relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences *

Article 1er *

Article 2 *

Article 3 *

Article 4 •

Article •

Avenant : Avenant du 19 avril 2022 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance •

Article 1er •

Article 2 •

Article 3 •

Article 4 •

Article 5 •

Article •

Avenant : Avenant du 25 octobre 2022 à l'accord du 25 novembre 2021 relatif à la reconversion ou à la promotion par alternance (Pro-A) •

Article 1er •

Article 2 •

Article 3 •

Article 4 •

Article 5 •

Article 6 •

Article •

Avenant : Avenant du 6 décembre 2022 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance •

Article 1er •

Article 2 •

Article 3 •

Article 4 •

Article 5 •

Article •

Avenant : Avenant du 6 février 2023 relatif à la réécriture de la convention collective (article 2 « Durée. Dénonciation. Révision. Adhésion ») •

Article 1er •

Article 2 •

Article 3 •

Article 4 •

Article •

Avenant : Avenant du 27 juin 2023 relatif à la réécriture à droit constant de l'article 16 •

Article 1er •

Article 2 •

Article 3 •

Article 4 •

Article •

Avenant : Avenant du 27 juin 2023 relatif à la réécriture à droit constant de l'article 18 •

Article 1er •

Article 2 •

Article 3 •

Article 4 •

Article •

Avenant : Avenant du 27 juin 2023 relatif à la suppression des articles 19 et 22 de la convention collective •

Article 1er •

Article 2 •

Article 3 •

Article 4 •

Article 5 •

Article •

Avenant : Accord du 11 juin 2025 relatif à la mise en place d'un dispositif de participation •

Article 1er •

Article 2 •

Article 3 •

Article 4 •

Article 5 •

Article 6 •

Article 7 •

Article 8 •

Article 9 •

Article 10 •

Article 11 •

Article •

Article •

Article •

Article 12 •

Article 13 •

Article 14 •

Article 15 •

Article 16 •

Avenant salaires : Avenant du 10 mars 2016 relatif aux salaires minima au 1er mars 2016 •

Article 1er •

Article 2 •

Article 3 •

Article 4 •

Article •

Avenant salaires : Avenant du 9 juin 2021 relatif aux salaires minima conventionnels annuels bruts de l'année 2021 •

Article 1er •

Article 2 •

Article 2.1 •

Article 2.2 •

Article 3 •

Article 4 •

Article 5 •

Article •

Avenant salaires : Avenant du 12 avril 2023 relatif aux salaires minima conventionnels annuels bruts de l'année 2023 •

Article 1er •

Article 2 •

Article 3 •

Article 4 •

Article 5 •

Article •

Lexique •

SECTION 1

Texte de base

Texte de base : Convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988

ART. 17

17.1. Afin de participer à la journée défense et citoyenneté, les salariés ou apprentis âgés de 16 à 25 ans bénéficient d'une autorisation d'absence exceptionnelle de 1 journée, sans perte de rémunération. Cette journée d'absence est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés.

17.2. Les salariés ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve opérationnelle bénéficient sur demande écrite d'une autorisation d'absence de 8 jours ouvrés par année civile au titre de leurs activités dans la réserve.

Cette durée peut être réduite par l'employeur à 5 jours dans les entreprises de moins de deux cent cinquante salariés lorsque le bon fonctionnement de l'entreprise le justifie.

La demande écrite doit parvenir au moins 1 mois avant l'entrée au service de la réserve.

Au-delà de cette durée, le réserviste requiert l'accord de son employeur avec un préavis d'un mois.

L'employeur peut opposer un refus motivé qui est notifié tant au salarié qu'à l'autorité militaire dans les 15 jours suivant réception de la demande écrite.

Les périodes d'activité dans la réserve opérationnelle sont considérées comme des périodes de travail effectif pour les avantages légaux et conventionnels en matière d'ancienneté, d'avancement, de congés payés et de droits aux prestations sociales.

18.1. Instances du dialogue social dans la branche

Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles représentatives d'employeurs dans la branche conviennent que l'expression syndicale et le dialogue social s'exercent utilement dans le cadre des commissions paritaires nationales spécialisées dotées de prérogatives et de moyens dans leurs domaines respectifs de compétences sous la conduite de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Sont instaurées les commissions nationales suivantes :

- la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) ;
- la commission paritaire de la prévoyance et de la santé (CPPS) ;
- la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEF) ;
- la commission de veille contre les discriminations (CVD).

18.2. Missions et attributions des commissions paritaires

18.2.1. La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Elle a pour objet de compléter, adapter et réviser la présente convention collective nationale. Elle a également pour rôle de représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics, et exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi.

La CPPNI est l'instance de négociation et de décision à vocation générale.

Elle prend en compte, valide ou invalide les décisions prises par les différentes commissions et les propositions des groupes de travail pour négocier et signer les accords ou conventions de la branche.

Elle est chargée de la réalisation du rapport annuel d'activité de branche.

Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la convention et des accords de branche.

Les partenaires sociaux décident de créer au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation une sous-commission interprétation et négociation d'entreprise, qui :

- réalise le rapport annuel d'activité et le présente pour analyse et adoption à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (1) ;
 - prépare, pour le compte de la CPPNI, les avis qui seront rendus à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif ;
 - peut également être saisie par au moins deux organisations représentatives (deux OS, deux OP, une OS et une OP) d'une question d'interprétation d'un texte conventionnel de branche. L'analyse de la sous-commission est soumise à la CPPNI qui peut décider d'émettre un avis d'interprétation soumis à l'extension ;
- La sous-commission interprétation et négociation d'entreprise se réunit dans le mois suivant sa saisine et au mois de janvier pour réaliser le bilan annuel. Son secrétariat transmet la saisine et tous les éléments afférents dès réception et sous 3 jours ouvrés maximum ;
- peut se voir confier d'autres missions par décision de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation lorsque les partenaires sociaux l'estiment nécessaire, notamment pour la rédaction d'accords types.

18.2.2. La commission paritaire de la prévoyance et de la santé (CPPS)

Elle a pour missions :

- d'assurer une veille en matière de prévoyance et santé ;
- d'assurer la gestion et le suivi de l'application du régime de prévoyance et de santé ;
- d'être force de proposition sur toute question intéressant la prévoyance et la santé.

18.2.3. La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEF)

Elle exerce ses missions dans le cadre de l'accord formation professionnelle du 18 décembre 2020 et ses avenants.

Elle a notamment pour attributions de :

- définir les grandes orientations stratégiques en matière de formation professionnelle et d'employabilité ;
- assurer le pilotage et la mise en œuvre de la politique générale de formation professionnelle ;
- promouvoir l'accès à la qualification tout au long de la vie ;
- définir la politique de certification professionnelle ;
- soutenir le développement de l'alternance dans la branche.

De plus, elle est saisie par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) pour avis sur toute question intéressant l'emploi, la formation et les classifications. Elle se tient informée de la situation de l'emploi et des projets de licenciements économiques portés à sa connaissance.

Elle s'appuie notamment sur les travaux de l'observatoire paritaire des métiers et qualifications ainsi que sur ceux de la sous-commission chargée de la question des certifications professionnelles.

18.2.4. La commission de veille contre les discriminations (CVD)

Elle a pour objet de lutter contre toutes les formes de discrimination :

- en matière d'emploi des personnes en situation de handicap ;

- en matière d'emploi des seniors ;
- en matière d'égalité femmes-hommes.

Et plus généralement, pour toute question relevant de la lutte contre les discriminations.

18.3. Composition et fonctionnement des commissions paritaires

Un règlement intérieur commun aux différentes commissions paritaires de la branche instaurées par le présent article fixe leur composition et leur fonctionnement général.

Il détermine leurs règles de fonctionnement et précise notamment :

- la fréquence et l'organisation des réunions ;
- les modalités de gouvernance des commissions ;
- les modalités de délibération des commissions.

18.4. Financement du paritarisme

Il est institué un fonds pour le fonctionnement et le développement du paritarisme destiné à financer notamment :

- les remboursements de frais (transport, repas, hébergement) et l'indemnisation des pertes des salaires des représentants composant les délégations des salariés et des employeurs appelées à participer aux travaux et réunions y compris préparatoires des commissions paritaires de la branche fixées à l'article 18 ainsi qu'aux groupes de travail décidés par la CPPNI ;
- le remboursement aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs de la branche des frais engagés pour l'organisation des réunions, le suivi des travaux et la mise en œuvre des textes conventionnels (diffusion, information...) ;
- la mise en œuvre d'études, d'enquêtes et d'observatoires, décidée par les partenaires sociaux de la branche ;
- l'intégralité des missions dévolues aux commissions et aux groupes de travail paritaires.

Pour assurer la gestion de ce fonds, les organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés ont créé une association de gestion (association pour la collecte et la gestion des fonds de la branche formation). Elle gère les fonds dans le cadre défini par la CPPNI, à qui elle rend compte au moins une fois par an.

Ses statuts et son règlement intérieur définissent les modalités de prise en compte des dépenses et fixent les modalités de gestion des fonds collectés.

18.4.1. Financement du fonds

Le financement de ce fonds est assuré par une cotisation annuelle à la charge des employeurs entrant dans le champ d'application de la convention collective des organismes de formation.

18.4.2. Montant de la cotisation

La cotisation est fixée à 0,05 % de la masse salariale brute de l'effectif salarié de chaque organisme et appelée dès le premier centième d'euro.

18.4.3. Collecte de la cotisation

L'association de gestion est la seule habilitée par la CPPNI à collecter la cotisation pour le fonctionnement et le développement du paritarisme de la branche. Elle peut déléguer cette collecte à une ou des institutions paritaires ou associatives. Cette délégation devra faire l'objet d'une convention de délégation qui devra recevoir l'accord de la CPPNI.

(1) Articles L. 2232-9 et L. 2231-5-1 du code du travail.

ART. 4

L'embauche est soumise à la législation et à la réglementation en vigueur, en particulier en ce qui concerne le suivi de l'état de santé des salariés.

Dans le cas d'embauche de jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans, leurs conditions de travail sont déterminées conformément aux dispositions légales ou réglementaires en vigueur.

ART.

Les parties signataires à la présente convention collective conviennent de la nécessité d'apporter aux salariés du secteur privé de la formation une couverture conventionnelle par des garanties collectives non exclusives des dispositions existantes dans les entreprises du secteur.

Elles conviennent que cette clarification du statut du formateur et du personnel des organismes de formation, de nature à influencer positivement sur la qualité des prestations offertes aux bénéficiaires de la formation, doit s'accompagner d'un accès de l'ensemble des catégories d'entreprises composant ce secteur privé à tous les financements composant la demande de formation, quelle que soit leur nature.

Les conditions favorables à la mise en œuvre d'une politique conventionnelle dans le secteur privé de la formation professionnelle prendront tout leur sens avec la reconnaissance de sa qualité d'acteur à part entière aux côtés des autres offreurs de formation.

17.1. Afin de participer à la journée défense et citoyenneté, les salariés ou apprentis âgés de 16 à 25 ans bénéficient d'une autorisation d'absence exceptionnelle de 1 journée, sans perte de rémunération. Cette journée d'absence est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés.

17.2. Les salariés ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve opérationnelle bénéficient sur demande écrite d'une autorisation d'absence de 8 jours ouvrés par année civile au titre de leurs activités dans la réserve.

Cette durée peut être réduite par l'employeur à 5 jours dans les entreprises de moins de deux cent cinquante salariés lorsque le bon fonctionnement de l'entreprise le justifie.

La demande écrite doit parvenir au moins 1 mois avant l'entrée au service de la réserve.

Au-delà de cette durée, le réserviste requiert l'accord de son employeur avec un préavis d'un mois.

L'employeur peut opposer un refus motivé qui est notifié tant au salarié qu'à l'autorité militaire dans les 15 jours suivant réception de la demande écrite.

Les périodes d'activité dans la réserve opérationnelle sont considérées comme des périodes de travail effectif pour les avantages légaux et conventionnels en matière d'ancienneté, d'avancement, de congés payés et de droits aux prestations sociales.

20.1. Principes directeurs

Compte tenu notamment des caractéristiques de la demande des entreprises, des salariés et des particuliers de formation professionnelle, de la commande publique, des caractéristiques de l'offre privée de formation, des ressources humaines mises en place pour y répondre, les partenaires sociaux ont élaboré une méthode de classification des emplois et des métiers selon les principes suivants :

- universalité de la classification des emplois ;
- détermination de familles d'emplois et de filières de métiers pour favoriser la mobilité professionnelle ;
- identification des critères classants et des emplois repérés pour tenir compte de la singularité des entreprises et de la nécessaire évolution des emplois ;
- méthode fiable de classement des emplois afin de respecter les principes d'égalité de traitement et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- dispositifs destinés à favoriser la mobilité et la promotion professionnelle ;
- création d'un système de bonification qui valorise la polyvalence et la responsabilité ;
- définition innovante du statut de cadre.

Les partenaires sociaux rappellent au préalable que la classification porte sur l'emploi occupé et non sur les compétences ou qualifications du salarié qui occupe l'emploi. La classification n'est donc pas un outil d'évaluation du personnel. Le positionnement dans la grille doit uniquement tenir compte des exigences et compétences requises par l'emploi, indépendamment des compétences détenues par ailleurs par la personne (si ces dernières ne sont pas mises en œuvre dans l'emploi, comme par exemple celles issues d'une formation initiale). Par ailleurs, l'employeur doit prendre en compte de la même manière et sans distinction l'ensemble des emplois présents dans les organismes de formation : la même grille s'applique aux trois filières de métier telles que définies par la branche (cf. 20.2 infra), afin de faciliter les passages d'une filière à l'autre.

20.2. Universalité de la classification des emplois

La classification conventionnelle bénéficie à tous les salariés de la branche formation. Cette grille ne s'applique pas aux mandataires sociaux qui relèvent du régime général de la sécurité sociale au sens du code de la sécurité sociale dépourvus de contrat de travail au sens du code du travail même s'ils exercent une fonction de direction, de direction générale, de gestion de l'organisme ou gestion de l'entreprise (ou équivalent), ni aux formateurs occasionnels ou indépendants qui ne sont pas liés à l'organisme de formation par un contrat de travail.

20.3. Familles professionnelles et filières de métiers

Les différents emplois de la branche sont classés en six familles professionnelles :

- animation de dispositifs de formation ;
- conseil et accompagnement individuel ;
- ingénierie de formation, ingénierie pédagogique ;
- promotion, marketing et commercial ;
- management-gestion d'un organisme, d'une entreprise ;
- gestion administrative, logistique, financière et réglementaire de l'entreprise.

Ces six familles professionnelles sont regroupées en trois filières de métiers :

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

Ces filières ont été identifiées au sein des organismes de formation. Toutefois, la filière 1 peut également être présente au sein d'entreprises qui réalisent à titre accessoire des actions de formation, d'accompagnement, d'insertion ou de l'intermédiation dans ces domaines.

Filière 1 : formation, accompagnement, ingénierie

Cette filière rassemble les métiers constituant le cœur d'activité des organismes de formation professionnelle : métiers intervenant directement dans le processus pédagogique, ayant la charge de l'animation de dispositifs de formation, du conseil et de l'accompagnement individuel et/ou de l'ingénierie de formation.

Filière 2 : développement

Cette filière rassemble les métiers spécifiques aux organismes de formation et concourant à son développement : métiers en charge de la promotion, du marketing et du développement commercial de l'organisme ainsi que les métiers en charge du management et de la gestion de l'organisme.

Filière 3 : supports

Cette filière rassemble les métiers transversaux, non spécifiques aux organismes de formation : métiers de la gestion administrative, logistique, financière ou réglementaire.

Afin de favoriser les passages entre ces filières et/ou de mieux prendre en compte les emplois et métiers interfilières, les partenaires font le choix de réaliser une grille unique pour l'ensemble des personnels.

20.4. Critères classants et emplois repérés

20.4.1. Le principe des critères classants

Afin de faire de la classification un outil dynamique de gestion des ressources humaines et de faciliter les mobilités professionnelles dans la famille d'emploi, la filière métier ou entre filières, les emplois sont classés, dans l'entreprise, sur la base de six critères :

- l'autonomie ;
- le management ;
- le relationnel ;
- l'impact ;
- l'ampleur des connaissances ;
- la complexité et le savoir-faire professionnels, définis ci-après.

L'autonomie recouvre le niveau de latitude et de marge de manœuvre laissé au salarié dans l'emploi (par exemple, dans l'organisation du travail, dans la prise de décision).

Le management définit l'exercice et l'étendue de responsabilités managériales de l'emploi visé, qu'il s'agisse d'encadrement avec ou sans pouvoir hiérarchique.

Le relationnel recouvre les exigences relationnelles de l'emploi, tant envers des acteurs internes qu'externes (apprenants, clients, fournisseurs, partenaires).

L'impact mesure l'influence et les conséquences de l'emploi occupé (ses activités, ses décisions, etc.) sur l'organisme. L'impact peut être positif ou négatif, par exemple en termes d'accroissement ou de baisse de l'activité et du chiffre d'affaires, de la satisfaction ou du mécontentement des clients, de gains ou de pertes de productivité ou de qualité sur l'activité de collègues, etc.

L'ampleur des connaissances est définie comme le niveau de savoirs requis par l'emploi occupé, et non ceux détenus par la personne qui occupe l'emploi (en effet, la personne pourrait détenir des savoirs spécifiques qui ne seraient pas requis explicitement par l'emploi : il convient de tenir compte des exigences de l'emploi uniquement). Ces connaissances peuvent être acquises par la formation (initiale ou continue) et/ ou par l'expérience professionnelle.

La complexité et le savoir-faire professionnel mesurent le niveau de savoir-faire métier requis par l'emploi. La technique professionnelle peut recouvrir, par exemple, des compétences pédagogiques pour le personnel formateur, des compétences relationnelles et commerciales pour le personnel chargé du développement de l'organisme, des compétences managériales pour le personnel d'encadrement, des compétences méthodologiques/ organisationnelles et de maîtrise d'outils pour le personnel comptable, etc. Ces savoir-faire peuvent être acquis par la formation (initiale ou continue) et/ ou l'expérience professionnelle.

Chaque emploi doit être positionné sur l'ensemble de ces critères.

20.4.2. Différentes positions au sein des critères

Chaque critère comprend plusieurs « marches », correspond à une définition précise de l'exigence requise par l'emploi sur le critère considéré.

L'idée de marche traduit la volonté des partenaires sociaux d'un outil dynamique favorisant l'évolution des emplois et des parcours professionnels.

Les partenaires sociaux rappellent que pour classer un emploi, il faut se référer exclusivement et en toute objectivité aux compétences requises par l'emploi et non celles pouvant être détenues par la personne.

Néanmoins, les compétences acquises par le salarié, par la formation ou l'expérience, et validées peuvent aussi permettre de faire évoluer les emplois dans l'entreprise.

L'addition des marches atteintes dans chaque critère permet de déterminer un coefficient et le palier sur lequel l'emploi se situe (cf. art. 20.5 infra).

20.4.2.1 Critère autonomie

Ce critère comporte 7 marches.

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

- du contour des activités (par exemple, exécution, activité, axe de travail) et la nature des instructions afférentes (par exemple, instructions précises, objectifs à atteindre) ;
- de l'autonomie dans le choix des moyens à mettre en œuvre ;
- de la fréquence des vérifications du travail pouvant être effectuées (par exemple, permanente, aléatoire, a posteriori).

Marche	Définition	Points
1	Application de consignes précises ou de procédures connues ou de modes opératoires déterminés dont les moyens à mettre en œuvre sont définis ou connus en amont. Vérifications pouvant être fréquentes et systématisables	20
2	Dans le cadre d'activités définies par des consignes précises ou procédures connues ou modes opératoires déterminés, les moyens à mettre en œuvre sont à choisir parmi un nombre limité de solutions définies en amont. Vérifications réalisables de façon non systématique	29
3	Activités définies par des instructions générales. Choix des moyens et méthode à mettre en œuvre à effectuer parmi un ensemble de méthodes connues. Vérifications non systématiques et a posteriori, portant sur l'atteinte des résultats dans les délais convenus et le respect des procédures préconisées	39
4	Activités définies par des instructions générales. La prise en compte des aléas nécessite l'adaptation des moyens et méthodes à mettre en œuvre. Vérifications non systématiques et a posteriori	48

5	Axes de travail fixant les objectifs à atteindre. Autonomie dans le choix des moyens et méthodes à mettre en œuvre pour la réalisation des objectifs. Vérification a posteriori, faisant l'objet d'une évaluation globale	57
6	Directives générales fixant les objectifs à atteindre. Autonomie dans la conception des moyens et méthodes à mettre en œuvre pour la réalisation des objectifs. Vérification a posteriori, faisant l'objet d'une évaluation globale	69
7	Délégation directe et explicite de la direction générale pour l'élaboration de la stratégie de l'entreprise ou de l'établissement dont le poste a la responsabilité et l'arbitrage sur les ressources à mettre en œuvre (ressources qui peuvent, par exemple, être financières, budgétaires, humaines). L'activité s'apprécie à moyen-long terme, à partir des résultats globaux de l'organisme/ du centre de formation	90

20.4.2.2. Critère management

Ce critère comporte 7 marches.

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

- concernant le management hiérarchique, à l'aune de :
 - la nature du management réalisé (par exemple, contrôle du travail fait, animation d'équipe, encadrement hiérarchique) ;
 - la complexité des fonctions assurées par les équipes à manager (par exemple, simple fonction d'exécution, conception, décision) et leur autonomie ;
 - la variété et l'envergure des équipes à manager (mono-filière/ métier ou multi-filière/ métier) ;
- concernant le management transversal, à travers :
 - la complexité des projets managés ;
 - les conditions de réalisation des projets (uniquement des équipes internes ou avec des équipes externes).

Marche	Définition	Points
1	Aucun management	0
2	Animation technique (instructions précises et contrôle du travail fait) d'un ensemble de personnel mono-filière/ métier (c'est-à-dire relevant du même domaine d'activité) réalisant des activités simples et/ ou disposant d'une autonomie limitée	20
3	Animation technique de personnel multi-filière/ métier (c'est-à-dire relevant de domaines d'activité différents) réalisant des activités simples et/ ou disposant d'une autonomie limitée	29
	Ou supervision technique (c'est-à-dire contrôle du travail fait) de personnels réalisant des activités complexes et/ ou disposant de prérogatives d'autonomie (par exemple : choix des moyens à mettre en œuvre)	
	Ou coordination permanente de projet (s) impliquant un seul périmètre fonctionnel (par exemple : pédagogique, informatique) et réalisé avec les équipes internes de l'organisme de formation	
4	Gestion d'équipe (par exemple : répartition des activités, coordination, apport de conseils méthodologiques) d'une équipe de personnel mono-filière	39
	Ou coordination permanente de projet (s) impliquant un seul périmètre fonctionnel (par exemple : pédagogique, informatique) et réalisé avec des équipes externes à l'organisme de formation (prestataires externes)	
	Ou coordination permanente de projet (s) impliquant plusieurs périmètres fonctionnels (par exemple : pédagogique, informatique, graphique) et réalisé avec les équipes internes de l'organisme de formation	
	Ou encadrement hiérarchique d'une équipe de 1 à 3 personnes dont l'autonomie est limitée (par exemple, dans le choix des moyens à mettre en œuvre)	
5	Encadrement hiérarchique d'une équipe supérieure à 3 personnes dont l'autonomie est limitée (par exemple, dans le choix des moyens à mettre en œuvre)	48
	Ou coordination permanente de projet (s) impliquant plusieurs périmètres fonctionnels (par exemple : pédagogique, informatique, graphique) et réalisé avec des équipes externes à l'organisme de formation (prestataires externes, et équipe du client)	
6	Gestion d'équipe d'une équipe de personnel multi-filière	57
7	Encadrement hiérarchique d'une équipe de personnel disposant de prérogatives d'autonomie et de décision dans le choix et la conception des moyens et méthodes à mettre en œuvre.	69
8	Délégation de la direction générale pour assurer la direction de l'ensemble du personnel de l'établissement/ du centre/ de l'antenne dont le poste a la responsabilité	90

20.4.2.3. Critère relationnel

Ce critère comporte 7 marches.

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

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

Marche	Définition	Points
1	Échanges élémentaires	20

2	Échanges professionnels courants (par exemple : transmission d'informations factuelles, réponse à des questions) nécessitant de comprendre ses interlocuteurs et de se faire comprendre auprès d'interlocuteurs de même nature et/ ou variant peu	29
3	Échanges professionnels courants nécessitant de comprendre ses interlocuteurs et de se faire comprendre auprès de différents types d'interlocuteurs (par exemple, services internes, fournisseurs, clients) et/ ou de publics (par exemple, demandeurs d'emploi, salariés de divers secteurs, individuels)	39
4	Échanges professionnels complexes requérant la construction d'argumentaires, l'apport de conseils, la structuration du déroulement d'un échange, la recherche d'information, etc. auprès d'interlocuteurs et/ ou publics de même nature ou multiples (par exemple, services internes, fournisseurs, clients, demandeurs d'emploi, salariés de divers secteurs, individuels)	48
5	Échanges professionnels complexes et déterminants pour la tenue du poste et la réalisation des objectifs requérant la construction d'argumentaires, l'apport de conseils, la structuration du déroulement d'un échange, la recherche d'information, la conduite de négociations simples auprès d'interlocuteurs et/ ou publics de même nature (par exemple, services internes, fournisseurs, clients, demandeurs d'emploi, salariés de divers secteurs, individuels)	57
6	Échanges professionnels complexes et déterminants pour la tenue du poste et la réalisation des objectifs requérant la construction d'argumentaires, l'apport de conseils, la structuration du déroulement d'un échange, la recherche d'information, la conduite de négociations complexes, etc. auprès d'interlocuteurs et/ ou publics multiples	69
7	Échanges professionnels très complexes (par exemple, missions de représentation de l'organisme) avec la conduite de négociations stratégiques auprès d'interlocuteurs très variés (internes/ externes ; clients/ fournisseurs ; privé/ institutionnel) engageant de manière significative et décisive l'activité de l'établissement, du centre, de l'antenne (par exemple, conquête ou perte d'un client)	90

20.4.2.4. Critère impact

Ce critère comporte 4 marches.

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

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

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

20.4.2.5 Critère ampleur des connaissances

Ce critère comporte 6 marches.

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

- la profondeur des connaissances à détenir pour l'emploi (par exemple, notions, connaissances générales, connaissances approfondies, expertise) ;
- la largeur des connaissances à détenir (connaissances dans un seul domaine ; ou connaissances dans plusieurs domaines relevant de disciplines distinctes).

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

20.4.2.6. Critère complexité et savoir-faire professionnel

Ce critère comporte 4 marches.

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

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

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

20.4.3. Emplois repères

Au regard de la typologie des entreprises de la branche, les partenaires sociaux sont convenus de ne pas déterminer des emplois repères, emplois prépositionnés au sein de la classification conventionnelle.

Au travers d'un guide pratique, l'identification d'emplois repères aura pour unique objectif d'aider les entreprises à appréhender la classification sans préjuger d'une pesée fixe et prédéterminée, laquelle ne saurait être que le résultat d'une pesée concrète de l'emploi.

20.5. Bonifications

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

La bonification responsabilité juridique : du fait de la nature et des exigences de certains postes, des délégations de pouvoir sont mises en place formellement pour les postes visés ; le cas échéant, les personnes occupant les postes doivent répondre pénalement de leurs actes professionnels.

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

La bonification poste interfilières : en effet, selon les modes d'organisation mis en place au sein des organismes de formation et leur taille, certains emplois impliquent et exigent une diversité de fonctions à assumer qu'il convient de considérer.

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

20.6. Paliers d'emplois

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

Ces paliers sont issus et sont le résultat :

- de la pesée de l'emploi sur chaque critère classants et sur les deux bonifications ;
- de l'attribution pour chaque marche d'un nombre de points ;
- de l'addition du nombre de points ;
- de la détermination du palier d'emploi correspondant.

Table de concordance entre les coefficients et les paliers

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

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

20.7. Catégories professionnelles

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

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

20.7.1. Statut employé

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

20.7.2. Statut agent de maîtrise ou technicien

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

20.7.3. Statut cadre

Le statut cadre est accordé aux salariés qui :

- occupent un emploi se situant au moins au coefficient 350 ;
- ou qui occupent un emploi se situant entre le coefficient 310 et le coefficient 349 inclus, sous réserve de satisfaire au moins deux des trois conditions suivantes :
 - atteindre la marche 3 ou plus sur le critère management ;
 - atteindre la marche 4 ou plus sur le critère ampleur des connaissances ;
 - atteindre la marche 6 ou plus sur le critère autonomie.

20.8. Mise en place effective de la nouvelle classification conventionnelle

Les partenaires sociaux s'engagent à mettre à disposition des entreprises et des salariés un guide pratique afin d'accompagner la profession sur la mise en place de la classification conventionnelle. Ce guide sans valeur juridique et à vocation pédagogique doit permettre d'accélérer et de

fiabiliser la mise en œuvre effective de la nouvelle classification dans les entreprises de la branche. Ce guide sera disponible au plus tard à la date d'extension de l'accord.

Les partenaires sociaux rappellent que la mise en place effective de la nouvelle classification est obligatoire et qu'elle relève de la seule responsabilité de l'employeur ou son représentant.

Elle participe, ainsi, à la dynamique compétences et ressources humaines nécessaire au repérage des emplois existants et à venir, au service du développement et de l'accès pour tous à la formation professionnelle.

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

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

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

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

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

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

20.9. Entretiens professionnels

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

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

13.1. Jours fériés ⁽¹⁾

Le chômage d'un jour férié ne peut avoir pour effet de réduire la rémunération.

Le travail exceptionnel d'un jour férié entraîne soit une majoration de 100 % du salaire soit une journée de récupération.

13.2. Congés pour événements familiaux ⁽²⁾

À l'occasion de certains événements, les salariés bénéficient sur justification d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes :

- naissance ou l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours ;
- mariage du salarié ou conclusion d'un Pacte civil de solidarité : 4 jours ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ;
- décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacte civil de solidarité ou du concubin : 5 jours ;
- décès d'un enfant : 5 jours ou 7 jours lorsque l'enfant est âgé de moins de vingt-cinq ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente ;
- décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ;
- annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant : 2 jours ;
- déménagement : 1 jour pour les salariés travaillant régulièrement le samedi ;
- examen universitaire ou professionnel : dans la limite de 3 jours par an, sous réserve d'une ancienneté de 3 mois.

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

Les partenaires sociaux rappellent qu'ils encouragent les employeurs à accéder aux demandes des salariés souhaitant faire don de jours de repos non pris au bénéfice de salariés proches aidants, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

13.3. Absences pour enfants malades

Les salariés bénéficient des autorisations d'absence pour enfant malade conformément aux dispositions légales en vigueur.

En outre, sous réserve de justifier d'une ancienneté de 1 an et de présenter à l'employeur un certificat médical attestant de la maladie ou de l'accident de l'enfant à charge de moins de 16 ans mentionnant la nécessité d'une présence auprès de l'enfant, ces autorisations d'absence sont rémunérées comme suit :

- 3 jours rémunérés par an et par salarié ;
- portés à 5 jours rémunérés par an et par salarié si l'enfant malade est âgé de moins de 1 an ou s'il est en situation de handicap ou si son état de santé relève des affections longue durée issues des dispositions du code de la sécurité sociale.

Ces jours peuvent être accolés ou fractionnés.

Pour les salariés relevant des catégories de formateurs non-cadres, les jours de congés pour enfants malades peuvent être pris indifféremment sur le temps d'acte de formation, de préparation et de recherche liés à l'acte de formation ou d'activités connexes.

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

13.4. Congés sans solde

Les salariés peuvent obtenir un congé sans solde dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Les partenaires sociaux rappellent que les salariés peuvent également bénéficier d'autres congés spécifiques, conformément aux dispositions légales en vigueur.

(1) L'article 13.1 de la convention collective nationale est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3133-4 et L. 3133-6 du code du travail relatives à la journée du 1er mai.

(Arrêté du 24 septembre 2024 - art. 1)

(2) L'article 13.2 de la convention collective nationale est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3142-4 du code du travail relatives à la durée des congés pour décès d'un enfant et pour annonce de la survenue d'un handicap chez l'enfant, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant.

(Arrêté du 24 septembre 2024 - art. 1)

En cas d'absence résultant de maladie ou d'accident, le salarié transmet l'avis d'arrêt de travail – initial ou de prolongation – à l'employeur dans les 48 heures, sauf cas de force majeure.

L'employeur doit alors établir une attestation de salaire et la transmettre à la caisse primaire d'assurance maladie du salarié.

14.1 Indemnisation des absences pour maladie ou accident à la charge de l'employeur

Tout salarié ayant une année d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, d'une indemnité complémentaire à l'allocation journalière versée par la sécurité sociale ⁽¹⁾, à condition :

- d'avoir justifié dans les quarante-huit heures de cette incapacité, sauf cas de force majeure, ou si le salarié fait partie des personnes victimes d'un acte de terrorisme (au sens du code de la sécurité sociale ⁽²⁾) ;
- d'être pris en charge par la sécurité sociale ;
- d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres États membres de l'Union européenne ou dans l'un des autres États partie à l'accord sur l'Espace économique européen.

Ces 2 dernières conditions ne sont pas requises en cas de déplacement de service dans un pays extérieur à l'Union européenne ou l'Espace économique européen.

Les durées d'indemnisation par les employeurs courent à compter du premier jour d'absence si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

Dans les autres cas, y compris en cas d'accident de trajet :

- pour un arrêt de travail dont la durée est inférieure à 30 jours, l'indemnité employeur est versée après un délai de carence de 7 jours calendaires, c'est-à-dire à compter du 8e jour d'arrêt. Toutefois, une fois par an au regard de la période de 12 mois précédant l'arrêt, ce délai de carence est ramené à 3 jours ;
- pour un arrêt de travail égal ou supérieur à 30 jours continus, prolongation éventuelle comprise, le délai de carence de 7 jours calendaires est rétroactivement supprimé.

En cas d'absence pour maladie ou accident supérieure à 12 mois continus, le salarié ne peut bénéficier d'une nouvelle période d'indemnisation. Les droits sont réouverts dès la reprise du travail.

Le montant et la durée de versement de l'indemnité complémentaire sont établis conformément au tableau récapitulatif suivant :

Ancienneté	< 1 an	≥ 1 an et < 6 ans	≥ 6 ans et < 11 ans	≥ 11 ans et < 16 ans	≥ 16 ans et < 21 ans	≥ 21 ans
Indemnisation à 100 % de la rémunération	0	30 jours	45 jours	60 jours	75 jours	90 jours
Indemnisation à 75 % de la rémunération	0	60 jours	70 jours	80 jours	90 jours	90 jours
Durée d'indemnisation totale	0	90 jours	115 jours	140 jours	165 jours	180 jours

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnité complémentaire s'apprécie au premier jour de l'absence.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler.

Sont déduites de l'indemnité complémentaire les indemnités journalières que le salarié perçoit de la sécurité sociale.

Le calcul de cette indemnité prend également en compte les indemnités déjà perçues par l'intéressé dans les douze mois antérieurs, de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces douze mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle prévue conformément au tableau ci-dessus.

Cette indemnité versée par l'employeur est complétée le cas échéant par les indemnités complémentaires de prévoyance prévues par l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance.

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toutes provenances perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident du travail, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

L'indemnisation calculée conformément aux dispositions ci-dessus intervient aux dates habituelles de la paie.

14.2 Incidence de la maladie sur le contrat de travail

Les absences résultant de la maladie ou d'un accident, et justifiées dans les 48 heures par certificat médical, ne constituent pas en elles-mêmes un motif de rupture du contrat de travail. Il est rappelé qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une discrimination directe ou indirecte en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, sous peine de nullité.

Sans préjudice des dispositions légales régissant les accidents du travail et les maladies professionnelles ⁽³⁾, si l'absence du salarié perturbe le fonctionnement de l'entreprise et que l'employeur est dans la nécessité de pourvoir à son remplacement définitif, une procédure de licenciement peut être envisagée. Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles représentatives d'employeurs attirent l'attention des employeurs et des salariés sur le strict régime juridique encadrant ce motif de licenciement et notamment sur le respect par l'employeur de ses obligations en matière de santé et de sécurité.

En tout état de cause, cette procédure ne peut pas être mise en œuvre tant que le salarié n'a pas épuisé ses droits complémentaires à indemnisation tels que définis à l'article 14.1 de la présente convention collective.

Outre les sommes dues au salarié au titre de la rupture de son contrat de travail, conformément à l'article 9 de la présente convention collective, l'employeur verse au salarié dont le contrat est ainsi rompu une indemnité compensatrice au titre du préavis non effectué.

L'employeur qui souhaite mettre fin au contrat de travail du salarié en arrêt de travail doit respecter la procédure de licenciement telle que prévue par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Un salarié en arrêt de travail peut faire l'objet d'un licenciement pour motif économique dans les conditions légales. Il perçoit alors l'ensemble des sommes qui lui sont dues au titre de la rupture de son contrat de travail.

(1) Voir en [annexe 1](#) : exemple schématique à titre indicatif.

(2) Article L. 169-1 du code de la sécurité sociale.

(3) Articles L. 1226-6 et suivants du code du travail.

ART. 15

15.1 Maternité et adoption

Les conditions dans lesquelles le contrat de travail est suspendu en cas de maternité ou d'adoption sont régies par les dispositions légales en vigueur.

Pendant la période légale de suspension du contrat de travail, le salaire est maintenu sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale, sans que le cumul ne puisse excéder le salaire brut qui aurait été perçu pendant la période considérée.

La salariée enceinte bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux consultations prénatales et postnatales obligatoires.

La salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation dans les conditions prévues par les dispositions légales bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires.

Le conjoint ou la conjointe salarié(e) de la femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par les salariés au titre de leur ancienneté dans l'entreprise.

15.2 Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est ouvert aux salariés des entreprises relevant de la présente convention collective dans les conditions de droit commun.

Pendant la période légale de suspension du contrat de travail, le salaire de l'intéressé est maintenu sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale. En tout état de cause, cette déduction est limitée au salaire brut que l'intéressé aurait perçu pendant la période considérée. Ce congé est assimilé à du temps de travail effectif.

15.3 Congé parental d'éducation

Pour la détermination des droits légaux et issus de la convention collective des organismes de formation que le salarié tient de son ancienneté, la durée du congé parental d'éducation est prise en compte dans son intégralité dans la limite de 3 ans tous congés parentaux d'éducation confondus chez un même employeur. Au-delà de cette limite de 3 ans, les règles légales en vigueur sur la prise en compte de l'ancienneté s'appliquent.

Le salarié dispose d'un droit au report, à l'issue du congé parental d'éducation, des congés payés acquis et non pris avant son départ en congé.

ART. 16

Les dispositions conventionnelles de branche en matière de santé et prévoyance sont détaillées au sein du ou des accords de branche relatifs à la santé et à la prévoyance (1).

(1) Accord du 3 juillet 1992 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance et accord du 19 novembre 2015 relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé.

20.1. Principes directeurs

Compte tenu notamment des caractéristiques de la demande des entreprises, des salariés et des particuliers de formation professionnelle, de la commande publique, des caractéristiques de l'offre privée de formation, des ressources humaines mises en place pour y répondre, les partenaires sociaux ont élaboré une méthode de classification des emplois et des métiers selon les principes suivants :

- universalité de la classification des emplois ;
- détermination de familles d'emplois et de filières de métiers pour favoriser la mobilité professionnelle ;
- identification des critères classants et des emplois repérés pour tenir compte de la singularité des entreprises et de la nécessaire évolution des emplois ;
- méthode fiable de classement des emplois afin de respecter les principes d'égalité de traitement et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- dispositifs destinés à favoriser la mobilité et la promotion professionnelle ;
- création d'un système de bonification qui valorise la polyvalence et la responsabilité ;
- définition innovante du statut de cadre.

Les partenaires sociaux rappellent au préalable que la classification porte sur l'emploi occupé et non sur les compétences ou qualifications du salarié qui occupe l'emploi. La classification n'est donc pas un outil d'évaluation du personnel. Le positionnement dans la grille doit uniquement tenir compte des exigences et compétences requises par l'emploi, indépendamment des compétences détenues par ailleurs par la personne (si ces dernières ne sont pas mises en œuvre dans l'emploi, comme par exemple celles issues d'une formation initiale). Par ailleurs, l'employeur doit prendre en compte de la même manière et sans distinction l'ensemble des emplois présents dans les organismes de formation : la même grille s'applique aux trois filières de métier telles que définies par la branche (cf. 20.2 infra), afin de faciliter les passages d'une filière à l'autre.

20.2. Universalité de la classification des emplois

La classification conventionnelle bénéficie à tous les salariés de la branche formation. Cette grille ne s'applique pas aux mandataires sociaux qui relèvent du régime général de la sécurité sociale au sens du code de la sécurité sociale dépourvus de contrat de travail au sens du code du travail même s'ils exercent une fonction de direction, de direction générale, de gestion de l'organisme ou gestion de l'entreprise (ou équivalent), ni aux formateurs occasionnels ou indépendants qui ne sont pas liés à l'organisme de formation par un contrat de travail.

20.3. Familles professionnelles et filières de métiers

Les différents emplois de la branche sont classés en six familles professionnelles :

- animation de dispositifs de formation ;
- conseil et accompagnement individuel ;
- ingénierie de formation, ingénierie pédagogique ;
- promotion, marketing et commercial ;
- management-gestion d'un organisme, d'une entreprise ;
- gestion administrative, logistique, financière et réglementaire de l'entreprise.

Ces six familles professionnelles sont regroupées en trois filières de métiers :

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

Ces filières ont été identifiées au sein des organismes de formation. Toutefois, la filière 1 peut également être présente au sein d'entreprises qui réalisent à titre accessoire des actions de formation, d'accompagnement, d'insertion ou de l'intermédiation dans ces domaines.

Filière 1 : formation, accompagnement, ingénierie

Cette filière rassemble les métiers constituant le cœur d'activité des organismes de formation professionnelle : métiers intervenant directement dans le processus pédagogique, ayant la charge de l'animation de dispositifs de formation, du conseil et de l'accompagnement individuel et/ou de l'ingénierie de formation.

Filière 2 : développement

Cette filière rassemble les métiers spécifiques aux organismes de formation et concourant à son développement : métiers en charge de la promotion, du marketing et du développement commercial de l'organisme ainsi que les métiers en charge du management et de la gestion de l'organisme.

Filière 3 : supports

Cette filière rassemble les métiers transversaux, non spécifiques aux organismes de formation : métiers de la gestion administrative, logistique, financière ou réglementaire.

Afin de favoriser les passages entre ces filières et/ou de mieux prendre en compte les emplois et métiers interfilières, les partenaires font le choix de réaliser une grille unique pour l'ensemble des personnels.

20.4. Critères classants et emplois repérés

20.4.1. Le principe des critères classants

Afin de faire de la classification un outil dynamique de gestion des ressources humaines et de faciliter les mobilités professionnelles dans la famille d'emploi, la filière métier ou entre filières, les emplois sont classés, dans l'entreprise, sur la base de six critères :

- l'autonomie ;
- le management ;
- le relationnel ;
- l'impact ;
- l'ampleur des connaissances ;
- la complexité et le savoir-faire professionnels, définis ci-après.

L'autonomie recouvre le niveau de latitude et de marge de manœuvre laissé au salarié dans l'emploi (par exemple, dans l'organisation du travail, dans la prise de décision).

Le management définit l'exercice et l'étendue de responsabilités managériales de l'emploi visé, qu'il s'agisse d'encadrement avec ou sans pouvoir hiérarchique.

Le relationnel recouvre les exigences relationnelles de l'emploi, tant envers des acteurs internes qu'externes (apprenants, clients, fournisseurs, partenaires).

L'impact mesure l'influence et les conséquences de l'emploi occupé (ses activités, ses décisions, etc.) sur l'organisme. L'impact peut être positif ou négatif, par exemple en termes d'accroissement ou de baisse de l'activité et du chiffre d'affaires, de la satisfaction ou du mécontentement des clients, de gains ou de pertes de productivité ou de qualité sur l'activité de collègues, etc.

L'ampleur des connaissances est définie comme le niveau de savoirs requis par l'emploi occupé, et non ceux détenus par la personne qui occupe l'emploi (en effet, la personne pourrait détenir des savoirs spécifiques qui ne seraient pas requis explicitement par l'emploi : il convient de tenir compte des exigences de l'emploi uniquement). Ces connaissances peuvent être acquises par la formation (initiale ou continue) et/ ou par l'expérience professionnelle.

La complexité et le savoir-faire professionnel mesurent le niveau de savoir-faire métier requis par l'emploi. La technique professionnelle peut recouvrir, par exemple, des compétences pédagogiques pour le personnel formateur, des compétences relationnelles et commerciales pour le personnel chargé du développement de l'organisme, des compétences managériales pour le personnel d'encadrement, des compétences méthodologiques/ organisationnelles et de maîtrise d'outils pour le personnel comptable, etc. Ces savoir-faire peuvent être acquis par la formation (initiale ou continue) et/ ou l'expérience professionnelle.

Chaque emploi doit être positionné sur l'ensemble de ces critères.

20.4.2. Différentes positions au sein des critères

Chaque critère comprend plusieurs « marches », correspond à une définition précise de l'exigence requise par l'emploi sur le critère considéré.

L'idée de marche traduit la volonté des partenaires sociaux d'un outil dynamique favorisant l'évolution des emplois et des parcours professionnels.

Les partenaires sociaux rappellent que pour classer un emploi, il faut se référer exclusivement et en toute objectivité aux compétences requises par l'emploi et non celles pouvant être détenues par la personne.

Néanmoins, les compétences acquises par le salarié, par la formation ou l'expérience, et validées peuvent aussi permettre de faire évoluer les emplois dans l'entreprise.

L'addition des marches atteintes dans chaque critère permet de déterminer un coefficient et le palier sur lequel l'emploi se situe (cf. art. 20.5 infra).

20.4.2.1 Critère autonomie

Ce critère comporte 7 marches.

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

- du contour des activités (par exemple, exécution, activité, axe de travail) et la nature des instructions afférentes (par exemple, instructions précises, objectifs à atteindre) ;
- de l'autonomie dans le choix des moyens à mettre en œuvre ;
- de la fréquence des vérifications du travail pouvant être effectuées (par exemple, permanente, aléatoire, a posteriori).

Marche	Définition	Points
1	Application de consignes précises ou de procédures connues ou de modes opératoires déterminés dont les moyens à mettre en œuvre sont définis ou connus en amont. Vérifications pouvant être fréquentes et systématisables	20
2	Dans le cadre d'activités définies par des consignes précises ou procédures connues ou modes opératoires déterminés, les moyens à mettre en œuvre sont à choisir parmi un nombre limité de solutions définies en amont. Vérifications réalisables de façon non systématique	29
3	Activités définies par des instructions générales. Choix des moyens et méthode à mettre en œuvre à effectuer parmi un ensemble de méthodes connues. Vérifications non systématiques et a posteriori, portant sur l'atteinte des résultats dans les délais convenus et le respect des procédures préconisées	39
4	Activités définies par des instructions générales. La prise en compte des aléas nécessite l'adaptation des moyens et méthodes à mettre en œuvre. Vérifications non systématiques et a posteriori	48

5	Axes de travail fixant les objectifs à atteindre. Autonomie dans le choix des moyens et méthodes à mettre en œuvre pour la réalisation des objectifs. Vérification a posteriori, faisant l'objet d'une évaluation globale	57
6	Directives générales fixant les objectifs à atteindre. Autonomie dans la conception des moyens et méthodes à mettre en œuvre pour la réalisation des objectifs. Vérification a posteriori, faisant l'objet d'une évaluation globale	69
7	Délégation directe et explicite de la direction générale pour l'élaboration de la stratégie de l'entreprise ou de l'établissement dont le poste a la responsabilité et l'arbitrage sur les ressources à mettre en œuvre (ressources qui peuvent, par exemple, être financières, budgétaires, humaines). L'activité s'apprécie à moyen-long terme, à partir des résultats globaux de l'organisme/ du centre de formation	90

20.4.2.2. Critère management

Ce critère comporte 7 marches.

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

- concernant le management hiérarchique, à l'aune de :
 - la nature du management réalisé (par exemple, contrôle du travail fait, animation d'équipe, encadrement hiérarchique) ;
 - la complexité des fonctions assurées par les équipes à manager (par exemple, simple fonction d'exécution, conception, décision) et leur autonomie ;
 - la variété et l'envergure des équipes à manager (mono-filière/ métier ou multi-filière/ métier) ;
- concernant le management transversal, à travers :
 - la complexité des projets managés ;
 - les conditions de réalisation des projets (uniquement des équipes internes ou avec des équipes externes).

Marche	Définition	Points
1	Aucun management	0
2	Animation technique (instructions précises et contrôle du travail fait) d'un ensemble de personnel mono-filière/ métier (c'est-à-dire relevant du même domaine d'activité) réalisant des activités simples et/ ou disposant d'une autonomie limitée	20
3	Animation technique de personnel multi-filière/ métier (c'est-à-dire relevant de domaines d'activité différents) réalisant des activités simples et/ ou disposant d'une autonomie limitée	29
	Ou supervision technique (c'est-à-dire contrôle du travail fait) de personnels réalisant des activités complexes et/ ou disposant de prérogatives d'autonomie (par exemple : choix des moyens à mettre en œuvre)	
	Ou coordination permanente de projet (s) impliquant un seul périmètre fonctionnel (par exemple : pédagogique, informatique) et réalisé avec les équipes internes de l'organisme de formation	
4	Gestion d'équipe (par exemple : répartition des activités, coordination, apport de conseils méthodologiques) d'une équipe de personnel mono-filière	39
	Ou coordination permanente de projet (s) impliquant un seul périmètre fonctionnel (par exemple : pédagogique, informatique) et réalisé avec des équipes externes à l'organisme de formation (prestataires externes)	
	Ou coordination permanente de projet (s) impliquant plusieurs périmètres fonctionnels (par exemple : pédagogique, informatique, graphique) et réalisé avec les équipes internes de l'organisme de formation	
	Ou encadrement hiérarchique d'une équipe de 1 à 3 personnes dont l'autonomie est limitée (par exemple, dans le choix des moyens à mettre en œuvre)	
5	Encadrement hiérarchique d'une équipe supérieure à 3 personnes dont l'autonomie est limitée (par exemple, dans le choix des moyens à mettre en œuvre)	48
	Ou coordination permanente de projet (s) impliquant plusieurs périmètres fonctionnels (par exemple : pédagogique, informatique, graphique) et réalisé avec des équipes externes à l'organisme de formation (prestataires externes, et équipe du client)	
6	Gestion d'équipe d'une équipe de personnel multi-filière	57
7	Encadrement hiérarchique d'une équipe de personnel disposant de prérogatives d'autonomie et de décision dans le choix et la conception des moyens et méthodes à mettre en œuvre.	69
8	Délégation de la direction générale pour assurer la direction de l'ensemble du personnel de l'établissement/ du centre/ de l'antenne dont le poste a la responsabilité	90

20.4.2.3. Critère relationnel

Ce critère comporte 7 marches.

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

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

Marche	Définition	Points
1	Échanges élémentaires	20

2	Échanges professionnels courants (par exemple : transmission d'informations factuelles, réponse à des questions) nécessitant de comprendre ses interlocuteurs et de se faire comprendre auprès d'interlocuteurs de même nature et/ ou variant peu	29
3	Échanges professionnels courants nécessitant de comprendre ses interlocuteurs et de se faire comprendre auprès de différents types d'interlocuteurs (par exemple, services internes, fournisseurs, clients) et/ ou de publics (par exemple, demandeurs d'emploi, salariés de divers secteurs, individuels)	39
4	Échanges professionnels complexes requérant la construction d'argumentaires, l'apport de conseils, la structuration du déroulement d'un échange, la recherche d'information, etc. auprès d'interlocuteurs et/ ou publics de même nature ou multiples (par exemple, services internes, fournisseurs, clients, demandeurs d'emploi, salariés de divers secteurs, individuels)	48
5	Échanges professionnels complexes et déterminants pour la tenue du poste et la réalisation des objectifs requérant la construction d'argumentaires, l'apport de conseils, la structuration du déroulement d'un échange, la recherche d'information, la conduite de négociations simples auprès d'interlocuteurs et/ ou publics de même nature (par exemple, services internes, fournisseurs, clients, demandeurs d'emploi, salariés de divers secteurs, individuels)	57
6	Échanges professionnels complexes et déterminants pour la tenue du poste et la réalisation des objectifs requérant la construction d'argumentaires, l'apport de conseils, la structuration du déroulement d'un échange, la recherche d'information, la conduite de négociations complexes, etc. auprès d'interlocuteurs et/ ou publics multiples	69
7	Échanges professionnels très complexes (par exemple, missions de représentation de l'organisme) avec la conduite de négociations stratégiques auprès d'interlocuteurs très variés (internes/ externes ; clients/ fournisseurs ; privé/ institutionnel) engageant de manière significative et décisive l'activité de l'établissement, du centre, de l'antenne (par exemple, conquête ou perte d'un client)	90

20.4.2.4. Critère impact

Ce critère comporte 4 marches.

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

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

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

20.4.2.5 Critère ampleur des connaissances

Ce critère comporte 6 marches.

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

- la profondeur des connaissances à détenir pour l'emploi (par exemple, notions, connaissances générales, connaissances approfondies, expertise) ;
- la largeur des connaissances à détenir (connaissances dans un seul domaine ; ou connaissances dans plusieurs domaines relevant de disciplines distinctes).

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

20.4.2.6. Critère complexité et savoir-faire professionnel

Ce critère comporte 4 marches.

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

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

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

20.4.3. Emplois repères

Au regard de la typologie des entreprises de la branche, les partenaires sociaux sont convenus de ne pas déterminer des emplois repères, emplois prépositionnés au sein de la classification conventionnelle.

Au travers d'un guide pratique, l'identification d'emplois repères aura pour unique objectif d'aider les entreprises à appréhender la classification sans préjuger d'une pesée fixe et prédéterminée, laquelle ne saurait être que le résultat d'une pesée concrète de l'emploi.

20.5. Bonifications

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

La bonification responsabilité juridique : du fait de la nature et des exigences de certains postes, des délégations de pouvoir sont mises en place formellement pour les postes visés ; le cas échéant, les personnes occupant les postes doivent répondre pénalement de leurs actes professionnels.

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

La bonification poste interfilières : en effet, selon les modes d'organisation mis en place au sein des organismes de formation et leur taille, certains emplois impliquent et exigent une diversité de fonctions à assumer qu'il convient de considérer.

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

20.6. Paliers d'emplois

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

Ces paliers sont issus et sont le résultat :

- de la pesée de l'emploi sur chaque critère classants et sur les deux bonifications ;
- de l'attribution pour chaque marche d'un nombre de points ;
- de l'addition du nombre de points ;
- de la détermination du palier d'emploi correspondant.

Table de concordance entre les coefficients et les paliers

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

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

20.7. Catégories professionnelles

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

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

20.7.1. Statut employé

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

20.7.2. Statut agent de maîtrise ou technicien

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

20.7.3. Statut cadre

Le statut cadre est accordé aux salariés qui :

- occupent un emploi se situant au moins au coefficient 350 ;
- ou qui occupent un emploi se situant entre le coefficient 310 et le coefficient 349 inclus, sous réserve de satisfaire au moins deux des trois conditions suivantes :
 - atteindre la marche 3 ou plus sur le critère management ;
 - atteindre la marche 4 ou plus sur le critère ampleur des connaissances ;
 - atteindre la marche 6 ou plus sur le critère autonomie.

20.8. Mise en place effective de la nouvelle classification conventionnelle

Les partenaires sociaux s'engagent à mettre à disposition des entreprises et des salariés un guide pratique afin d'accompagner la profession sur la mise en place de la classification conventionnelle. Ce guide sans valeur juridique et à vocation pédagogique doit permettre d'accélérer et de

fiabiliser la mise en œuvre effective de la nouvelle classification dans les entreprises de la branche. Ce guide sera disponible au plus tard à la date d'extension de l'accord.

Les partenaires sociaux rappellent que la mise en place effective de la nouvelle classification est obligatoire et qu'elle relève de la seule responsabilité de l'employeur ou son représentant.

Elle participe, ainsi, à la dynamique compétences et ressources humaines nécessaire au repérage des emplois existants et à venir, au service du développement et de l'accès pour tous à la formation professionnelle.

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

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

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

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

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

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

20.9. Entretiens professionnels

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

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

18.1. Instances du dialogue social dans la branche

Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles représentatives d'employeurs dans la branche conviennent que l'expression syndicale et le dialogue social s'exercent utilement dans le cadre des commissions paritaires nationales spécialisées dotées de prérogatives et de moyens dans leurs domaines respectifs de compétences sous la conduite de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Sont instaurées les commissions nationales suivantes :

- la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) ;
- la commission paritaire de la prévoyance et de la santé (CPPS) ;
- la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEF) ;
- la commission de veille contre les discriminations (CVD).

18.2. Missions et attributions des commissions paritaires

18.2.1. La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Elle a pour objet de compléter, adapter et réviser la présente convention collective nationale. Elle a également pour rôle de représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics, et exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi.

La CPPNI est l'instance de négociation et de décision à vocation générale.

Elle prend en compte, valide ou invalide les décisions prises par les différentes commissions et les propositions des groupes de travail pour négocier et signer les accords ou conventions de la branche.

Elle est chargée de la réalisation du rapport annuel d'activité de branche.

Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la convention et des accords de branche.

Les partenaires sociaux décident de créer au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation une sous-commission interprétation et négociation d'entreprise, qui :

- réalise le rapport annuel d'activité et le présente pour analyse et adoption à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (1) ;
 - prépare, pour le compte de la CPPNI, les avis qui seront rendus à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif ;
 - peut également être saisie par au moins deux organisations représentatives (deux OS, deux OP, une OS et une OP) d'une question d'interprétation d'un texte conventionnel de branche. L'analyse de la sous-commission est soumise à la CPPNI qui peut décider d'émettre un avis d'interprétation soumis à l'extension ;
- La sous-commission interprétation et négociation d'entreprise se réunit dans le mois suivant sa saisine et au mois de janvier pour réaliser le bilan annuel. Son secrétariat transmet la saisine et tous les éléments afférents dès réception et sous 3 jours ouvrés maximum ;
- peut se voir confier d'autres missions par décision de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation lorsque les partenaires sociaux l'estiment nécessaire, notamment pour la rédaction d'accords types.

18.2.2. La commission paritaire de la prévoyance et de la santé (CPPS)

Elle a pour missions :

- d'assurer une veille en matière de prévoyance et santé ;
- d'assurer la gestion et le suivi de l'application du régime de prévoyance et de santé ;
- d'être force de proposition sur toute question intéressant la prévoyance et la santé.

18.2.3. La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEF)

Elle exerce ses missions dans le cadre de l'accord formation professionnelle du 18 décembre 2020 et ses avenants.

Elle a notamment pour attributions de :

- définir les grandes orientations stratégiques en matière de formation professionnelle et d'employabilité ;
- assurer le pilotage et la mise en œuvre de la politique générale de formation professionnelle ;
- promouvoir l'accès à la qualification tout au long de la vie ;
- définir la politique de certification professionnelle ;
- soutenir le développement de l'alternance dans la branche.

De plus, elle est saisie par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) pour avis sur toute question intéressant l'emploi, la formation et les classifications. Elle se tient informée de la situation de l'emploi et des projets de licenciements économiques portés à sa connaissance.

Elle s'appuie notamment sur les travaux de l'observatoire paritaire des métiers et qualifications ainsi que sur ceux de la sous-commission chargée de la question des certifications professionnelles.

18.2.4. La commission de veille contre les discriminations (CVD)

Elle a pour objet de lutter contre toutes les formes de discrimination :

- en matière d'emploi des personnes en situation de handicap ;

- en matière d'emploi des seniors ;
- en matière d'égalité femmes-hommes.

Et plus généralement, pour toute question relevant de la lutte contre les discriminations.

18.3. Composition et fonctionnement des commissions paritaires

Un règlement intérieur commun aux différentes commissions paritaires de la branche instaurées par le présent article fixe leur composition et leur fonctionnement général.

Il détermine leurs règles de fonctionnement et précise notamment :

- la fréquence et l'organisation des réunions ;
- les modalités de gouvernance des commissions ;
- les modalités de délibération des commissions.

18.4. Financement du paritarisme

Il est institué un fonds pour le fonctionnement et le développement du paritarisme destiné à financer notamment :

- les remboursements de frais (transport, repas, hébergement) et l'indemnisation des pertes des salaires des représentants composant les délégations des salariés et des employeurs appelées à participer aux travaux et réunions y compris préparatoires des commissions paritaires de la branche fixées à l'article 18 ainsi qu'aux groupes de travail décidés par la CPPNI ;
- le remboursement aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs de la branche des frais engagés pour l'organisation des réunions, le suivi des travaux et la mise en œuvre des textes conventionnels (diffusion, information...) ;
- la mise en œuvre d'études, d'enquêtes et d'observatoires, décidée par les partenaires sociaux de la branche ;
- l'intégralité des missions dévolues aux commissions et aux groupes de travail paritaires.

Pour assurer la gestion de ce fonds, les organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés ont créé une association de gestion (association pour la collecte et la gestion des fonds de la branche formation). Elle gère les fonds dans le cadre défini par la CPPNI, à qui elle rend compte au moins une fois par an.

Ses statuts et son règlement intérieur définissent les modalités de prise en compte des dépenses et fixent les modalités de gestion des fonds collectés.

18.4.1. Financement du fonds

Le financement de ce fonds est assuré par une cotisation annuelle à la charge des employeurs entrant dans le champ d'application de la convention collective des organismes de formation.

18.4.2. Montant de la cotisation

La cotisation est fixée à 0,05 % de la masse salariale brute de l'effectif salarié de chaque organisme et appelée dès le premier centième d'euro.

18.4.3. Collecte de la cotisation

L'association de gestion est la seule habilitée par la CPPNI à collecter la cotisation pour le fonctionnement et le développement du paritarisme de la branche. Elle peut déléguer cette collecte à une ou des institutions paritaires ou associatives. Cette délégation devra faire l'objet d'une convention de délégation qui devra recevoir l'accord de la CPPNI.

(1) Articles L. 2232-9 et L. 2231-5-1 du code du travail.

ART. 17

17.1. Afin de participer à la journée défense et citoyenneté, les salariés ou apprentis âgés de 16 à 25 ans bénéficient d'une autorisation d'absence exceptionnelle de 1 journée, sans perte de rémunération. Cette journée d'absence est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés.

17.2. Les salariés ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve opérationnelle bénéficient sur demande écrite d'une autorisation d'absence de 8 jours ouvrés par année civile au titre de leurs activités dans la réserve.

Cette durée peut être réduite par l'employeur à 5 jours dans les entreprises de moins de deux cent cinquante salariés lorsque le bon fonctionnement de l'entreprise le justifie.

La demande écrite doit parvenir au moins 1 mois avant l'entrée au service de la réserve.

Au-delà de cette durée, le réserviste requiert l'accord de son employeur avec un préavis d'un mois.

L'employeur peut opposer un refus motivé qui est notifié tant au salarié qu'à l'autorité militaire dans les 15 jours suivant réception de la demande écrite.

Les périodes d'activité dans la réserve opérationnelle sont considérées comme des périodes de travail effectif pour les avantages légaux et conventionnels en matière d'ancienneté, d'avancement, de congés payés et de droits aux prestations sociales.

18.1. Instances du dialogue social dans la branche

Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles représentatives d'employeurs dans la branche conviennent que l'expression syndicale et le dialogue social s'exercent utilement dans le cadre des commissions paritaires nationales spécialisées dotées de prérogatives et de moyens dans leurs domaines respectifs de compétences sous la conduite de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Sont instaurées les commissions nationales suivantes :

- la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) ;
- la commission paritaire de la prévoyance et de la santé (CPPS) ;
- la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEF) ;
- la commission de veille contre les discriminations (CVD).

18.2. Missions et attributions des commissions paritaires

18.2.1. La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Elle a pour objet de compléter, adapter et réviser la présente convention collective nationale. Elle a également pour rôle de représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics, et exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi.

La CPPNI est l'instance de négociation et de décision à vocation générale.

Elle prend en compte, valide ou invalide les décisions prises par les différentes commissions et les propositions des groupes de travail pour négocier et signer les accords ou conventions de la branche.

Elle est chargée de la réalisation du rapport annuel d'activité de branche.

Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la convention et des accords de branche.

Les partenaires sociaux décident de créer au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation une sous-commission interprétation et négociation d'entreprise, qui :

- réalise le rapport annuel d'activité et le présente pour analyse et adoption à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (1) ;
 - prépare, pour le compte de la CPPNI, les avis qui seront rendus à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif ;
 - peut également être saisie par au moins deux organisations représentatives (deux OS, deux OP, une OS et une OP) d'une question d'interprétation d'un texte conventionnel de branche. L'analyse de la sous-commission est soumise à la CPPNI qui peut décider d'émettre un avis d'interprétation soumis à l'extension ;
- La sous-commission interprétation et négociation d'entreprise se réunit dans le mois suivant sa saisine et au mois de janvier pour réaliser le bilan annuel. Son secrétariat transmet la saisine et tous les éléments afférents dès réception et sous 3 jours ouvrés maximum ;
- peut se voir confier d'autres missions par décision de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation lorsque les partenaires sociaux l'estiment nécessaire, notamment pour la rédaction d'accords types.

18.2.2. La commission paritaire de la prévoyance et de la santé (CPPS)

Elle a pour missions :

- d'assurer une veille en matière de prévoyance et santé ;
- d'assurer la gestion et le suivi de l'application du régime de prévoyance et de santé ;
- d'être force de proposition sur toute question intéressant la prévoyance et la santé.

18.2.3. La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEF)

Elle exerce ses missions dans le cadre de l'accord formation professionnelle du 18 décembre 2020 et ses avenants.

Elle a notamment pour attributions de :

- définir les grandes orientations stratégiques en matière de formation professionnelle et d'employabilité ;
- assurer le pilotage et la mise en œuvre de la politique générale de formation professionnelle ;
- promouvoir l'accès à la qualification tout au long de la vie ;
- définir la politique de certification professionnelle ;
- soutenir le développement de l'alternance dans la branche.

De plus, elle est saisie par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) pour avis sur toute question intéressant l'emploi, la formation et les classifications. Elle se tient informée de la situation de l'emploi et des projets de licenciements économiques portés à sa connaissance.

Elle s'appuie notamment sur les travaux de l'observatoire paritaire des métiers et qualifications ainsi que sur ceux de la sous-commission chargée de la question des certifications professionnelles.

18.2.4. La commission de veille contre les discriminations (CVD)

Elle a pour objet de lutter contre toutes les formes de discrimination :

- en matière d'emploi des personnes en situation de handicap ;

- en matière d'emploi des seniors ;
- en matière d'égalité femmes-hommes.

Et plus généralement, pour toute question relevant de la lutte contre les discriminations.

18.3. Composition et fonctionnement des commissions paritaires

Un règlement intérieur commun aux différentes commissions paritaires de la branche instaurées par le présent article fixe leur composition et leur fonctionnement général.

Il détermine leurs règles de fonctionnement et précise notamment :

- la fréquence et l'organisation des réunions ;
- les modalités de gouvernance des commissions ;
- les modalités de délibération des commissions.

18.4. Financement du paritarisme

Il est institué un fonds pour le fonctionnement et le développement du paritarisme destiné à financer notamment :

- les remboursements de frais (transport, repas, hébergement) et l'indemnisation des pertes des salaires des représentants composant les délégations des salariés et des employeurs appelées à participer aux travaux et réunions y compris préparatoires des commissions paritaires de la branche fixées à l'article 18 ainsi qu'aux groupes de travail décidés par la CPPNI ;
- le remboursement aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs de la branche des frais engagés pour l'organisation des réunions, le suivi des travaux et la mise en œuvre des textes conventionnels (diffusion, information...) ;
- la mise en œuvre d'études, d'enquêtes et d'observatoires, décidée par les partenaires sociaux de la branche ;
- l'intégralité des missions dévolues aux commissions et aux groupes de travail paritaires.

Pour assurer la gestion de ce fonds, les organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés ont créé une association de gestion (association pour la collecte et la gestion des fonds de la branche formation). Elle gère les fonds dans le cadre défini par la CPPNI, à qui elle rend compte au moins une fois par an.

Ses statuts et son règlement intérieur définissent les modalités de prise en compte des dépenses et fixent les modalités de gestion des fonds collectés.

18.4.1. Financement du fonds

Le financement de ce fonds est assuré par une cotisation annuelle à la charge des employeurs entrant dans le champ d'application de la convention collective des organismes de formation.

18.4.2. Montant de la cotisation

La cotisation est fixée à 0,05 % de la masse salariale brute de l'effectif salarié de chaque organisme et appelée dès le premier centième d'euro.

18.4.3. Collecte de la cotisation

L'association de gestion est la seule habilitée par la CPPNI à collecter la cotisation pour le fonctionnement et le développement du paritarisme de la branche. Elle peut déléguer cette collecte à une ou des institutions paritaires ou associatives. Cette délégation devra faire l'objet d'une convention de délégation qui devra recevoir l'accord de la CPPNI.

(1) Articles L. 2232-9 et L. 2231-5-1 du code du travail.

ART. 11

Les dispositions conventionnelles de branche en matière de formation professionnelle (instances de branche, contribution conventionnelle, politique de branche) sont détaillées au sein du ou des accords de branche relatifs à la formation professionnelle ⁽¹⁾.

(1) Accord du 18 décembre 2020 relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences et accord du 25 novembre 2021 relatif à la reconversion ou à la promotion par alternance (Pro-A).

ART. 8

Lorsque l'employeur envisage la modification d'un élément essentiel du contrat de travail pour l'un des motifs économiques énoncés par les dispositions légales, il en fait la proposition au salarié par lettre recommandée avec avis de réception.

La lettre de notification informe le salarié qu'il dispose d'un délai d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus, ce délai étant réduit à 15 jours si l'entreprise est en redressement judiciaire ou en liquidation judiciaire.

À défaut de réponse dans les délais précités, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée. Il est rappelé que le contrat de travail d'un salarié protégé ⁽¹⁾ ne peut jamais être modifié sans son accord exprès.

(1) Articles [L. 2411-1](#) et L. 2411-2 du code du travail.

12.1 Acquisition des congés

Les congés payés sont acquis sur la base de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur, dans la limite de 30 jours ouvrables par période de référence de 12 mois. Sauf accord d'entreprise ou d'établissement prévoyant une date différente, le début de la période de référence pour l'acquisition des congés est fixé au 1er juin de chaque année et sa fin au 31 mai de l'année suivante. À l'issue de la période de référence, lorsque le calcul du nombre de jours ouvrables de congés payés acquis n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

Aux périodes considérées par les dispositions légales comme temps de travail effectif pour le calcul du droit à congé, s'ajoutent les périodes d'absence pour maladie pendant la durée d'indemnisation à taux plein par l'employeur prévue à l'article 14.1 de la convention collective.

Enfin, sans préjudice de dispositions particulières fixées par accord d'entreprise ou d'établissement, il est rappelé que certaines situations – par exemple, sous conditions, celle des salariés ayant des enfants à charge – peuvent entraîner l'acquisition de jours de congés supplémentaires conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

12.2 Période de prise des congés

Les congés peuvent être pris dès l'embauche, dans la limite des droits acquis à la date de départ et sans préjudice des règles relatives à la détermination de la période de prise des congés, à l'ordre des départs et au fractionnement définies ci-après et par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les congés payés pris se décomptent du 1er jour d'absence jusqu'au dernier jour ouvrable qui précède la reprise du travail. Il est rappelé que les jours ouvrables sont tous les jours de la semaine à l'exception du jour de repos hebdomadaire et des jours fériés chômés.

Sous réserve du nombre de jours de congés payés acquis, le salarié a le droit de prendre au moins 24 jours ouvrables pendant la période du 1er mai au 31 octobre, dont une fraction au moins égale à douze jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire. (1)

Toutefois, une partie des congés peut être prise en dehors de cette période en accord entre l'employeur et le salarié.

Dans ce cas, le salarié bénéficie de jours de congés payés supplémentaires, étant précisé que les jours de congé principal dus au-delà de vingt-quatre jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

Dans cette limite, deux jours ouvrables de congés supplémentaires sont attribués lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est au moins égal à six et un seul lorsque ce nombre est compris entre trois et cinq jours.

Il peut être dérogé à ces stipulations par accord d'entreprise ou d'établissement ou avec l'accord du salarié.

Le calendrier des congés est établi par l'employeur avant le 15 avril de chaque année, en fonction des nécessités du service, et en tenant compte autant que possible des congés scolaires pour les salariés ayant des enfants scolarisés.

Les conjoints, les partenaires liés par un Pacs et les salariés en vie maritale, travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané. Il est par ailleurs rappelé que pour les salariés à temps partiel, l'employeur est tenu de prendre en considération l'activité du salarié chez un ou plusieurs autres employeurs, selon les modalités définies par l'accord temps partiel du 10 novembre 2020. Dans le cas exceptionnel où un salarié en congé est rappelé par son employeur, il lui est accordé 3 jours ouvrables de congé supplémentaire et les frais de voyage aller et retour occasionnés par ce rappel lui sont remboursés. Ce retour est subordonné à l'accord du salarié, dont le refus ne saurait être une cause de sanction.

Il ne peut y avoir report de congés au-delà de l'année de référence suivant l'année d'acquisition du droit à congés. Toutefois, pour les salariés étrangers hors Europe, des accords collectifs ou individuels peuvent prévoir la juxtaposition d'un congé sans solde à la période de congés payés. (2)

12.3 Indemnisation du congé

Pendant la période des congés payés, le salarié reçoit une indemnité de congés payés. Elle est au moins égale au montant de la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler pendant cette période.

Toutefois, si ce mode de calcul est plus favorable au salarié, l'indemnité de congés payés est égale au dixième de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence proportionnellement au nombre de jours de congés pris.

(1) Le 3e alinéa de l'article 12.2 de la convention collective est étendu sous réserve du respect de l'article L. 3141-17 du code du travail qui fixe une limite à la durée des congés pouvant être pris en une seule fois, mais qui prévoit également une dérogation pour les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières ou de la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie.

(Arrêté du 8 décembre 2023 - art. 1)

(2) Le dernier alinéa de l'article 12.2 de la convention collective est étendu sous réserve du respect de l'article L. 3141.2 du code du travail et de la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 24 février 2009, n° 07-44.488 ; Cass. soc., 25 mars 2009, n° 07-43.767 ; Cass. soc., 28 mai 2014, n° 12-28.082) en matière de report de congés payés acquis.

(Arrêté du 8 décembre 2023 - art. 1)

La rémunération minimale conventionnelle s'appuie nécessairement sur l'emploi exercé et ainsi les compétences mises en œuvre.

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

Les rémunérations minimales conventionnelles constituent, pour chaque salarié, le salaire brut mensuel auquel il a droit, a minima, conformément à la classification conventionnelle et à la grille des salaires minima conventionnels applicables. Elles sont déterminées dans le respect du salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic).

21.1. Structure de la rémunération

La rémunération minimale conventionnelle est appréciée en tenant compte, outre du salaire de base, de toutes les sommes ayant la nature de salaire et versées en contrepartie de l'exécution de la prestation de travail.

Les éléments de rémunération à périodicité supérieure au mois ne sont inclus que pour les mois correspondant à leur date de versement normal.

Il s'agit, sans que cela constitue une liste limitative, des éléments de rémunération suivants : rémunération variable, prime d'objectifs, avantage en nature, etc.

Par exception au principe énoncé ci-avant, le treizième mois, lorsqu'il est versé, est exclu de la structure de la rémunération retenue pour apprécier le respect des rémunérations minimales conventionnelles.

Sont également exclus de la rémunération minimale conventionnelle, car non versés en contrepartie de l'exécution de la prestation de travail, notamment :

- les primes d'ancienneté et d'assiduité ;
- les primes de participation et d'intéressement ;
- les remboursements de frais ;
- les indemnités en cas de déplacement ;
- l'indemnité compensatrice de congés payés versée en cas de rupture du contrat de travail ;
- les primes collectives liées à la production globale de l'entreprise, sa productivité globale ou ses résultats globaux (à l'exclusion donc des primes d'objectif liées aux performances, à la productivité ou encore aux résultats de services ou d'établissements).

De même sont exclues les majorations pour heures supplémentaires ou complémentaires et les majorations pour travail de nuit, du dimanche ou des jours fériés.

21.2. Périodicité d'appréciation de la rémunération minimale conventionnelle

21.2.1. La rémunération minimale conventionnelle est fixée pour un salarié à temps complet (base 35 heures) ayant travaillé l'intégralité de la période de référence.

Elle est réputée respectée si, sur le mois, le salarié perçoit une rémunération mensuelle dans les conditions évoquées au présent article.

En cas d'entrée et/ou de sortie en cours de mois, ou en cas de suspension du contrat de travail, pour quelque cause que ce soit, non assimilée à du temps de travail effectif, son respect sera apprécié au pro rata temporis.

En cas de changement de classification en cours de mois, son respect sera également apprécié au pro rata temporis, à due proportion de la période durant laquelle chaque classification aura été effectivement occupée.

Le respect de la rémunération minimale conventionnelle s'apprécie donc :

- à la fin de chaque mois en cas de présence sur l'intégralité du mois ;
- à la fin du mois, pro rata temporis, en cas d'entrée en cours de mois ;
- ou à la date de rupture du contrat de travail en cas de rupture antérieure au dernier jour du mois.

21.2.2. Si une régularisation s'avère nécessaire pour atteindre la rémunération minimale conventionnelle, celle-ci doit être effectuée au plus tard sur le bulletin de paie du mois N + 1.

Néanmoins, en cas de rupture du contrat de travail en cours de mois, la régularisation doit être effectuée à la date de sortie des effectifs, la rémunération minimale conventionnelle étant alors appréciée au pro rata temporis du temps de présence du salarié dans les effectifs de l'entreprise.

21.3. Périodicité de la négociation sur les rémunérations minimales conventionnelles

Les négociations sur les rémunérations minimales conventionnelles de l'année N + 1 sont ouvertes au premier semestre de l'année N et prennent fin au plus tard le 30 juin de l'année N. À défaut d'accord au 30 juin de l'année N, aucune revalorisation des rémunérations minimales conventionnelles n'interviendra sur l'année N + 1, excepté si le montant du salaire minimum interprofessionnel de croissance devient supérieur à certaines rémunérations minimales conventionnelles.

ART.
7

7.1. La période d'essai, qui se situe au début de l'exécution du contrat de travail, doit permettre à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié, et au salarié d'apprécier si ses fonctions lui conviennent.

7.2. La période d'essai se décompte en jours calendaires.

7.3. Le contrat de travail de tout salarié, même à temps partiel, doit faire référence à la présente convention collective et mentionner expressément la durée de la période d'essai qui ne peut excéder, conformément aux dispositions légales en vigueur :

Pour les contrats à durée déterminée :

- un jour par semaine, dans la limite de 2 semaines pour un contrat d'une durée initiale de 6 mois ou moins ;
- un mois pour un contrat d'une durée initiale de plus de 6 mois.

Pour les contrats à durée indéterminée :

- 2 mois pour les employés ;
- 3 mois pour les techniciens/ agents de maîtrise ;
- 4 mois pour les cadres.

7.4. En cas d'embauche dans les trois mois suivant l'issue d'un stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans réduire cette dernière de plus de la moitié.

Si l'embauche concerne un emploi en lien avec les activités du stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement.

7.5. Sauf si elle est due à l'employeur, toute suspension du contrat de travail pendant la période d'essai entraîne une prolongation de la période d'essai équivalente à la durée de la suspension.

7.6. Rupture du contrat en cours ou au terme de la période d'essai.

7.6.1. Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai pour les contrats stipulant une période d'essai d'au moins une semaine, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 1° Vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence ;
- 2° Quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence.

Pour les salariés en contrat de travail à durée indéterminée, dont la période d'essai est supérieure à un mois :

- 3° Deux semaines après un mois de présence ;
- 4° Un mois après trois mois de présence.

7.6.2. Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de quarante-huit heures. Ce délai est ramené à vingt-quatre heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à huit jours.

7.6.3. La période d'essai ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

ART.
8

Lorsque l'employeur envisage la modification d'un élément essentiel du contrat de travail pour l'un des motifs économiques énoncés par les dispositions légales, il en fait la proposition au salarié par lettre recommandée avec avis de réception.

La lettre de notification informe le salarié qu'il dispose d'un délai d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus, ce délai étant réduit à 15 jours si l'entreprise est en redressement judiciaire ou en liquidation judiciaire.

À défaut de réponse dans les délais précités, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée. Il est rappelé que le contrat de travail d'un salarié protégé ⁽¹⁾ ne peut jamais être modifié sans son accord exprès.

(1) Articles [L. 2411-1](#) et L. 2411-2 du code du travail.

15.1 Maternité et adoption

Les conditions dans lesquelles le contrat de travail est suspendu en cas de maternité ou d'adoption sont régies par les dispositions légales en vigueur.

Pendant la période légale de suspension du contrat de travail, le salaire est maintenu sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale, sans que le cumul ne puisse excéder le salaire brut qui aurait été perçu pendant la période considérée.

La salariée enceinte bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux consultations prénatales et postnatales obligatoires.

La salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation dans les conditions prévues par les dispositions légales bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires.

Le conjoint ou la conjointe salarié(e) de la femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par les salariés au titre de leur ancienneté dans l'entreprise.

15.2 Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est ouvert aux salariés des entreprises relevant de la présente convention collective dans les conditions de droit commun.

Pendant la période légale de suspension du contrat de travail, le salaire de l'intéressé est maintenu sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale. En tout état de cause, cette déduction est limitée au salaire brut que l'intéressé aurait perçu pendant la période considérée. Ce congé est assimilé à du temps de travail effectif.

15.3 Congé parental d'éducation

Pour la détermination des droits légaux et issus de la convention collective des organismes de formation que le salarié tient de son ancienneté, la durée du congé parental d'éducation est prise en compte dans son intégralité dans la limite de 3 ans tous congés parentaux d'éducation confondus chez un même employeur. Au-delà de cette limite de 3 ans, les règles légales en vigueur sur la prise en compte de l'ancienneté s'appliquent.

Le salarié dispose d'un droit au report, à l'issue du congé parental d'éducation, des congés payés acquis et non pris avant son départ en congé.

9.1. Préavis

Après la période d'essai, la démission et le licenciement (sauf faute grave ou lourde) donnent lieu à un préavis d'une durée de :

- 1 mois pour les employés, porté à 2 mois à partir de deux ans d'ancienneté ;
- 2 mois pour les agents de maîtrise ou techniciens ;
- 3 mois pour les cadres.

Ces délais commencent à courir à compter de la date de notification de la rupture, qu'elle soit à l'initiative de l'employeur ou du salarié.

Ces délais peuvent être réduits, sur demande du salarié, si l'employeur estime que le départ du salarié ne perturbe pas la bonne marche de l'entreprise.

Tout salarié en période de préavis peut s'absenter 2 heures par jour pour rechercher un emploi. En cas de licenciement, ces heures ne donnent pas lieu à réduction de salaire.

Les périodes d'absence sont fixées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié ou, à défaut, en alternance.

L'employeur peut autoriser par écrit le salarié à cumuler les heures pour recherche d'emploi en fin de période de préavis si les nécessités du service le permettent.

9.2. Indemnités de licenciement

Il sera alloué au salarié licencié justifiant d'au moins 8 mois d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur, sauf pour faute grave ou lourde, une indemnité distincte du préavis tenant compte de son ancienneté dans l'entreprise et fixée comme suit :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans ;
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté après 10 ans.

Le salaire de référence à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est le douzième de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, la rémunération la plus élevée perçue au cours des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que pro rata temporis.

9.3. Retraite

9.3.1. Départ à la retraite du salarié

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension vieillesse doit en informer son employeur et respecter le préavis prévu par les dispositions légales en matière de licenciement.

Le salarié a droit à une indemnité calculée selon le tableau ci-dessous :

Ancienneté	Montant de l'indemnité (en pourcentage de mois de salaire)
< 1 an	0
≥ 1 an et < 5 ans	50
≥ 5 ans et < 10 ans	100
≥ 10 ans et < 15 ans	150
≥ 15 ans et < 20 ans	200
≥ 20 ans et < 30 ans	250
≥ 30 ans	300

Le salaire de référence à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité est le plus élevé entre :

- la rémunération brute moyenne des 12 derniers mois précédant le départ à la retraite ;
- la rémunération brute moyenne des 3 derniers mois précédant le départ à la retraite, les primes et gratifications à caractère annuel ou exceptionnelles, n'étant alors prises en compte qu'au prorata de la période.

9.3.2. Mise à la retraite par l'employeur

L'employeur ne peut imposer la mise à la retraite qu'à un salarié âgé d'au moins 70 ans.

L'employeur qui souhaite mettre à la retraite un salarié âgé de 67 ans à moins de 70 ans doit obtenir son accord :

- il doit l'interroger par écrit dans un délai de 3 mois avant son anniversaire ;
- le salarié a 1 mois pour répondre ;
- en cas de refus du salarié, l'employeur peut réitérer sa demande chaque année, jusqu'aux 69 ans inclus.

En cas de mise à la retraite par l'employeur, le salarié a droit au versement de l'indemnité de départ volontaire à la retraite prévue ci-dessus ou, si c'est plus avantageux, au versement de l'indemnité légale de licenciement.

Les partenaires signataires estiment que le secteur des organismes privés de formation doit être compétitif en s'adaptant aux besoins et aux attentes des clients par la prise en compte de leur organisation, de leurs exigences et de leur disponibilité.

Ainsi, il est essentiel que les organismes de formation disposent de l'ensemble des outils de ressources humaines et d'aménagement du temps de travail permettant d'adapter la production aux besoins, tout en prenant en compte la volonté des salariés.

La durée du travail effectif, sans préjudice des dispositions relatives au temps partiel, est fixée à 35 heures par semaine.

Le temps de déplacement professionnel est assimilé à des heures de travail effectif lorsque le salarié est à la disposition de son employeur et que le lieu de départ est son lieu de travail (organisme ou client).

Le temps de trajet pour se rendre du domicile au lieu de travail (organisme ou client) n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

Les entreprises qui le souhaitent pourront définir des modalités spécifiques par accord d'entreprise.

10.1. Heures supplémentaires. Temps choisi. Contingent d'heures supplémentaires

10.1.1. Heures supplémentaires

Il est rappelé que, quand bien même la réalisation obligatoire des heures supplémentaires peut être demandée par la direction, celles-ci doivent répondre à des impératifs liés à l'organisation de l'entreprise.

Sans préjudice pour les formateurs non cadres de l'application des dispositions conventionnelles qui leur sont propres et sans préjudice de la possibilité ouverte de conclure de gré à gré des conventions de forfait mensuelles ou annuelles, notamment pour les cadres F, G, H et I, les commerciaux, les formateurs ou les salariés itinérants dont l'activité professionnelle rend difficile l'appréciation de la durée du travail, et qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, les heures supplémentaires sont rémunérées dans les conditions suivantes :

La rémunération des heures effectuées sur la semaine ou sur le mois à la demande de l'employeur, sauf en ce qui concerne les reports d'heures autorisés en cas d'horaire individualisé ou toute autre circonstance prévue par le code du travail, est majorée selon les textes légaux en vigueur.

Ces heures sont effectuées dans les limites fixées par la réglementation en vigueur et ouvrent droit à un repos compensateur dans les conditions légales.

Dans la limite de 145 heures par année civile et par salarié, les heures supplémentaires peuvent être effectuées après information de l'inspection du travail et, s'ils existent, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, dans le respect de la durée maximale quotidienne du travail. Le recours éventuel aux heures supplémentaires au-delà du contingent susvisé est régi par les textes en vigueur.

10.1.2. Disposition générale relative au temps choisi

Sous réserve de l'accord exprès et formalisé du salarié concerné et de l'acceptation de l'employeur ou de son représentant, le salarié volontaire peut effectuer des heures choisies au-delà du contingent conventionnel.

Le temps choisi ne peut être imposé au salarié.

Sauf accord collectif d'entreprise conclu par les délégués syndicaux ou, à défaut, par un salarié mandaté, déterminant collectivement les conditions dans lesquelles ces heures sont effectuées et les contreparties afférentes, les heures choisies ainsi effectuées donnent lieu soit à une majoration, soit à du repos à hauteur des taux applicables pour la rémunération des heures supplémentaires.

Sauf urgence, le temps choisi donne lieu à un délai de prévenance réciproque de 3 jours ouvrés. La demande doit préciser le nombre d'heures choisies à effectuer et la période pendant laquelle ces heures seront réalisées, le type de contrepartie (majoration du salaire ou repos) ainsi que la planification correspondante.

L'accord écrit du salarié et de l'employeur doit intervenir au plus tard à la date de la réalisation des heures choisies.

Les limites prévues par les textes en vigueur en matière de durée maximale du travail (repos hebdomadaire, repos quotidien, durée hebdomadaire du travail notamment) restent applicables.

10.1.3. Contingent d'heures supplémentaires

Les heures supplémentaires peuvent être effectuées après information de l'inspecteur du travail et, s'ils existent, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, dans la limite de 145 heures par an et par salarié. Le recours au temps choisi tel que prévu par l'article 10.1.2 de la CCNOF est possible selon les modalités prévues par cet article.

Les parties signataires conviennent que tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations afférentes peut être remplacé par un repos compensateur. Toutefois, dans le cadre ou en l'absence d'une modulation du temps de travail, le nombre d'heures donnant lieu à un repos compensateur de remplacement est limité à 90.

Les heures supplémentaires dont le paiement et les majorations afférentes auront été remplacés par un repos compensateur ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires applicable à l'entreprise.

10.2. Spécificité de la durée du travail des formateurs

L'activité des formateurs des diverses catégories faisant l'objet de la classification définie à l'article 20 de la CCNOF est extrêmement variable en fonction notamment de l'organisme, du type de stage, du niveau de la formation, de l'utilisation de méthodes normalisées, de l'objectif de la formation ou de la population concernée.

En outre, l'exercice de cette activité dans un secteur concurrentiel implique que le formateur puisse être appelé, selon la nature et les niveaux de la formation, à une certaine diversité d'intervention, notamment dans les domaines de la conception, de la recherche, de la préparation matérielle des stages. Il peut de même être appelé à se déplacer ou à effectuer une part d'activité commerciale.

Dans le cadre de cette diversité, les parties conviennent que l'activité des formateurs comporte une part d'acte de formation, une part de préparation, de recherche liée à l'acte de formation et une part d'activités connexes.

10.3. Durée du travail des formateurs non cadres

Pour les formateurs non cadres, titulaires de contrats à durée indéterminée ou de contrats à durée déterminée, à plein temps ou à temps partiel au sens des dispositions légales applicables, les accords d'entreprise ou le contrat de travail doivent apprécier et fixer le temps de travail qui est globalement consacré aux diverses fonctions des formateurs. Des accords d'entreprise ou les contrats individuels peuvent prévoir des dispositions analogues pour les formateurs des niveaux supérieurs.

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

Par acte de formation, il faut entendre toute action à dominante pédagogique, nécessitant un temps de préparation et de recherche, concourant à un transfert de connaissances, à l'animation de séquences de formation en présence, individuelle ou collective, directe ou médiatisée, sur place ou à distance, de stagiaire(s) ou apprenant(s).

Par PR, il faut entendre, à titre d'exemple, les activités de conception, de recherche, de préparation personnelle ou matérielle des stages, les réunions et l'ingénierie, quand ces activités sont directement liées à la mise en œuvre de l'AF.

Par activités connexes, il faut entendre, à titre d'exemple non exhaustif, selon les organisations mises en œuvre dans l'entreprise, les activités de conception, d'ingénierie, quand elles ne sont pas directement liées à la mise en œuvre de l'AF et les activités complémentaires : information, accueil, orientation, bilan, placement, réponse aux appels d'offres, suivi, relations « tutorales », réunion dont l'objet n'est pas directement lié à l'AF, permanence, commercialisation et relation avec les prescripteurs ou partenaires.

Le temps d'AF, selon la définition ci-dessus, ne peut excéder 72 % de la totalité de la durée de travail effectif consacrée à l'AF et à la PR, l'AC étant préalablement déduite de la durée de travail effectif.

La durée moyenne hebdomadaire d'AF est de 25,20 heures sur l'année pour un salarié à plein temps.

Les temps de travail consacrés à l'AF, à la PR et aux AC sont aussi modulables sur l'année.

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

- une fois par an, la durée maximale d'AF peut être portée à 42 heures hebdomadaires, dans l'hypothèse d'une semaine de 6 jours. Dans ce cas, au cours de la semaine suivante, l'AF ne pourra excéder 25,20 heures.

- une fois tous les 3 mois, le formateur peut être amené à effectuer une durée moyenne hebdomadaire de 35 heures d'AF sur une période de 3 semaines maximales consécutives.

10.3.2. Dans le cadre de l'année contractuelle, le temps d'AF se décompose de la façon suivante :

$$\text{Heures maximales d'AF} = (1\,565 \text{ heures} - \text{heures consacrées aux activités connexes}) \times 0,72.$$

Toutefois, les heures d'AF représentent un maximum de 1 120 heures par année contractuelle. Ce volume pourra être de moindre ampleur compte tenu des heures consacrées sur une année aux activités connexes.

10.3.3. La période de référence annuelle contractuelle partira de la date d'entrée effective du salarié dans l'organisme de formation, sauf accord sur une autre date entre les parties.

10.3.4. À l'exception des heures de congés payés, de jours de congé mobiles et de jours fériés, déjà prises en déduction pour la détermination du nombre annuel d'heures d'AF, les heures de « non-travail » considérées comme gelées dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de formation, telles que notamment les heures de formation et de délégation du personnel, viendront en déduction, dans un rapport 72/28 du plafond annuel, de 1 120 heures d'AF.

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

10.4. Durée du travail des formateurs cadres

Pour les formateurs cadres au sens de la classification conventionnelle, dont il est rappelé qu'ils ne sont pas visés par les dispositions ci-dessus, le contrat de travail pourra prévoir que leurs rémunérations présentent un caractère forfaitaire tenant compte des dépassements éventuels de la durée du travail. Cette disposition tient compte de la difficulté de cerner précisément cette durée en raison de leurs déplacements, de leurs interventions dans le cadre de séminaires et, le cas échéant, de leur initiative propre sur l'organisation de leur travail.

10.5. Dispositions relatives aux cadres et à d'autres catégories du personnel

Les organismes de formation peuvent, soit par accord collectif d'entreprise, soit par accord exprès et formalisé entre les parties, mettre en œuvre le temps choisi en lieu et place d'un accord de réduction de travail et compenser la renonciation de tout ou partie des jours de repos supplémentaires (congrés payés au-delà de la cinquième semaine ou acquis au titre de la mise en place de la réduction du temps de travail, appelés JRTT) par du temps travaillé selon les modalités financières définies par les textes en vigueur. Ces dispositions concernent les salariés dont le temps de travail est défini sous forme de forfait annuel d'heures (1 607 heures) ou en forfait en jours annuel de 215 jours, jour de solidarité en sus.

Les partenaires sociaux rappellent les trois catégories de cadres existantes : les cadres dirigeants, d'une part, les cadres occupés selon l'horaire collectif dits « intégrés », d'autre part, les cadres définis conventionnellement et certains salariés autonomes qui ne relèvent d'aucune des autres catégories.

Dispositions relatives aux cadres dirigeants

Compte tenu de leurs initiatives et responsabilités particulières, dont l'importance implique une large indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, de leur habilitation à prendre des décisions de façon largement autonome et de leur niveau de rémunération, les personnels d'encadrement dirigeant H et I ne sont pas soumis à un décompte du temps de travail.

Les cadres G pourraient relever de cette modalité lorsqu'ils disposent d'une large indépendance dans leur organisation du temps de travail, compte tenu de leurs initiatives et responsabilités, et d'une habilitation à prendre des décisions de façon largement autonome.

En outre, leur rémunération doit être supérieure d'au moins 15 % au minimum conventionnel de leur catégorie.

Dispositions relatives aux cadres occupés selon l'horaire collectif, dits « intégrés »

Pour les cadres occupés selon l'horaire collectif, et dont la durée de travail peut être prédéterminée, une convention de forfait avec référence horaire peut être conclue, tenant compte des dépassements de la durée légale de travail. Cette convention de forfait horaire tiendra compte dans la rémunération du volume d'heures forfaitisé au-delà du seuil de la durée légale de travail, sur la base d'un salaire de même catégorie.

Dispositions relatives aux cadres et à d'autres catégories professionnelles qui ne relèvent d'aucune des autres catégories, dits « autonomes »

Les salariés dont l'activité professionnelle rend difficile l'appréciation de la durée du travail, notamment les cadres, les commerciaux, les formateurs (sans préjudice de l'application des dispositions conventionnelles spécifiques applicables aux formateurs non cadres) ou les salariés itinérants, et qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, sont également concernés par le temps choisi.

Toutefois, leur temps de travail peut être fixé par des conventions annuelles individuelles de forfaits fixant à 215 jours maximum, jour de solidarité en sus, le nombre de jours de travail effectif.

Cette modalité concerne notamment les cadres à partir du niveau F.

Les journées ou demi-journées sont décomptées sous une forme manuelle, automatisée ou informatisée, ou relèvent d'un contrat annuel du temps de travail précisant, outre les jours travaillés, les différents jours de repos au titre des congés ou ARTT.

Les journées ou demi-journées de repos qui résultent de la mise en place de ce dispositif doivent être prises impérativement au plus tard avant le terme de l'année de référence et selon un calendrier établi en début de période annuelle, pour partie en fonction des souhaits des salariés et pour partie en fonction des nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

Il faut entendre par année de référence la période de 12 mois commençant par la mise en place de la nouvelle organisation du travail, indépendamment de l'année ou de la période de référence des congés payés.

Un outil, éventuellement autodéclaratif, permettant le suivi annuel de l'organisation du travail, de l'amplitude des journées d'activité et de la charge de travail qui en résulte peut être mis en place dans l'entreprise.

En outre, un bilan collectif de l'organisation du travail et de la charge de travail des salariés concernés est communiqué au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Ce bilan peut être intégré dans les indicateurs du bilan social le cas échéant.

Les partenaires sociaux conviennent que le repos quotidien, entre la fin d'une journée et la reprise d'une activité, est fixé au minimum à 12 heures consécutives.

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

10.6. Durées maximales du travail et temps de repos

La durée maximale quotidienne est fixée à 10 heures de travail effectif.

Aucune période de travail effectif ne peut excéder 6 heures consécutives.

Chaque salarié bénéficie d'un repos quotidien minimum de 11 heures consécutives.

Les horaires de travail d'un salarié à temps partiel ne peuvent comporter, au cours d'une même journée, qu'une seule interruption d'activité de 2 heures maximum.

La durée du repos hebdomadaire est de 35 heures consécutives, compte tenu des 11 heures de repos quotidien.

Les heures de travail doivent être décomptées sous une forme manuelle, automatisée ou informatisée.

10.7. Aménagement du travail

10.7.1. Mise en place des aménagements du temps de travail

L'introduction dans un organisme de formation d'un aménagement du temps de travail sur la semaine, sur le mois ou sur une période plurihebdomadaire doit être négociée avec les délégués syndicaux en vue d'aboutir à un accord collectif prévoyant un régime adapté à la situation particulière de tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement.

Cet aménagement doit, également, faire l'objet d'une consultation préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Toutefois, en l'absence de la conclusion d'accord, à l'issue de cette négociation, ou en l'absence de délégués syndicaux et de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les entreprises ou établissements peuvent recourir aux régimes ci-dessous après information des salariés concernés.

Les organismes qui ont mis en application les aménagements du temps de travail tels que prévus par l'accord du 6 décembre 1999 avant la mise en œuvre de la loi du 20 août 2008 peuvent continuer sur le même régime tel que décrit et rappelé ci-dessous. Ils ont également la possibilité de mettre en place les dispositions prévues en matière d'aménagement du travail sur une période de 4 semaines, sur une période supérieure à la semaine et au plus sur l'année dans le respect des dispositions légales en vigueur.

10.7.2. Régime conventionnel mis en place avant la loi du 20 août 2008 en application de l'accord de branche du 6 décembre 1999

À l'exception des cadres forfaitisés, des cadres dirigeants et des formateurs non cadres, l'horaire annuel de travail effectif correspond à 1 600 heures maximum. Cet horaire est obtenu après déduction des 52 jours de repos hebdomadaires ouvrables, des 30 jours de congés payés ouvrables et des jours fériés quand ils ne coïncident pas avec un des jours de repos hebdomadaire et dans les conditions prévues par l'article 13.1 de la convention collective.

Soit à titre d'exemple :

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

- $274,25/6 \text{ (jours ouvrables hebdomadaires)} = 45,70 \text{ semaines ;}$

- $45,70 \times 35 \text{ heures} = 1 599,50 \text{ heures, soit } 1 600 \text{ heures de travail effectif par an.}$

Pour les formateurs non cadres, cette durée annuelle est de 1 565 heures maximum, hors journée de solidarité. Cet horaire est obtenu après déduction des 5 jours de congé mobiles pris dans l'année à des dates fixées, individuellement ou collectivement, par l'entreprise. Cet avantage ne peut s'ajouter à un avantage de même nature préexistant dans les organismes, tel par exemple qu'une 6e semaine de congés payés.

1. Aménagement sur la semaine

La réduction hebdomadaire peut résulter :

- soit d'une répartition de la durée du travail sur 5 jours ou 6 jours par une réduction journalière de travail ;

- soit d'une répartition de la durée du travail sur 4 jours ou 4 jours et demi.

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

Les entreprises ou établissements peuvent organiser la réduction du temps de travail en deçà de 39 heures hebdomadaires, sous forme de journées de repos.

Les heures effectuées au-delà de 39 heures, au sein d'une même semaine civile, constituent des heures supplémentaires soumises aux dispositions des [articles L. 3121-20](#), [L. 3121-21](#), [L. 3121-22](#), [L. 3121-24](#), [L. 3121-11](#) et [L. 3121-11-1](#) du code du travail.

Ces journées de repos doivent être prises impérativement au plus tard avant le terme de l'année de référence et selon un calendrier établi en début de période annuelle pour partie en fonction des souhaits des salariés et pour partie des nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

Il faut entendre par année de référence de période de 12 mois commençant par la mise en place de la nouvelle organisation du travail, indépendamment de l'année ou de la période de référence des congés payés.

En cas de modification des dates fixées pour la prise des jours de repos, ce changement doit être notifié au salarié dans un délai de 7 jours ouvrés.

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

Pour garantir tous les mois un niveau identique du salaire de base, dans les mêmes conditions que celles existant actuellement, la rémunération mensuelle des salariés permanents est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen de 35 heures.

Les heures d'absence non indemnissables seront déduites, au moment de l'absence, de la rémunération mensuelle lissée.

Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absences auxquels les salariés ont droit en application de stipulations conventionnelles, ainsi que les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident du travail ne peuvent faire l'objet d'une récupération par le salarié. Les absences donnant lieu à récupération doivent être décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié devait effectuer.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période d'annualisation, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période de décompte de l'horaire, sa rémunération sera régularisée sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail, par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures ou à l'horaire moyen contractuel, sauf dans l'hypothèse d'un licenciement économique.

3. Aménagement sur l'année par l'annualisation

L'utilisation de l'annualisation du temps de travail, telle que prévue par l'article L. 212-2-1 du code du travail, peut contribuer conjointement à l'amélioration de la situation de l'emploi et de la performance économique des organismes de formation.

Les périodes de haute et de basse activité doivent se compenser arithmétiquement de telle sorte que l'horaire hebdomadaire n'excède pas une durée moyenne de 35 heures, dans le cadre d'une période de référence de 12 mois.

Toutefois, cette variation d'horaire ne peut avoir pour effet de déroger à la durée maximale quotidienne fixée à 10 heures de travail effectif ainsi qu'aux durées maximales hebdomadaires fixées à 46 heures de travail effectif par semaine et 44 heures sur toute période de 12 semaines consécutives.

Cette variation hebdomadaire peut donner lieu à des périodes de faible activité au cours desquelles la durée de travail peut être répartie sur une période hebdomadaire inférieure à 5 jours.

Les conditions de rémunération au cours des périodes de faible activité sont définies ci-dessous.

La programmation indicative des variations d'horaire collective est communiquée aux salariés, avant le début de la période sur laquelle est calculé l'horaire et après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Cette consultation a lieu au moins deux fois par an. En outre, un bilan de la modulation doit être communiqué au moins une fois par an au comité d'entreprise.

Les variations d'horaire individuel liées à des modifications de charges de travail prévisibles font l'objet d'une information auprès des salariés en respectant un délai de prévenance de 7 jours ouvrés.

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

Pour garantir tous les mois un niveau identique du salaire de base, dans les mêmes conditions que celles existant actuellement, la rémunération mensuelle des salariés permanents est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen de 35 heures.

Les heures d'absence non indemnisables seront déduites, au moment de l'absence, de la rémunération mensuelle lissée.

Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absences auxquels les salariés ont droit en application de stipulations conventionnelles ainsi que les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident du travail ne peuvent faire l'objet d'une récupération par le salarié. Les absences donnant lieu à récupération doivent être décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié devait effectuer.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période d'annualisation, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période de décompte de l'horaire, sa rémunération sera régularisée sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail, par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures ou à l'horaire moyen contractuel, sauf dans l'hypothèse d'un licenciement économique.

La modulation du temps de travail sur l'année est un régime dérogatoire au régime des heures supplémentaires.

Toutefois, les heures qui excèdent une durée moyenne de 35 heures par semaine sur l'année et en tout état de cause la durée annuelle prévue à l'article 10.5 sont des heures supplémentaires soumises aux dispositions des articles L. 3121-20, L. 3121-21, L. 3121-22, L. 3121-24, L. 3121-11 et L. 3121-11-1 du code du travail.

Le paiement de ces heures supplémentaires et des majorations y afférentes peut être remplacé en totalité ou en partie par un repos compensateur de remplacement dans les conditions prévues à l'article 10.1.3 de la convention collective nationale des organismes de formation.

Pour vérifier si l'horaire moyen hebdomadaire sur la période de 12 mois a été dépassé, l'horaire annuel à prendre en compte est égal à la durée de 35 heures multipliée par le nombre de semaines travaillées sur cette période.

En cours de période, le recours au chômage partiel est possible. Il intervient selon les règles légales en vigueur.

4. Compte épargne-temps

Les entreprises ont la faculté de mettre en place un compte épargne-temps qui permet à tout salarié, sur la base du volontariat, d'accumuler des apports en temps, en repos, en salaires (notamment augmentation, heures effectuées au-delà de la durée collective du travail ou du plafond prévu par les conventions de forfait), dans le respect des dispositions légales applicables.

Tout salarié en contrat à durée déterminée ayant au moins 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise peut ouvrir un compte épargne-temps.

La demande doit être faite à l'employeur par écrit.

L'alimentation et l'utilisation du compte restent à la discrétion du salarié, dans le respect des dispositions légales en vigueur.

Le compte épargne-temps peut faire l'objet de différents apports soit en numéraire, soit en nature, provenant du salarié ou de l'employeur. Il peut être alimenté notamment par :

- des repos compensateurs de remplacement des heures supplémentaires ;
- des jours de repos attribués au titre de la réduction de la durée du travail dans la limite de la moitié ;

- des congés payés dans la limite de 10 jours par an ;
- des primes diverses.

Toutefois, le nombre de jours reportés dans le compte épargne-temps ne peut excéder 22 jours par an.

Ce compte épargne-temps peut être abondé à la discrétion de l'employeur.

Les éléments de rémunération sont convertis en temps sur la base du taux de salaire horaire au moment de la conversion.

Le taux horaire défini ressort de la formule suivante :

Taux horaire = salaire annuel brut salarié / 52 × horaire de travail hebdomadaire contractuel du salarié concerné

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour l'indemnisation de tout ou partie, notamment, du :

- congé parental d'éducation ;
- congé sabbatique ;
- congé pour création d'entreprise ;
- congé pour événement familial ou personnel.

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour indemniser des congés d'une durée minimale de 2 mois, sauf accord des parties pour une durée inférieure à 2 mois.

Les congés devront être pris dans un délai :

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

À l'issue de son congé, le salarié retrouvera son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Une fois par an, le salarié reçoit un relevé de la situation de son compte épargne-temps en jours.

L'utilisation des jours épargnés sur le compte épargne-temps doit faire l'objet d'une planification et d'un accord écrit préalable de l'employeur exprimé dans les 6 mois qui précèdent l'absence supérieure à 2 mois.

En outre, dans l'hypothèse d'une absence inférieure à 2 mois, un accord entre les parties sera nécessaire.

Les droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps sont couverts par l'assurance de garanties des salaires dans les conditions des [articles L. 3253-6 et L. 3253-8](#) du code du travail.

En outre, l'employeur devra s'assurer contre le risque d'insolvabilité de l'entreprise, pour les sommes excédant celles couvertes par l'assurance de garantie des salaires.

Le compte épargne-temps est tenu en jours. Les sommes versées au salarié à l'occasion de la prise d'un repos correspondent au maintien du salaire journalier qu'aurait perçu le salarié s'il avait travaillé.

Les versements sont effectués aux échéances normales de paie ou en une seule fois et sont soumis, dans les conditions de droit commun, aux régimes fiscaux et sociaux en vigueur.

En cas de rupture du contrat de travail ou de renonciation à l'utilisation du compte, quel qu'en soit le motif, le salarié perçoit une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps. Cette indemnité sera calculée de la même façon que si le compte était liquidé par une prise de congé, la base de calcul étant le salaire perçu au moment de la liquidation du compte. En cas de renonciation, le salarié doit respecter un délai de prévenance fixé à 6 mois.

À la demande d'un salarié muté d'un établissement à un autre ou d'une filiale à une autre, d'un même groupe, l'épargne cumulée pourra faire l'objet d'un transfert dans les comptes de l'entité d'accueil sous réserve de l'accord de cette dernière.

10.7.3. Accords d'entreprise sur la durée et l'aménagement du temps de travail mis en place dans le cadre la loi du 20 août 2008

Les entreprises peuvent mettre en place des outils d'aménagement et de réduction du temps de travail dans ce cadre. Il est rappelé que si l'accord est signé avec les institutions représentatives du personnel, l'accord doit être validé par la CPIV prévue à l'article 18.

5.1. Engagement écrit

L'engagement se fait obligatoirement par écrit, en français, en deux exemplaires, dont l'un est remis au salarié et l'autre conservé par l'employeur.

Lorsque le salarié est étranger, une traduction de son contrat de travail est établie, à sa demande, dans sa langue maternelle. Les deux textes font également foi en justice. En cas de discordance entre le contrat de travail rédigé en français et dans la langue maternelle du salarié, le seul contrat de travail opposable est celui rédigé dans la langue maternelle.

À défaut, l'absence de contrat écrit qualifie un contrat à durée indéterminée.

5.2. Mentions obligatoires du contrat de travail

Le contrat doit obligatoirement spécifier :

- la date d'entrée en fonction ;
- la nature du contrat de travail ;
- la durée du travail et sa répartition s'il y a lieu ;
- le lieu de travail (ou de rattachement s'il y a lieu) et la zone géographique d'activité ;
- le salaire de base et tous les éléments de la rémunération ;
- la définition de fonction, la catégorie professionnelle, le coefficient et le palier d'emploi ;
- la durée de la période d'essai ;
- le rattachement à la présente convention collective.

Il est recommandé d'annexer au contrat de travail une fiche de poste se référant aux compétences mises en œuvre dans les emplois des organismes de formation et citées dans le présent accord, notamment pour faciliter l'application de la classification prévue à l'article 20.

Les modifications aux contrats en cours, à la demande de l'une ou l'autre partie, lorsqu'elles visent à modifier l'une des dispositions précisées ci-dessus, ne peuvent être apportées que par accord réciproque écrit, formalisé par un avenant au contrat de travail.

5.3. Mise à disposition du texte conventionnel

L'employeur met à la disposition du personnel un exemplaire de la convention collective à jour.

5.4. Type de contrat

Les différents types de contrats sont conclus selon les dispositions du code du travail et les dispositions conventionnelles : ils sont à durée indéterminée ou à durée déterminée.

5.4.1. Contrat de travail à durée indéterminée (CDI)

5.4.1.1. Les contrats sont en principe conclus pour une durée indéterminée.

5.4.1.2. Contrat de travail à durée indéterminée intermittent (CDII)

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

5.4.2. Contrat de travail à durée déterminée (CDD)

Des contrats à durée déterminée peuvent être conclus dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur ⁽¹⁾.

5.4.3. Contrat de travail à durée déterminée d'usage (CDDU)

Pour les emplois de formateur, en raison de la nature de l'activité des organismes de formation et de l'usage constant dans ce secteur d'activité de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée pour certains emplois ayant un caractère temporaire, il est possible de recourir au contrat de travail à durée déterminée dit d'usage :

- pour des actions limitées dans le temps requérant des intervenants dont les qualifications ne sont pas normalement mises en œuvre dans les activités de formation de l'organisme ;
- pour des missions temporaires pour lesquelles il est fait appel au contrat à durée déterminée en raison de la dispersion géographique des stages, de leur caractère occasionnel ou de l'accumulation des stages sur une même période ne permettant pas de recourir à l'effectif permanent habituel.

Les hypothèses visées ci-dessus concernent des emplois temporaires correspondant à une tâche déterminée qui, du fait de leur répétition, ne peuvent avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

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

5.5. Contrat de travail à temps partiel

Le recours au contrat de travail à temps partiel est possible dans les conditions prévues par le dernier accord de branche en vigueur du 10 novembre 2020.

Le salarié à temps partiel bénéficie des droits reconnus aux salariés à temps complet par la loi, les conventions et les accords d'entreprise ou d'établissement sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une convention ou un accord collectif ⁽²⁾.

5.6. Information et consultation du comité social et économique

Pour la conclusion de contrats à durée déterminée ou le recours au travail à temps partiel, le comité social et économique est informé et consulté sur les modalités et les principes retenus dans l'entreprise.

Les diverses informations prévues par les dispositions du code du travail dans ce domaine lui sont transmises trimestriellement et mises à disposition dans la BDESE.

Ces éléments d'information ou de consultation ne font pas obstacle aux possibilités ouvertes aux salariés concernés d'obtenir l'interprétation d'un texte conventionnel de la branche émanant de la sous-commission paritaire interprétation et négociation d'entreprise, saisie dans les conditions prévues à l'article 18 de la présente convention collective, ou des juridictions compétentes.

(1) Conformément aux dispositions légales en vigueur : articles L. 1242-1 et L. 1242-2 du code du travail.

(2) Conformément aux dispositions légales en vigueur : article L. 3123-5 du code du travail.

Dans les organismes ou parties d'organismes de formation dispensant un enseignement linguistique, et afin de tenir compte, pour certains emplois de formateurs D et E, de l'alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées, il sera possible de proposer des contrats à durée indéterminée relevant de l'article L. 212-4-8 du code du travail dans les conditions déterminées par le présent article.

Les organismes dispensant des formations d'un autre type pourront conclure de tels contrats sous réserve d'un accord d'entreprise conclu avec les organisations syndicales.

Les parties à la présente convention conviennent de faire un examen paritaire de la situation et de négocier l'extension éventuelle à d'autres types de formations ou la révision des présentes dispositions dans un délai de 24 mois après l'extension de la présente convention.

Pour les salariés titulaires de tels contrats, l'adaptation des dispositions relatives à la durée du travail spécifique des formateurs, visées à l'article 10.3, se fera par l'application d'une majoration horaire égale à 30/70 du salaire horaire de base pour chaque heure de face-à-face pédagogique (FFP). Les autres heures (PRAA) éventuellement demandées seront rémunérées par le salaire horaire de base. Sur le bulletin de paie figureront en heures de travail en sus des heures de FFP, l'équivalent de PRAA, une majoration de 2 % acquise au titre des 5 jours de congé mobiles tels que définis par l'article 10.7.2 ainsi que les congés payés à la période où ils seront pris. Ainsi un salarié entrant dans le champ d'application du présent article qui effectuerait 100 heures de FFP verrait son bulletin de paie comporter les mentions suivantes :

- 100 heures de FFP ;
- 30/70 de 100 heures, soit 42,85 heures de PRAA ;
- 10 % au moment où sont pris les congés payés, soit 14,28 heures ;
- une majoration de 2 % acquise au titre des jours de congés mobiles tels que prévus par l'article 10.7.2 versé à la même époque, soit 2,86 heures.

Le salaire minimum pour 1 heure d'enseignement (c'est-à-dire FFP + PRAA) est au moins égal au salaire minimum conventionnel de la catégorie, majoré de 30/70 dudit taux. Pour l'application du présent article aux situations en cours, il y aura lieu de ventiler les avantages consentis dans la présente convention collective, notamment la répartition 70/30, les congés payés, l'équivalent des jours de congé mobiles, etc., en fonction des taux horaires pratiqués.

Pour l'adaptation des dispositions conventionnelles relatives à l'indemnisation de la maladie des salariés du secteur professionnel aux salariés visés par le présent article, il est prévu ce qui suit : sous les mêmes conditions de carence que celles prévues pour les autres salariés, et après 1 an d'ancienneté sous contrat à durée indéterminée intermittent, la rémunération nette de base hors primes sera maintenue pendant 3 mois à hauteur de 75 % du salaire horaire de base. Pour le calcul de la durée d'indemnisation assimilable à 1 mois au sens du présent article, l'assiette à retenir sera la totalité des heures de travail (tenant compte du PRAA et des congés payés des 12 mois précédant l'arrêt de travail) divisée par 12. Les heures indemnisées au titre du présent article s'imputeront sur la garantie annuelle prévue au contrat de travail.

6.1. Les contrats doivent mentionner, lorsque les périodes d'intervention sont prévisibles :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de rémunération ;
- la durée annuelle minimale de travail du salarié ;
- les périodes pendant lesquelles celui-ci travaille ;
- la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes ;
- le rappel de la limite du quart de la garantie annuelle pouvant, au maximum, être proposée en heures complémentaires.

6.2. Pour les organismes où, en raison d'un fonctionnement spécifique, les périodes d'intervention et la répartition des heures de travail sur ces périodes ne pourraient être prévues, le contrat devra spécifier la possibilité de refuser les actions proposées. Ces refus ne pourront être envisagés comme une cause de rupture du contrat de travail que s'ils atteignent cumulativement, en nombre d'heures proposées, le quart de la garantie annuelle retenue.

Les heures proposées et refusées ne viendront en diminution de la garantie annuelle qu'à compter du moment où, cumulativement, les refus atteindront 1/20 de la garantie annuelle en nombre d'heures proposées.

En tout état de cause, les parties détermineront, dans la mesure où une telle précision ne serait pas incompatible avec le respect de la garantie convenue, les périodes de l'année, du mois, de la semaine ou de la journée, au cours desquelles les refus de propositions d'actions ne pourront être comptabilisés.

De tels contrats pourront être conclus après qu'aura été effectué le constat qu'un seuil de collaboration sous une forme irrégulière aura conduit à l'existence d'une relation contractuelle à durée indéterminée : le seuil déclenchant une requalification est de 715 heures d'intervention en FFP étalées sur 9 mois d'activité glissant sur une période de 12 mois.

Dans une telle hypothèse, le salarié pourra demander la requalification de son contrat dans le cadre retenu par l'[article L. 212-4-8 du code du travail](#).

Un tel contrat pourra également être proposé à l'initiative de l'employeur au salarié qui garde la faculté de l'accepter ou de le refuser.

En cas de conclusion d'un contrat à durée indéterminée intermittent consécutivement à une requalification telle que visée ci-dessus ou à un accord entre les parties dans le cas d'une durée inférieure à celle retenue pour la requalification, la garantie annuelle sera au minimum égale à 70 % de l'activité de l'année précédente. Une fois déterminé, le montant de cette garantie ne pourra évoluer que par accord écrit entre les deux parties.

Si, dans les mêmes conditions de collaboration, sur une période de référence de 12 mois consécutifs, les congés payés du salarié étant neutralisés, le constat a été fait d'un volume d'activité constant ou faiblement variable chaque mois, le contrat serait requalifié en contrat à durée indéterminée à temps plein ou partiel, sur la base de la moyenne des heures de FFP travaillées sur la période de référence susvisée. Les modalités du nouveau contrat feront l'objet d'un écrit entre les parties.

6.3. Modification de la garantie annuelle minimale de travail du salarié prévue au contrat de travail

6.3.1. L'employeur qui souhaite modifier la garantie annuelle minimale de travail du salarié prévue au contrat de travail ne peut le faire qu'avec l'accord écrit de celui-ci par avenant au contrat de travail.

Le salarié qui souhaite modifier les périodes ou les heures de travail prévues à son contrat ou ses périodes d'indisponibilité contractuelles, ces changements impactant directement la garantie annuelle minimale de travail prévue au contrat, doit en informer l'employeur ou son représentant en respectant un délai de prévenance de 2 mois calendaires avant la date envisagée de mise en œuvre, sauf délai plus court indiqué au contrat. La garantie annuelle minimale de travail doit être honorée dans la période annuelle de référence contractuelle.

Dans ces deux cas, l'employeur et le salarié devront fixer une nouvelle garantie annuelle minimale de travail conformément aux critères prévus ci-dessus.

En cas d'annulation par l'employeur ou le client, moins de 48 heures ouvrées avant l'heure prévue, d'une séance inscrite à l'emploi du temps du salarié, l'employeur doit lui fournir un travail de substitution dans le cadre de la garantie annuelle minimale de travail prévue au contrat.

6.3.2. Les temps des déplacements professionnels obligatoires effectués au cours d'une même journée entre deux lieux d'exécution du contrat de travail sont assimilés à du temps de travail effectif et payés comme tel au titre des activités connexes.

Les partenaires signataires estiment que le secteur des organismes privés de formation doit être compétitif en s'adaptant aux besoins et aux attentes des clients par la prise en compte de leur organisation, de leurs exigences et de leur disponibilité.

Ainsi, il est essentiel que les organismes de formation disposent de l'ensemble des outils de ressources humaines et d'aménagement du temps de travail permettant d'adapter la production aux besoins, tout en prenant en compte la volonté des salariés.

La durée du travail effectif, sans préjudice des dispositions relatives au temps partiel, est fixée à 35 heures par semaine.

Le temps de déplacement professionnel est assimilé à des heures de travail effectif lorsque le salarié est à la disposition de son employeur et que le lieu de départ est son lieu de travail (organisme ou client).

Le temps de trajet pour se rendre du domicile au lieu de travail (organisme ou client) n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

Les entreprises qui le souhaitent pourront définir des modalités spécifiques par accord d'entreprise.

10.1. Heures supplémentaires. Temps choisi. Contingent d'heures supplémentaires

10.1.1. Heures supplémentaires

Il est rappelé que, quand bien même la réalisation obligatoire des heures supplémentaires peut être demandée par la direction, celles-ci doivent répondre à des impératifs liés à l'organisation de l'entreprise.

Sans préjudice pour les formateurs non cadres de l'application des dispositions conventionnelles qui leur sont propres et sans préjudice de la possibilité ouverte de conclure de gré à gré des conventions de forfait mensuelles ou annuelles, notamment pour les cadres F, G, H et I, les commerciaux, les formateurs ou les salariés itinérants dont l'activité professionnelle rend difficile l'appréciation de la durée du travail, et qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, les heures supplémentaires sont rémunérées dans les conditions suivantes :

La rémunération des heures effectuées sur la semaine ou sur le mois à la demande de l'employeur, sauf en ce qui concerne les reports d'heures autorisés en cas d'horaire individualisé ou toute autre circonstance prévue par le code du travail, est majorée selon les textes légaux en vigueur.

Ces heures sont effectuées dans les limites fixées par la réglementation en vigueur et ouvrent droit à un repos compensateur dans les conditions légales.

Dans la limite de 145 heures par année civile et par salarié, les heures supplémentaires peuvent être effectuées après information de l'inspection du travail et, s'ils existent, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, dans le respect de la durée maximale quotidienne du travail. Le recours éventuel aux heures supplémentaires au-delà du contingent susvisé est régi par les textes en vigueur.

10.1.2. Disposition générale relative au temps choisi

Sous réserve de l'accord exprès et formalisé du salarié concerné et de l'acceptation de l'employeur ou de son représentant, le salarié volontaire peut effectuer des heures choisies au-delà du contingent conventionnel.

Le temps choisi ne peut être imposé au salarié.

Sauf accord collectif d'entreprise conclu par les délégués syndicaux ou, à défaut, par un salarié mandaté, déterminant collectivement les conditions dans lesquelles ces heures sont effectuées et les contreparties afférentes, les heures choisies ainsi effectuées donnent lieu soit à une majoration, soit à du repos à hauteur des taux applicables pour la rémunération des heures supplémentaires.

Sauf urgence, le temps choisi donne lieu à un délai de prévenance réciproque de 3 jours ouvrés. La demande doit préciser le nombre d'heures choisies à effectuer et la période pendant laquelle ces heures seront réalisées, le type de contrepartie (majoration du salaire ou repos) ainsi que la planification correspondante.

L'accord écrit du salarié et de l'employeur doit intervenir au plus tard à la date de la réalisation des heures choisies.

Les limites prévues par les textes en vigueur en matière de durée maximale du travail (repos hebdomadaire, repos quotidien, durée hebdomadaire du travail notamment) restent applicables.

10.1.3. Contingent d'heures supplémentaires

Les heures supplémentaires peuvent être effectuées après information de l'inspecteur du travail et, s'ils existent, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, dans la limite de 145 heures par an et par salarié. Le recours au temps choisi tel que prévu par l'article 10.1.2 de la CCNOF est possible selon les modalités prévues par cet article.

Les parties signataires conviennent que tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations afférentes peut être remplacé par un repos compensateur. Toutefois, dans le cadre ou en l'absence d'une modulation du temps de travail, le nombre d'heures donnant lieu à un repos compensateur de remplacement est limité à 90.

Les heures supplémentaires dont le paiement et les majorations afférentes auront été remplacés par un repos compensateur ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires applicable à l'entreprise.

10.2. Spécificité de la durée du travail des formateurs

L'activité des formateurs des diverses catégories faisant l'objet de la classification définie à l'article 20 de la CCNOF est extrêmement variable en fonction notamment de l'organisme, du type de stage, du niveau de la formation, de l'utilisation de méthodes normalisées, de l'objectif de la formation ou de la population concernée.

En outre, l'exercice de cette activité dans un secteur concurrentiel implique que le formateur puisse être appelé, selon la nature et les niveaux de la formation, à une certaine diversité d'intervention, notamment dans les domaines de la conception, de la recherche, de la préparation matérielle des stages. Il peut de même être appelé à se déplacer ou à effectuer une part d'activité commerciale.

Dans le cadre de cette diversité, les parties conviennent que l'activité des formateurs comporte une part d'acte de formation, une part de préparation, de recherche liée à l'acte de formation et une part d'activités connexes.

10.3. Durée du travail des formateurs non cadres

Pour les formateurs non cadres, titulaires de contrats à durée indéterminée ou de contrats à durée déterminée, à plein temps ou à temps partiel au sens des dispositions légales applicables, les accords d'entreprise ou le contrat de travail doivent apprécier et fixer le temps de travail qui est globalement consacré aux diverses fonctions des formateurs. Des accords d'entreprise ou les contrats individuels peuvent prévoir des dispositions analogues pour les formateurs des niveaux supérieurs.

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

Par acte de formation, il faut entendre toute action à dominante pédagogique, nécessitant un temps de préparation et de recherche, concourant à un transfert de connaissances, à l'animation de séquences de formation en présence, individuelle ou collective, directe ou médiatisée, sur place ou à distance, de stagiaire(s) ou apprenant(s).

Par PR, il faut entendre, à titre d'exemple, les activités de conception, de recherche, de préparation personnelle ou matérielle des stages, les réunions et l'ingénierie, quand ces activités sont directement liées à la mise en œuvre de l'AF.

Par activités connexes, il faut entendre, à titre d'exemple non exhaustif, selon les organisations mises en œuvre dans l'entreprise, les activités de conception, d'ingénierie, quand elles ne sont pas directement liées à la mise en œuvre de l'AF et les activités complémentaires : information, accueil, orientation, bilan, placement, réponse aux appels d'offres, suivi, relations « tutorales », réunion dont l'objet n'est pas directement lié à l'AF, permanence, commercialisation et relation avec les prescripteurs ou partenaires.

Le temps d'AF, selon la définition ci-dessus, ne peut excéder 72 % de la totalité de la durée de travail effectif consacrée à l'AF et à la PR, l'AC étant préalablement déduite de la durée de travail effectif.

La durée moyenne hebdomadaire d'AF est de 25,20 heures sur l'année pour un salarié à plein temps.

Les temps de travail consacrés à l'AF, à la PR et aux AC sont aussi modulables sur l'année.

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

- une fois par an, la durée maximale d'AF peut être portée à 42 heures hebdomadaires, dans l'hypothèse d'une semaine de 6 jours. Dans ce cas, au cours de la semaine suivante, l'AF ne pourra excéder 25,20 heures.

- une fois tous les 3 mois, le formateur peut être amené à effectuer une durée moyenne hebdomadaire de 35 heures d'AF sur une période de 3 semaines maximales consécutives.

10.3.2. Dans le cadre de l'année contractuelle, le temps d'AF se décompose de la façon suivante :

$$\text{Heures maximales d'AF} = (1\,565 \text{ heures} - \text{heures consacrées aux activités connexes}) \times 0,72.$$

Toutefois, les heures d'AF représentent un maximum de 1 120 heures par année contractuelle. Ce volume pourra être de moindre ampleur compte tenu des heures consacrées sur une année aux activités connexes.

10.3.3. La période de référence annuelle contractuelle partira de la date d'entrée effective du salarié dans l'organisme de formation, sauf accord sur une autre date entre les parties.

10.3.4. À l'exception des heures de congés payés, de jours de congé mobiles et de jours fériés, déjà prises en déduction pour la détermination du nombre annuel d'heures d'AF, les heures de « non-travail » considérées comme gelées dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de formation, telles que notamment les heures de formation et de délégation du personnel, viendront en déduction, dans un rapport 72/28 du plafond annuel, de 1 120 heures d'AF.

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

10.4. Durée du travail des formateurs cadres

Pour les formateurs cadres au sens de la classification conventionnelle, dont il est rappelé qu'ils ne sont pas visés par les dispositions ci-dessus, le contrat de travail pourra prévoir que leurs rémunérations présentent un caractère forfaitaire tenant compte des dépassements éventuels de la durée du travail. Cette disposition tient compte de la difficulté de cerner précisément cette durée en raison de leurs déplacements, de leurs interventions dans le cadre de séminaires et, le cas échéant, de leur initiative propre sur l'organisation de leur travail.

10.5. Dispositions relatives aux cadres et à d'autres catégories du personnel

Les organismes de formation peuvent, soit par accord collectif d'entreprise, soit par accord exprès et formalisé entre les parties, mettre en œuvre le temps choisi en lieu et place d'un accord de réduction de travail et compenser la renonciation de tout ou partie des jours de repos supplémentaires (congrés payés au-delà de la cinquième semaine ou acquis au titre de la mise en place de la réduction du temps de travail, appelés JRTT) par du temps travaillé selon les modalités financières définies par les textes en vigueur. Ces dispositions concernent les salariés dont le temps de travail est défini sous forme de forfait annuel d'heures (1 607 heures) ou en forfait en jours annuel de 215 jours, jour de solidarité en sus.

Les partenaires sociaux rappellent les trois catégories de cadres existantes : les cadres dirigeants, d'une part, les cadres occupés selon l'horaire collectif dits « intégrés », d'autre part, les cadres définis conventionnellement et certains salariés autonomes qui ne relèvent d'aucune des autres catégories.

Dispositions relatives aux cadres dirigeants

Compte tenu de leurs initiatives et responsabilités particulières, dont l'importance implique une large indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, de leur habilitation à prendre des décisions de façon largement autonome et de leur niveau de rémunération, les personnels d'encadrement dirigeant H et I ne sont pas soumis à un décompte du temps de travail.

Les cadres G pourraient relever de cette modalité lorsqu'ils disposent d'une large indépendance dans leur organisation du temps de travail, compte tenu de leurs initiatives et responsabilités, et d'une habilitation à prendre des décisions de façon largement autonome.

En outre, leur rémunération doit être supérieure d'au moins 15 % au minimum conventionnel de leur catégorie.

Dispositions relatives aux cadres occupés selon l'horaire collectif, dits « intégrés »

Pour les cadres occupés selon l'horaire collectif, et dont la durée de travail peut être prédéterminée, une convention de forfait avec référence horaire peut être conclue, tenant compte des dépassements de la durée légale de travail. Cette convention de forfait horaire tiendra compte dans la rémunération du volume d'heures forfaitisé au-delà du seuil de la durée légale de travail, sur la base d'un salaire de même catégorie.

Dispositions relatives aux cadres et à d'autres catégories professionnelles qui ne relèvent d'aucune des autres catégories, dits « autonomes »

Les salariés dont l'activité professionnelle rend difficile l'appréciation de la durée du travail, notamment les cadres, les commerciaux, les formateurs (sans préjudice de l'application des dispositions conventionnelles spécifiques applicables aux formateurs non cadres) ou les salariés itinérants, et qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, sont également concernés par le temps choisi.

Toutefois, leur temps de travail peut être fixé par des conventions annuelles individuelles de forfaits fixant à 215 jours maximum, jour de solidarité en sus, le nombre de jours de travail effectif.

Cette modalité concerne notamment les cadres à partir du niveau F.

Les journées ou demi-journées sont décomptées sous une forme manuelle, automatisée ou informatisée, ou relèvent d'un contrat annuel du temps de travail précisant, outre les jours travaillés, les différents jours de repos au titre des congés ou ARTT.

Les journées ou demi-journées de repos qui résultent de la mise en place de ce dispositif doivent être prises impérativement au plus tard avant le terme de l'année de référence et selon un calendrier établi en début de période annuelle, pour partie en fonction des souhaits des salariés et pour partie en fonction des nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

Il faut entendre par année de référence la période de 12 mois commençant par la mise en place de la nouvelle organisation du travail, indépendamment de l'année ou de la période de référence des congés payés.

Un outil, éventuellement autodéclaratif, permettant le suivi annuel de l'organisation du travail, de l'amplitude des journées d'activité et de la charge de travail qui en résulte peut être mis en place dans l'entreprise.

En outre, un bilan collectif de l'organisation du travail et de la charge de travail des salariés concernés est communiqué au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Ce bilan peut être intégré dans les indicateurs du bilan social le cas échéant.

Les partenaires sociaux conviennent que le repos quotidien, entre la fin d'une journée et la reprise d'une activité, est fixé au minimum à 12 heures consécutives.

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

10.6. Durées maximales du travail et temps de repos

La durée maximale quotidienne est fixée à 10 heures de travail effectif.

Aucune période de travail effectif ne peut excéder 6 heures consécutives.

Chaque salarié bénéficie d'un repos quotidien minimum de 11 heures consécutives.

Les horaires de travail d'un salarié à temps partiel ne peuvent comporter, au cours d'une même journée, qu'une seule interruption d'activité de 2 heures maximum.

La durée du repos hebdomadaire est de 35 heures consécutives, compte tenu des 11 heures de repos quotidien.

Les heures de travail doivent être décomptées sous une forme manuelle, automatisée ou informatisée.

10.7. Aménagement du travail

10.7.1. Mise en place des aménagements du temps de travail

L'introduction dans un organisme de formation d'un aménagement du temps de travail sur la semaine, sur le mois ou sur une période plurihebdomadaire doit être négociée avec les délégués syndicaux en vue d'aboutir à un accord collectif prévoyant un régime adapté à la situation particulière de tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement.

Cet aménagement doit, également, faire l'objet d'une consultation préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Toutefois, en l'absence de la conclusion d'accord, à l'issue de cette négociation, ou en l'absence de délégués syndicaux et de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les entreprises ou établissements peuvent recourir aux régimes ci-dessous après information des salariés concernés.

Les organismes qui ont mis en application les aménagements du temps de travail tels que prévus par l'accord du 6 décembre 1999 avant la mise en œuvre de la loi du 20 août 2008 peuvent continuer sur le même régime tel que décrit et rappelé ci-dessous. Ils ont également la possibilité de mettre en place les dispositions prévues en matière d'aménagement du travail sur une période de 4 semaines, sur une période supérieure à la semaine et au plus sur l'année dans le respect des dispositions légales en vigueur.

10.7.2. Régime conventionnel mis en place avant la loi du 20 août 2008 en application de l'accord de branche du 6 décembre 1999

À l'exception des cadres forfaitisés, des cadres dirigeants et des formateurs non cadres, l'horaire annuel de travail effectif correspond à 1 600 heures maximum. Cet horaire est obtenu après déduction des 52 jours de repos hebdomadaires ouvrables, des 30 jours de congés payés ouvrables et des jours fériés quand ils ne coïncident pas avec un des jours de repos hebdomadaire et dans les conditions prévues par l'article 13.1 de la convention collective.

Soit à titre d'exemple :

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

- $274,25/6 \text{ (jours ouvrables hebdomadaires)} = 45,70 \text{ semaines ;}$

- $45,70 \times 35 \text{ heures} = 1\,599,50 \text{ heures, soit } 1\,600 \text{ heures de travail effectif par an.}$

Pour les formateurs non cadres, cette durée annuelle est de 1 565 heures maximum, hors journée de solidarité. Cet horaire est obtenu après déduction des 5 jours de congé mobiles pris dans l'année à des dates fixées, individuellement ou collectivement, par l'entreprise. Cet avantage ne peut s'ajouter à un avantage de même nature préexistant dans les organismes, tel par exemple qu'une 6e semaine de congés payés.

1. Aménagement sur la semaine

La réduction hebdomadaire peut résulter :

- soit d'une répartition de la durée du travail sur 5 jours ou 6 jours par une réduction journalière de travail ;

- soit d'une répartition de la durée du travail sur 4 jours ou 4 jours et demi.

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

Les entreprises ou établissements peuvent organiser la réduction du temps de travail en deçà de 39 heures hebdomadaires, sous forme de journées de repos.

Les heures effectuées au-delà de 39 heures, au sein d'une même semaine civile, constituent des heures supplémentaires soumises aux dispositions des [articles L. 3121-20](#), [L. 3121-21](#), [L. 3121-22](#), [L. 3121-24](#), [L. 3121-11](#) et [L. 3121-11-1](#) du code du travail.

Ces journées de repos doivent être prises impérativement au plus tard avant le terme de l'année de référence et selon un calendrier établi en début de période annuelle pour partie en fonction des souhaits des salariés et pour partie des nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

Il faut entendre par année de référence de période de 12 mois commençant par la mise en place de la nouvelle organisation du travail, indépendamment de l'année ou de la période de référence des congés payés.

En cas de modification des dates fixées pour la prise des jours de repos, ce changement doit être notifié au salarié dans un délai de 7 jours ouvrés.

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

Pour garantir tous les mois un niveau identique du salaire de base, dans les mêmes conditions que celles existant actuellement, la rémunération mensuelle des salariés permanents est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen de 35 heures.

Les heures d'absence non indemnissables seront déduites, au moment de l'absence, de la rémunération mensuelle lissée.

Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absences auxquels les salariés ont droit en application de stipulations conventionnelles, ainsi que les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident du travail ne peuvent faire l'objet d'une récupération par le salarié. Les absences donnant lieu à récupération doivent être décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié devait effectuer.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période d'annualisation, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période de décompte de l'horaire, sa rémunération sera régularisée sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail, par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures ou à l'horaire moyen contractuel, sauf dans l'hypothèse d'un licenciement économique.

3. Aménagement sur l'année par l'annualisation

L'utilisation de l'annualisation du temps de travail, telle que prévue par l'article L. 212-2-1 du code du travail, peut contribuer conjointement à l'amélioration de la situation de l'emploi et de la performance économique des organismes de formation.

Les périodes de haute et de basse activité doivent se compenser arithmétiquement de telle sorte que l'horaire hebdomadaire n'excède pas une durée moyenne de 35 heures, dans le cadre d'une période de référence de 12 mois.

Toutefois, cette variation d'horaire ne peut avoir pour effet de déroger à la durée maximale quotidienne fixée à 10 heures de travail effectif ainsi qu'aux durées maximales hebdomadaires fixées à 46 heures de travail effectif par semaine et 44 heures sur toute période de 12 semaines consécutives.

Cette variation hebdomadaire peut donner lieu à des périodes de faible activité au cours desquelles la durée de travail peut être répartie sur une période hebdomadaire inférieure à 5 jours.

Les conditions de rémunération au cours des périodes de faible activité sont définies ci-dessous.

La programmation indicative des variations d'horaire collective est communiquée aux salariés, avant le début de la période sur laquelle est calculé l'horaire et après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Cette consultation a lieu au moins deux fois par an. En outre, un bilan de la modulation doit être communiqué au moins une fois par an au comité d'entreprise.

Les variations d'horaire individuel liées à des modifications de charges de travail prévisibles font l'objet d'une information auprès des salariés en respectant un délai de prévenance de 7 jours ouvrés.

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

Pour garantir tous les mois un niveau identique du salaire de base, dans les mêmes conditions que celles existant actuellement, la rémunération mensuelle des salariés permanents est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen de 35 heures.

Les heures d'absence non indemnisables seront déduites, au moment de l'absence, de la rémunération mensuelle lissée.

Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absences auxquels les salariés ont droit en application de stipulations conventionnelles ainsi que les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident du travail ne peuvent faire l'objet d'une récupération par le salarié. Les absences donnant lieu à récupération doivent être décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié devait effectuer.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période d'annualisation, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période de décompte de l'horaire, sa rémunération sera régularisée sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail, par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures ou à l'horaire moyen contractuel, sauf dans l'hypothèse d'un licenciement économique.

La modulation du temps de travail sur l'année est un régime dérogatoire au régime des heures supplémentaires.

Toutefois, les heures qui excèdent une durée moyenne de 35 heures par semaine sur l'année et en tout état de cause la durée annuelle prévue à l'article 10.5 sont des heures supplémentaires soumises aux dispositions des articles L. 3121-20, L. 3121-21, L. 3121-22, L. 3121-24, L. 3121-11 et L. 3121-11-1 du code du travail.

Le paiement de ces heures supplémentaires et des majorations y afférentes peut être remplacé en totalité ou en partie par un repos compensateur de remplacement dans les conditions prévues à l'article 10.1.3 de la convention collective nationale des organismes de formation.

Pour vérifier si l'horaire moyen hebdomadaire sur la période de 12 mois a été dépassé, l'horaire annuel à prendre en compte est égal à la durée de 35 heures multipliée par le nombre de semaines travaillées sur cette période.

En cours de période, le recours au chômage partiel est possible. Il intervient selon les règles légales en vigueur.

4. Compte épargne-temps

Les entreprises ont la faculté de mettre en place un compte épargne-temps qui permet à tout salarié, sur la base du volontariat, d'accumuler des apports en temps, en repos, en salaires (notamment augmentation, heures effectuées au-delà de la durée collective du travail ou du plafond prévu par les conventions de forfait), dans le respect des dispositions légales applicables.

Tout salarié en contrat à durée déterminée ayant au moins 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise peut ouvrir un compte épargne-temps.

La demande doit être faite à l'employeur par écrit.

L'alimentation et l'utilisation du compte restent à la discrétion du salarié, dans le respect des dispositions légales en vigueur.

Le compte épargne-temps peut faire l'objet de différents apports soit en numéraire, soit en nature, provenant du salarié ou de l'employeur. Il peut être alimenté notamment par :

- des repos compensateurs de remplacement des heures supplémentaires ;
- des jours de repos attribués au titre de la réduction de la durée du travail dans la limite de la moitié ;

- des congés payés dans la limite de 10 jours par an ;
- des primes diverses.

Toutefois, le nombre de jours reportés dans le compte épargne-temps ne peut excéder 22 jours par an.

Ce compte épargne-temps peut être abondé à la discrétion de l'employeur.

Les éléments de rémunération sont convertis en temps sur la base du taux de salaire horaire au moment de la conversion.

Le taux horaire défini ressort de la formule suivante :

Taux horaire = salaire annuel brut salarié / 52 × horaire de travail hebdomadaire contractuel du salarié concerné

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour l'indemnisation de tout ou partie, notamment, du :

- congé parental d'éducation ;
- congé sabbatique ;
- congé pour création d'entreprise ;
- congé pour événement familial ou personnel.

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour indemniser des congés d'une durée minimale de 2 mois, sauf accord des parties pour une durée inférieure à 2 mois.

Les congés devront être pris dans un délai :

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

À l'issue de son congé, le salarié retrouvera son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Une fois par an, le salarié reçoit un relevé de la situation de son compte épargne-temps en jours.

L'utilisation des jours épargnés sur le compte épargne-temps doit faire l'objet d'une planification et d'un accord écrit préalable de l'employeur exprimé dans les 6 mois qui précèdent l'absence supérieure à 2 mois.

En outre, dans l'hypothèse d'une absence inférieure à 2 mois, un accord entre les parties sera nécessaire.

Les droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps sont couverts par l'assurance de garanties des salaires dans les conditions des [articles L. 3253-6 et L. 3253-8](#) du code du travail.

En outre, l'employeur devra s'assurer contre le risque d'insolvabilité de l'entreprise, pour les sommes excédant celles couvertes par l'assurance de garantie des salaires.

Le compte épargne-temps est tenu en jours. Les sommes versées au salarié à l'occasion de la prise d'un repos correspondent au maintien du salaire journalier qu'aurait perçu le salarié s'il avait travaillé.

Les versements sont effectués aux échéances normales de paie ou en une seule fois et sont soumis, dans les conditions de droit commun, aux régimes fiscaux et sociaux en vigueur.

En cas de rupture du contrat de travail ou de renonciation à l'utilisation du compte, quel qu'en soit le motif, le salarié perçoit une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps. Cette indemnité sera calculée de la même façon que si le compte était liquidé par une prise de congé, la base de calcul étant le salaire perçu au moment de la liquidation du compte. En cas de renonciation, le salarié doit respecter un délai de prévenance fixé à 6 mois.

À la demande d'un salarié muté d'un établissement à un autre ou d'une filiale à une autre, d'un même groupe, l'épargne cumulée pourra faire l'objet d'un transfert dans les comptes de l'entité d'accueil sous réserve de l'accord de cette dernière.

10.7.3. Accords d'entreprise sur la durée et l'aménagement du temps de travail mis en place dans le cadre la loi du 20 août 2008

Les entreprises peuvent mettre en place des outils d'aménagement et de réduction du temps de travail dans ce cadre. Il est rappelé que si l'accord est signé avec les institutions représentatives du personnel, l'accord doit être validé par la CPIV prévue à l'article 18.

La présente convention collective règle, sur l'ensemble du territoire national, les rapports entre les employeurs et les salariés des organismes privés de formation.

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

- personnes au travail souhaitant actualiser, élargir leurs connaissances ou augmenter leurs possibilités de promotion (conformément aux lois, règlements et conventions relatifs à la formation professionnelle continue) ;
- personnes à la recherche d'un emploi pour augmenter leurs chances de trouver ou de retrouver une activité professionnelle.

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

Toutefois, les dispositions qu'elle contient ne s'étendent pas aux intervenants occasionnels tirant l'essentiel de leurs revenus d'une activité professionnelle autre que celle exercée pour le compte des organismes de formation qui les emploient.

Enfin, l'existence de la présente convention ne fait pas obstacle au recours, par les organismes de formation à des interventions effectuées par des personnes physiques ou morales agissant en tant que prestataires indépendants.

Sont exclus du champ d'application de la présente convention :

- les associations de formation (ASFO) créées à l'initiative d'organisations professionnelles d'employeurs, liées à celles-ci par l'accord-cadre prévu à l'article R. 950-8, alinéa 2, du code du travail, et appliquant la convention collective de la branche que représentent ces organisations ;
- les associations de formation (ASFO) créées à l'initiative d'organisations interprofessionnelles d'employeurs ou de plusieurs organisations professionnelles d'employeurs, liées à celles-ci par l'accord cadre prévu à l'article R. 950-8, alinéa 2, du code du travail, et appliquant une convention collective de branche ou leur propre statut conventionnel ;
- les organismes dispensateurs de formation effectivement contrôlés par, ou liés statutairement à, une entreprise qu'ils comptent pour principale cliente et appliquant le statut conventionnel ou réglementaire de ladite entreprise.
- les centres de formation d'apprentis.

NOTA

Par lettre du 24 octobre 1990 le syndicat S.N.E.C.E.R. - F.E.N. déclare applicable la présente convention collective nationale à leurs entreprises relevant du code A.P.E. 82-06.

La présente convention collective règle, sur l'ensemble du territoire national, les rapports entre les employeurs et les salariés des organismes privés de formation.

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

- personnes au travail souhaitant actualiser, élargir leurs connaissances ou augmenter leurs possibilités de promotion (conformément aux lois, règlements et conventions relatifs à la formation professionnelle continue) ;
- personnes à la recherche d'un emploi pour augmenter leurs chances de trouver ou de retrouver une activité professionnelle.

Ces organismes peuvent relever notamment de l'un des codes NAF suivants : 80.4C, 80.4D, 91.3E, à l'exception des organismes de formation dépendant d'établissements scolaires ou supérieurs relevant des dispositions de la loi Astier ou de la loi de 1875 relative à l'enseignement supérieur (codes NAF, 80.2C et 80.3Z sauf si leur activité principale relève de la formation professionnelle continue).

Toutefois, les dispositions qu'elle contient ne s'étendent pas aux intervenants occasionnels tirant l'essentiel de leurs revenus d'une activité professionnelle autre que celle exercée pour le compte des organismes de formation qui les emploient.

Enfin, l'existence de la présente convention ne fait pas obstacle au recours, par les organismes de formation, à des interventions effectuées par des personnes physiques ou morales agissant en tant que prestataires indépendants.

Sont exclus du champ d'application de la présente convention :

- les associations de formation (ASFO) créées à l'initiative d'organisations professionnelles d'employeurs, liées à celles-ci par l'accord-cadre prévu à l'article R. 950-8, alinéa 2, du code du travail, et appliquant la convention collective de la branche que représentent ces organisations ;
- les associations de formation (ASFO) créées à l'initiative d'organisations interprofessionnelles d'employeurs ou de plusieurs organisations professionnelles d'employeurs, liées à celles-ci par l'accord-cadre prévu à l'article R. 950-8, alinéa 2, du code du travail, et appliquant une convention collective de branche ou leur propre statut conventionnel ;
- les organismes dispensateurs de formation effectivement contrôlés par, ou liés statutairement à, une entreprise qu'ils comptent pour principale cliente et appliquant le statut conventionnel ou réglementaire de ladite entreprise.
- les centres de formation d'apprentis.

NOTA

Par lettre du 24 octobre 1990 le syndicat SNECER - FEN déclare applicable la présente convention collective nationale à leurs entreprises relevant du code APE 82-06.

2.1. Durée. Dénonciation

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée, chacune des organisations signataires ayant la possibilité de la dénoncer à la fin de chaque année civile, avec un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation ne peut porter que sur l'ensemble de la convention collective conformément aux dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail.

La présente convention reste en vigueur jusqu'à la signature d'un nouvel accord ou, à défaut d'accord, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

2.2. Révision [\(1\)](#)

La présente convention est révisable à tout moment par accord des parties, et notamment à l'issue des négociations rendues obligatoires par des dispositions légales ou réglementaires. Toute demande de révision de l'un ou plusieurs des membres de l'une des parties contractantes doit être accompagnée d'un projet de texte et examinée dans les 2 mois suivant la notification de cette demande.

2.3. Adhésion

Toute organisation syndicale salariale ou patronale représentative, dans le champ d'application défini à l'article 1er, peut adhérer au présent accord dans les conditions fixées par l'article L. 2261-3 du code du travail. [\(2\)](#) L'adhésion prend effet au terme de l'accomplissement par l'organisation concernée des formalités légales de dépôt et de publicité.

2.4. Avantages acquis

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant à ceux déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises à la suite d'usage ou de convention. Les rapports entre les accords d'entreprise ou d'établissement et la présente convention collective s'organisent conformément aux dispositions légales.

Les difficultés d'application résultant de la mise en œuvre de la convention collective qui n'auront pu être résolues par accord au sein de l'entreprise seront soumises à la commission paritaire prévue à l'article 18.

*(1) L'article 2.2 « Révision » est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.
(Arrêté du 22 mai 2023 - art. 1)*

*(2) La première phrase de l'article 2.3 « Adhésion » est étendue sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail.
(Arrêté du 22 mai 2023 - art. 1)*

3.1. Liberté d'opinion. Exercice du droit syndical

Tout salarié est libre d'adhérer ou non au syndicat professionnel de son choix.

Il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions de quelque nature qu'elles soient, intéressant le fonctionnement de l'entreprise, en matière notamment de recrutement, de condition de travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.(a)(b)

L'exercice du droit syndical est régi par les dispositions légales et réglementaires en vigueur et les dispositions particulières prises au niveau de chaque entreprise pour leur application (panneaux d'affichage, emploi de crédit d'heures, etc.).(c)

Un accord d'entreprise peut définir les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise.

À défaut d'accord, les organisations syndicales présentes dans l'entreprise et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans peuvent mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe.

Dans les entreprises ou établissements de moins de 200 salariés, les sections syndicales pourront avoir accès à une salle pour se réunir. L'attribution de cette salle, qui ne leur est pas exclusivement réservée, peut être différée si aucune salle n'est disponible. Les modalités sur la fréquence, le moment et la durée de l'accès éventuel à une salle font l'objet d'un accord avec l'employeur.

Tout salarié des entreprises relevant de la présente convention peut être désigné par son organisation syndicale pour la représenter aux négociations et aux commissions paritaires de la branche et bénéficie du droit de s'absenter sous réserve d'informer son employeur dans les 48 heures de la réception de la convocation. Il conserve le maintien de sa rémunération dont les modalités de versement sont définies par le règlement de l'Association de gestion.

De plus, les salariés susvisés bénéficient du droit de s'absenter pour la préparation de ces réunions. Ces autorisations d'absence ne donnent lieu à aucune réduction de salaire.

Pour bénéficier de ces dispositions, le salarié dûment mandaté doit remettre à son employeur une autorisation d'absence paritaire, éditée par l'organisation à laquelle appartient le salarié, d'une demi-journée ou d'une journée dans un délai d'au moins une semaine calendaire avant la date prévue pour son absence.

Chaque organisation syndicale de salariés et chaque organisation professionnelle d'employeurs dispose ainsi de 20 autorisations d'absence paritaires d'une journée – soit 7 heures – ou 40 autorisations d'absence paritaires d'une demi-journée – soit 3 h 30 min – par année civile, sans report d'une année sur l'autre.

Les employeurs des salariés absents bénéficient d'une prise en charge financière du temps d'absence pour la préparation des réunions paritaires dans les conditions fixées par le règlement intérieur de l'Association de gestion.

3.2. Calcul de l'effectif

Pour la détermination des seuils d'effectif prévus par le code du travail relatifs au droit syndical et aux institutions représentatives du personnel, le personnel à temps partiel travaillant à mi-temps ou plus est décompté pour une unité dans l'effectif. Les autres salariés à temps partiel sont décomptés dans les conditions de droit commun.

3.3. Attributions des instances de représentation du personnel

Les instances de représentation du personnel disposent de l'ensemble des prérogatives prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Les parties à la présente convention rappellent plus particulièrement la nécessité d'assurer une information/ consultation sur le plan économique avec la délégation du personnel au CSE en s'appuyant sur les attributions qui lui sont reconnues dans ce domaine par les dispositions légales.

Par ailleurs, pour éviter un recours systématique dans la profession aux contrats à durée déterminée, la délégation du personnel au CSE est annuellement informée et consultée sur les conditions de recours à ces contrats. À cet effet, elle reçoit un bilan chiffré par écrit sur le nombre de salariés sous contrat à durée déterminée ou à temps partiel ainsi que sur le nombre de salariés intermittents. Elle est également informée et consultée sur les perspectives dans ce domaine.

L'employeur d'au moins 50 salariés doit mettre à disposition du CSE ou des représentants du personnel une base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE).(d)

La BDESE rassemble les informations sur les grandes orientations économiques et sociales de l'entreprise. Elle comprend des mentions obligatoires qui varient selon l'effectif de l'entreprise et doit être mise à jour régulièrement.

3.4. Les heures de délégation des représentants du personnel

Les heures de délégation des représentants du personnel sont celles prévues par la réglementation en vigueur et s'exercent dans ce contexte.

Pour les formateurs non-cadres, les heures de délégation s'imputent sur le temps de travail dans les mêmes proportions que celles retenues pour la durée du travail spécifique des formateurs de ces catégories (cf. article 10).

Les absences assimilées à du temps de travail effectif, telles que les heures de délégation, s'imputent sur le volume d'AF à hauteur de 72 %.

Par exemple, un formateur non-cadre à temps plein dont le contrat de travail prévoit 50 heures d'activités connexes, 1 091 heures d'AF et 424 heures de PR, utilise un crédit d'heures de délégation de 100 heures.

Sur ces 100 heures, 72 heures s'imputent sur le temps d'AF, ayant pour effet de ramener le plafond annuel d'heures d'AF à 1 019 heures.

3.5. Réunion organisée par une section syndicale

L'ensemble du personnel d'un établissement bénéficie, dans les conditions de droit commun, d'une heure par mois pour participer à des réunions d'information organisées par les sections syndicales, dans l'enceinte de l'établissement, selon des modalités fixées par accord avec la direction.

Toutefois, chaque salarié, à raison d'une heure par an, peut, pendant les heures de travail et avec maintien de sa rémunération, participer à une réunion organisée par la section syndicale de son choix. Les modalités de cette réunion organisée sur le temps de travail sont également arrêtées pour chaque section syndicale, par accord avec l'employeur.

3.6. Réunions et déplacements des instances de représentation du personnel et des syndicats

Les réunions de la délégation du personnel au CSE ou les réunions avec les délégués syndicaux organisées à l'initiative de l'employeur constituent du temps de travail effectif.

Lorsqu'elles entraînent un déplacement dépassant le déplacement domicile-lieu de travail, elles donnent lieu à remboursement des frais de transport. Cette disposition ne joue pas lorsque les frais de déplacement sont couverts par d'autres moyens et notamment par la prise en charge par l'employeur, dans les conditions fixées par la réglementation, des titres de transport utilisables par les représentants du personnel pour se rendre aux dites réunions.

Le temps de trajet, pour les mêmes réunions et dans les mêmes conditions, ne s'impute pas sur le crédit d'heures mensuel dont bénéficie éventuellement le représentant du personnel pour la partie de temps compris dans les heures de travail et n'entraîne pas de réduction de la rémunération.

Ce temps de trajet, s'il est pris en dehors de l'horaire contractuel de travail et pour la part excédant le temps de trajet habituel entre le domicile et le lieu de travail, est assimilé à du temps de travail effectif. Il doit être pris en compte pour déterminer l'existence le cas échéant d'heures supplémentaires donnant lieu à majorations.

3.7. Formation des membres de la délégation du personnel du CSE

3.7.1. Les congés de formation économique, sociale et environnementale ou de formation syndicale s'exercent conformément aux dispositions légales en vigueur ⁽¹⁾.

3.7.2. Formation en santé, sécurité et conditions de travail

Les membres de la délégation du personnel du CSE, les membres de la CSSCT et le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, dont il est rappelé que le seuil de désignation est abaissé à 50 salariés, bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

La formation est d'une durée minimale de cinq jours lors du premier mandat des membres de la délégation du personnel.

En cas de renouvellement de ce mandat, la formation est d'une durée minimale :

- 1° De trois jours pour chaque membre de la délégation du personnel, quelle que soit la taille de l'entreprise ;
- 2° De cinq jours pour les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail dans les entreprises d'au moins trois cents salariés.

3.8. Mise à disposition auprès d'une organisation syndicale ou d'une association d'employeurs

Avec son accord exprès et dans les conditions prévues conventionnellement, un salarié peut être mis à disposition d'une organisation syndicale ou d'une association d'employeurs.

Pendant cette mise à disposition, les obligations de l'employeur à l'égard du salarié sont maintenues, en particulier l'obligation de rémunération et d'adaptation du salarié à son poste de travail. La rémunération et les contributions sociales afférentes sont prises en charge par l'organisation syndicale ou l'association d'employeurs.

Le salarié, à l'expiration de sa mise à disposition, retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Cette possibilité est ouverte pour une durée maximale d'un an renouvelable une fois ou plus par accord entre les parties. Elle peut être refusée dès lors que le départ d'un salarié demandeur porte à deux le nombre de salariés simultanément absents pour ce même motif dans les organismes dont l'effectif, calculé conformément au code du travail, est inférieur à 100 salariés et à trois dans les entreprises excédant ce seuil d'effectif.

(1) Articles L. 2145-5 à L. 2145-13 du code du travail.

(a) L'alinéa 2 de l'article 3.1 de la convention collective est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2141-5 du code du travail. (Arrêté du 8 décembre 2023 - art. 1)

(b) L'alinéa 2 de l'article 3.1 de la convention collective est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2141-5 du code du travail qui prévoit également que l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale ne doit pas être pris en considération « en matière de

conduite et de répartition du travail ».
(Arrêté du 8 décembre 2023 - art. 1)

(c) L'alinéa 3 de l'article 3.1 de la convention collective est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2142-3, L. 2142-1-3 et L. 2143-13 du code du travail, certaines modalités de mise à disposition des panneaux d'affichage ainsi que de l'emploi des crédits d'heures pouvant être fixées respectivement par accord avec l'employeur ou par accord collectif.
(Arrêté du 8 décembre 2023 - art. 1)

(d) L'alinéa 3 de l'article 3.3 de la convention collective est étendu sous réserve du respect des dispositions relatives à la BDESE fixées aux articles L. 2312-18, L. 2312-21 et L. 2312-36 du code du travail.
(Arrêté du 8 décembre 2023 - art. 1)

**ART.
4**

L'embauche est soumise à la législation et à la réglementation en vigueur, en particulier en ce qui concerne le suivi de l'état de santé des salariés.

Dans le cas d'embauche de jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans, leurs conditions de travail sont déterminées conformément aux dispositions légales ou réglementaires en vigueur.

SECTION 2

Avenant salaires en vigueur

Avenant du 18 novembre 2024 relatif aux salaires minima conventionnels annuels bruts de l'année 2025

ART. 1er

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés entrant dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988, y compris dans les DROM COM.

Ses stipulations s'appliquent aux salariés employés à la date de conclusion du présent avenant, ou embauchés postérieurement à cette date.

Eu égard à son objet, il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

**ART.
2**

Les partenaires sociaux décident d'une revalorisation de la grille des salaires minima conventionnels annuels bruts pour l'année 2025.

La grille des salaires minima conventionnels annuels bruts pour l'année 2025 est la suivante :

Palier	Fourchette de coefficient	Salaire minimum conventionnel annuel brut 2025 (base : durée du travail annuelle à temps complet)
1	De 100 à 109	22 090,38 €
2	De 110 à 119	22 144,23 €
3	De 120 à 132	22 249,43 €
4	De 133 à 144	22 277,49 €
5	De 145 à 157	22 356,12 €
6	De 158 à 170	22 405,82 €
7	De 171 à 185	22 561,42 €
8	De 186 à 199	23 927,99 €
9	De 200 à 206	24 703,10 €
10	De 207 à 213	25 603,23 €
11	De 214 à 219	26 443,55 €
12	De 220 à 226	27 163,83 €
13	De 227 à 233	28 004,14 €
14	De 234 à 239	28 844,47 €
15	De 240 à 245	29 564,74 €
16	De 246 à 251	30 285,00 €
17	De 252 à 257	31 005,28 €
18	De 258 à 263	31 725,55 €
19	De 264 à 269	32 445,82 €
20	De 270 à 277	33 166,09 €
21	De 278 à 285	34 126,45 €
22	De 286 à 293	34 917,32 €
23	De 294 à 301	35 611,83 €
24	De 302 à 309	36 560,59 €
25	De 310 à 349	37 094,03 €
26	De 350 à 399	41 173,35 €
27	De 400 à 449	46 727,08 €
28	De 450 à 499	52 024,52 €
29	De 500 à 549	57 551,01 €
30	De 550 à 599	63 077,51 €
31	À partir de 600	68 604,01 €

S'agissant de salaires minima annuels, l'appréciation de leur respect se fait au terme de l'année (ou à la date de rupture du contrat de travail en cas de rupture antérieure au 31 décembre). Si, au 31 décembre 2025, le salarié bénéficiaire n'a pas perçu le salaire minimum annuel conventionnel prévu pour l'année, il bénéficie d'une régularisation de salaire dont le montant est égal à la différence entre le salaire minimum conventionnel qui lui est dû pour l'année civile 2025 et le salaire annuel réellement perçu.

**ART.
3**

Les partenaires sociaux rappellent que chaque entreprise doit matérialiser à titre informatif sur le bulletin de paie le salaire minimum conventionnel annuel brut correspondant au niveau de classification de chacun des salariés qu'elle emploie.

**ART.
4**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter du jour de sa signature.

Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

ART.
5

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord est notifié à l'ensemble des organisations représentatives dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail.

Le texte du présent accord est déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail.

Les parties signataires en demandent l'extension au ministre en charge du travail.

ART.

Le présent avenant détermine les salaires minima conventionnels annuels bruts pour l'année 2025 dans la branche des organismes de formation.

Les partenaires sociaux de la branche des organismes de formation rappellent que toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, définissent la politique salariale de leur structure en respectant les salaires minima conventionnels annuels bruts correspondant aux niveaux de classification auxquels les salariés sont positionnés.

Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives de la branche des organismes de formation confirment leur engagement sur le sujet de l'égalité professionnelle, entendue comme l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes. C'est un élément primordial d'un secteur dont l'objet est de participer au développement des compétences des individus, vecteur d'émancipation de la personne dans son parcours professionnel et personnel.

En conséquence, elles y attachent une attention particulière pour toute négociation et conclusion d'accord conventionnel portant sur les conditions d'emploi et de travail des salariés ainsi que les garanties qui leur sont applicables, notamment en matière d'accès à l'emploi, à la formation, aux mobilités, aux promotions, à l'articulation des temps de vie et de rémunération.

En tout état de cause, elles soulignent que les textes conclus dans la branche s'appliquent de façon égale aux femmes et aux hommes.

Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs s'engagent également à participer et mettre en œuvre des actions qui contribuent à faire évoluer les représentations sur les femmes et à lutter contre les préjugés et stéréotypes liés aux genres.

Elles soulignent par ailleurs que les stipulations du présent avenant ont vocation à s'appliquer de manière égale aux femmes et aux hommes, conformément au principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

SECTION 3

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

Source officielle Légifrance

Depuis la signature de [la convention collective en 1988](#), les transformations technologiques et organisationnelles ainsi que l'évolution des pratiques pédagogiques et des attentes des demandeurs de formation font que les emplois dans les organismes de formation et les qualités requises pour les exercer se trouvent aujourd'hui profondément modifiés.

Conscients des enjeux de la qualification professionnelle au sein des organismes, les partenaires sociaux de la branche affirment leur volonté de développer – sous l'égide de la CPNEF – une politique de certification et de reconnaissance des compétences acquises, à travers notamment la création et la mise en œuvre de certificats de qualification professionnelle (CQP).

Chaque CQP créé par la branche sera positionné dans la grille des classifications définie à l'annexe I de la convention collective nationale des organismes de formation. Le premier CQP mis à l'étude par la branche est celui de « Formateur consultant » positionné au niveau F de la convention collective. Il est prévu d'examiner la création d'autres CQP et, prioritairement, ceux de « Secrétaire de formation » et de « Formateur ».

1. Rôle de la CPNE dans la politique de qualification

Le soin d'examiner périodiquement l'évolution des emplois et des qualifications dans le champ de la formation est assuré par la CPNEF. Pour ce faire, la CPNEF pourra s'appuyer sur les travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications qu'elle est habilitée à mettre en place.

La CPNEF définit les priorités en matière de création, de validation et de délivrance des CQP au sein de la branche.

La CPNEF a une mission d'information et de communication des CQP. À ce titre, les référentiels feront l'objet d'une diffusion dans la branche.

2. Modalités de création et de mise en œuvre des CQP

Toute décision de création d'un CQP doit s'appuyer obligatoirement sur un cahier des charges répondant aux conditions suivantes :

- dénomination de la certification projetée. Intérêt et opportunité de cette création ;
- positionnement du CQP à créer dans la grille de classification de la convention collective - modalité d'accès au niveau hiérarchique retenu ;
- articulation avec les certifications existantes ;
- élaboration du référentiel professionnel définissant les activités visées par le cœur de métier et les compétences qu'elles mettent en œuvre ;
- élaboration du référentiel de certification précisant les contenus et modalités de validation ;
- liste des éléments du dossier de recevabilité et de présentation du parcours professionnel et extraprofessionnel établi par le candidat ;
- les conditions et les modalités d'accès au CQP par la VAE et/ ou par la formation ;
- l'exposé de l'organisation logistique du dispositif (qui fait quoi ?) ;
- dans le cas d'un accès au CQP par la VAE, les modalités d'accompagnement des candidats avant et après jury seront définies par la CPNE, ainsi que les actions de formation mises en place pour les candidats qui ne bénéficieraient que d'une validation partielle du CQP par le jury ;
- dans le cas où le CQP est accessible par la formation, l'organisme de formation amené à préparer les salariés au CQP devra respecter un cahier des charges défini par la CPNEF précisant, notamment, les conditions d'accès, de suivi et les modalités de contrôle ;
- le montant des engagements financiers nécessaires à la mise en œuvre du CQP concerné et l'identification des financeurs (branche, pouvoirs publics, plan de formation, OPCA, candidat, etc.) ;
- inscription du CQP au répertoire national des certifications professionnelles.

D'une manière générale, la rédaction du cahier des charges a pour objet de définir, aussi bien aux yeux des promoteurs que des bénéficiaires du dispositif, les conditions administratives, pédagogiques, logistiques, financières et institutionnelles qui accompagnent la création et la mise en œuvre de chaque CQP.

La décision de créer un CQP est prise par la CPNEF et fait l'objet d'un accord explicite et validant l'ensemble des modalités à mettre en œuvre visées dans ce paragraphe.

3. Délivrance d'un CQP et composition du jury de certification

Tout CQP créé par la branche formation ne peut être délivré qu'aux candidats ayant satisfait devant le jury de certification aux épreuves d'évaluation finale, dans les conditions prévues au cahier des charges. La description des modalités de l'évaluation certificative doit être clairement définie et faire mention des éléments suivants : contexte général du déroulement des épreuves, conditions matérielles de passation, outils éventuellement mis à la disposition du candidat, critères d'évaluation retenus.

Le jury de délivrance d'un CQP est mis en place par la CPNEF et présidé par la personne ayant reçu à cet effet délégation de la CPNEF, dans le respect de l'alternance du paritarisme.

La certification est acquise par le candidat ayant au moins obtenu la majorité des voix. En cas d'égalité, la voix du président est prépondérante.

Le jury doit comprendre au moins trois membres ainsi répartis :

- 1 à 2 représentants du collège employeurs de la CPNEF ;
- 1 à 2 représentants du collège salariés de la CPNEF ;
- 1 à 2 professionnels externes à la CPNEF ;
- si le CQP est préparé par la formation, un représentant de l'organisme de formation concerné peut être convié avec voix consultative.

Le nombre de représentants des collèges employeurs et salariés de la CPNEF doit obligatoirement être égal. Le professionnel appelé à constituer un des membres du jury devra avoir un minimum de 5 ans d'expérience dans l'activité concernée par le CQP.

Le jury, missionné par la CPNEF, est garant de l'application des références professionnelles définies dans le référentiel de certification du CQP. Il délibère souverainement, au vu des réalisations et références du candidat, pour décider s'il possède ou non les compétences nécessaires à la

tenue de l'activité ou de l'emploi visé par le CQP. La décision du jury est actée dans un procès-verbal, communiqué aussitôt à la CPNE, en vue de sa notification au candidat.

La diversité des candidatures implique de ne pas situer les postulants autrement que par rapport aux critères et seuils clairement définis par le référentiel de certification. L'objet de l'évaluation est le savoir-faire du candidat, quel que soit son mode d'acquisition : il s'agit d'évaluer sa capacité à agir avec compétence pour conduire à bonne fin les activités professionnelles correspondant à l'objet de la certification visée. Un guide d'usage pourra être établi par la CPNEF pour permettre aux membres des jurys, appelés à valider les compétences professionnelles des candidats aux CQP, de mener à bien leur mission.

En cas de validation partielle, le candidat doit obtenir l'ensemble du certificat dans les 5 ans à compter de la notification du jury et pourra bénéficier d'un accompagnement à la charge de son employeur.

4. Suivi et reconduction des CQP

Chaque CQP est créé pour une durée de 3 ans renouvelable. La décision de reconduction s'appuie sur l'examen des éléments d'un bilan présenté en fin de période par le bureau de la CPNEF et examiné en séance plénière.

En outre, un CQP peut être à tout moment suspendu ou interrompu par la CPNEF, sur demande motivée d'au moins une organisation siégeant à la CPNEF.

5. Extension et application

Le présent protocole fera l'objet d'une procédure d'extension. Les signataires conviennent de fixer son entrée en vigueur à la date d'extension de l'accord.

En outre, ce protocole d'accord pourra être révisé selon les conditions établies par l'[article 2 de la convention collective nationale des organismes de formation](#).

SECTION 4

Avenant : Accord du 21 avril 2006 relatif à la création du CQP « Formateur consultant »

Source officielle Légifrance

1. Dénomination du CQP visé : CQP « Formateur consultant »

2. Intérêt et opportunité de cette création, perspectives de professionnalisation

L'intérêt et l'opportunité de mettre en œuvre le CQP « Formateur consultant » sont explicités dans le document « Positionnement du certificat de formateur consultant défini par la branche des organismes privés de formation ». Ce dossier, validé par la CPNEF, est joint au présent accord. Sont également annexés au présent accord les documents suivants validés par la CPNEF :

- le référentiel métiers, définissant les activités visées par le cœur de métier et les compétences mises en œuvre dans l'emploi de formateur consultant ;
- le référentiel de certification, précisant les contenus et les modalités de validation du CQP « Formateur consultant » ;
- les éléments du dossier de recevabilité et de présentation du parcours professionnel et extraprofessionnel établi par le candidat.

3. Positionnement du CQP dans la grille de classification

Le CQP « Formateur consultant » est positionné au niveau F de la catégorie cadre dans la grille de la convention collective nationale des organismes de formation.

4. Modalités d'accès au niveau hiérarchique retenu

a) Lors d'un recrutement pour un poste de formateur consultant, les candidats ayant le CQP « Formateur consultant » sont situés, au moins, au niveau F de la grille de classification.

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

- le titulaire du CQP « Formateur consultant », qui occupe de fait un emploi de formateur consultant, sera placé au moins au niveau F de la grille de cette classification ;
- dans le cas où le titulaire du CQP n'occupe pas un emploi de formateur consultant, il bénéficiera d'une priorité lors de l'examen des candidatures à un poste de formateur consultant ;
- si l'entreprise ne dispose pas de poste de formateurs, le titulaire du CQP et son employeur examineront ensemble, lors d'un entretien, la classification et les perspectives de carrière de l'intéressé au sein de l'organisme.

c) Si la préparation du CQP « Formateur consultant » s'est faite sans l'accord de l'employeur, celui-ci n'a pas l'obligation de modifier le niveau hiérarchique du titulaire du CQP, sauf si ce dernier occupe déjà dans l'entreprise un emploi dont les compétences sont comparables à celles définies dans le référentiel métier du CQP : en ce cas, il sera placé au niveau F de la grille de classification.

5. Conditions et modalités d'accès au CQP

Le titre ne pourra être acquis que par la VAE durant la phase d'expérimentation d'une durée maximale de 2 ans.

6. Modalités d'accompagnement

Les candidats peuvent bénéficier de dispositifs d'accompagnement, tant pour préparer leur dossier d'habilitation (accompagnement amont), que pour le compléter dans le cas d'une habilitation partielle (accompagnement aval), les compétences manquantes pouvant être acquises par la formation.

Cet accompagnement peut donner lieu à financement de la part du Fongecif, d'un OPCA, ou de l'employeur (plan de formation).

Cependant, et pour l'accompagnement aval exclusivement, si un candidat ne pouvait obtenir un tel appui financier, la CPNEF pourrait intervenir selon des modalités à définir. Ces modalités devront être arrêtées dans les 9 mois suivant la date de signature du présent accord.

7. Organisation logistique du dispositif de préparation et de validation du CQP

Le candidat devra demander le dossier de demande de recevabilité à la CPNEF.

Le dossier de présentation des acquis de l'expérience est à adresser à la CPNEF, qui le communiquera au jury.

8. Engagement financier nécessaire au fonctionnement du dispositif

Après les actions de lancement, qui ont fait l'objet d'une affectation au budget 2006 de la CPN, le dispositif doit s'autofinancer grâce à la contribution des candidats aux frais de jury, fixée à 800 € pour l'exercice 2006. Les candidats ont la faculté de demander le remboursement de tout ou partie de cette contribution (plan de formation de l'employeur, Fongecif, OPCA...).

9. Inscription du CQP au répertoire national des certifications professionnelles

Les parties signataires décident que l'inscription du CQP « Formateur consultant » au RNCP sera formellement demandée auprès de la CNCF (commission nationale de la certification professionnelle).

Annexe I. Positionnement du certificat de formateur consultant défini par la branche des organismes privés de formation

La conception du CQP « Formateur consultant » a fait l'objet d'un projet qui a débuté en 1999, et qui a donné lieu à plusieurs productions comme :

- le référentiel métier du formateur consultant ;
- le ciblage du CQP sur « la plage de l'emploi » ;
- et le référentiel de certification du CQP « Formateur consultant ».

Chacun de ces documents est issu de travaux de groupe, d'examen puis d'approbation en CPNE.

Avant d'aborder la mise en œuvre du CQP, il est important de rappeler sa place dans la branche et de s'interroger sur sa position dans le marché des formations diplômantes de formateurs.

Dans la branche organismes privés de formation, le CQP initie simultanément, d'une part, la certification des compétences acquises par l'expérience et, d'autre part, la mise en place d'une validation en adéquation avec les compétences requises par le métier de formateur consultant.

1.1. À ce titre, le CQP entre dans le champ des préconisations du contrat d'études prospectives de la branche.

Le CQP a été impulsé par le diagnostic du contrat d'études prospectives (CEP) des organismes privés de formation professionnelle, édité en 1998.

En effet, le CEP incluait dans ces préconisations :

- d'une part, la mise en place d'une politique de validation et de certification des compétences acquises par les salariés ;
- et, d'autre part, l'engagement d'une négociation avec les organismes offreurs de formations de formateurs diplômantes, en vue d'une meilleure adéquation des contenus de formation aux référentiels métiers de la branche.

En réponse à ces préconisations, le CQP « Formateur consultant », qui est le premier certificat défini par la branche, institue d'entrée une politique de certification des compétences acquises par l'expérience puisque, dans une phase d'expérimentation maximale de 2 ans, ce titre ne pourra être acquis que par la validation des acquis de l'expérience.

Ce n'est qu'après cette phase d'expérimentation que la branche mettra en place les modalités complémentaires de formation dans le cadre d'une validation partielle.

L'adéquation aux référentiels métiers : sa définition fait suite à une enquête métier et à un travail de ciblage qui ont situé le CQP sur le noyau dur de l'emploi de formateur consultant et au niveau F (catégorie cadre) de la grille des classifications définies par la convention collective. Ces travaux ont permis de centrer la conception du CQP autour de trois blocs de compétences : celui de l'ingénierie de formation, celui des compétences commerciales et de communication dont l'importance s'avère croissante et celui des compétences associées à la gestion des ressources.

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

- le contour des compétences visées par le CQP dans l'ensemble des compétences du métier de formateur consultant ;
- le contenu de chaque bloc de compétences qui se trouve détaillé dans le référentiel de certification.

Tableau des compétences visées par le CQP

Domaine d'activité	Bloc de compétences	Pondération
Commercial et communication	Approche d'une problématique client	Validation de 2 des 3 blocs de compétences
	Entretien et développement du réseau de clientèle	
	Proposition commerciale et négociation	
Ingénierie de formation	Construction d'un projet de formation	Validation des 3 blocs de compétences
	Animation d'une action de formation	
	Évaluation d'une action de formation	
Gestion des ressources	Gestion des hommes	Validation de 2 des 3 blocs de compétences
	Gestion des ressources matérielles et financières	
	Gestion des ressources intellectuelles	

Il est important de souligner l'exhaustivité des compétences exigées dans le domaine de l'ingénierie de formation.

1.2. Les prérequis attachés au CQP permettront d'initier progressivement la branche professionnelle à cette nouvelle pratique de certification.

Les prérequis retenus par la branche sont les suivants :

Pour les salariés de la branche et les formateurs issus d'autres branches professionnelles ou les demandeurs d'emploi : pour présenter une candidature recevable il faudra « avoir travaillé 3 ans dans la formation dont 2 ans d'animation de séquences pédagogiques ».

Sur le marché de la formation professionnelle, le CQP se situe à un niveau de l'offre déjà fortement représenté.

Le marché de la formation de formateurs est dense et récent ; l'ouvrage « La formation des formateurs adultes » (2) stipulait en 2001 « une profusion de diplômes ».

Déjà, le CEP édité en 1998 signalait sur la base d'une étude du centre INFFO (3) 245 diplômes en 1995, « une forte augmentation de l'offre entre 1993 et 1995 et une concentration en région Île-de-France ». En 1995, La répartition régionale s'élevait pour les régions dominantes à 25 % en Île-de-France, 8,4 % en Rhône-Alpes, 7,2 % en Pays de la Loire et 6 % dans le Nord-Pas-de-Calais.

En 2000-2001, d'après une enquête annuelle du centre INFFO, 66 établissements proposaient 257 diplômes et titres homologués préparant aux métiers de la formation et de l'éducation, soit un accroissement de 5 % en 5 ans, et un net ralentissement de la croissance qui selon le CEP fut de 40 % entre 1993 et 1995.

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

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

- 2 DEUG ;
- 72 licences et maîtrises qui relèvent du domaine des sciences de l'éducation ;
- 95 diplômes de troisième cycle et 7 doctorats ;
- 65 DU et titres homologués ;
- 14 DUFA (4).

En termes de niveau, le CQP « Formateur consultant » se situe au niveau II comme le groupe des 72 licences et maîtrises universitaires et à un niveau plus élevé que le diplôme de formateur d'adultes de l'Afpa qui est au niveau III. C'est donc par rapport à ces formations que va porter l'approche qualitative qui suit. Nous nous intéresserons plus particulièrement aux diplômes créés depuis le CEP.

Sur le plan qualitatif, le CQP « Formateur consultant » de la branche organismes de formation se détache nettement des diplômes et titres offerts par le marché.

3.1. Les diplômes et titres créés depuis l'analyse du CEP se situent, à l'image des précédents, dans le registre de formations à dominante pédagogique et généraliste.

Le tableau ci-dessous situe qualitativement quatre licences professionnelles de formateur créées depuis le contrat d'études et prospectives. Il s'agit de :

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

B : licence des nouveaux métiers de la formation, nouvelles compétences du formateur de l'université de Bourgogne.

C : licence de formateur : conception pédagogique et ressources multimédias de l'université de Marseille.

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

Tableau comparatif des enseignements dans quatre formations de formateurs créées depuis le contrat d'études et prospectives

(En pourcentage.)

Pôle	A Pau	B Bourgogne et ENESAD	C Marseille	C Rennes-II
Généraliste	40	20	5	0
Savoirs généraux des fonctions RH	0	5	0	5
Pôle pédagogique	25	50	25	55
Pôle NTIC	0	5	20	0
Pôle gestion	5	0		0
Situationnel (1)	30	25	50	40
(1) Le pôle « situationnel » désigne les stages pratiques.				

Le tableau met en évidence :

- l'absence de pôle de compétences commerciales ;
- la présence de cinq pôles ou domaines de compétences : « généraliste, savoirs généraux de la fonction RH, pôle pédagogique, pôle gestion de la formation, pôle situationnel (qui porte sur l'analyse des pratiques ou la mise en situation professionnelle) ».

Ce constat s'inscrit dans le prolongement des caractéristiques qualitatives rapportées par le CEP. En effet, une des nouveautés de certaines licences professionnelles porte sur l'introduction des nouvelles technologies, alors que le CQP de la branche organismes privés de formation alloue aux compétences commerciales une dimension incontournable.

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

Le titre professionnel situe le cœur de métier de la formation dans le domaine de l'ingénierie de formation, alors que le CQP lui associe des compétences en gestion et en commercial comme l'induit le référentiel métier des formateurs de la branche organismes privés de formation.

Conclusion

Bien que les formations de formateurs soient très nombreuses, elles se situent pour la majorité dans le champ des sciences de l'éducation et l'offre intervenue depuis le CEP ne modifie pas le positionnement du CQP « Formateur consultant ».

Cette évolution de l'offre confirme au contraire que ce CQP est le seul à prendre en compte des dimensions gestionnaires et des compétences commerciales.

Son accès par la validation des acquis de l'expérience, dans sa phase d'expérimentation, renforce sa singularité sur le marché de l'offre de certification des formateurs.

(1) Cf. étude ETED menée par J. Barrauld et A. Marie Charraud. Voir LB pour introduction du document.

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

(3) « Les diplômes des métiers de la formation, recensement 1993-1994 », Centre INFFO 1994 et « Les métiers de la formation, guide technique », Centre INFFO, 1995. Extrait de la formation des formateurs adultes coordonnés par Denis Fablet.

(4) Extrait de la formation des formateurs adultes coordonnés par Denis Fablet.

Commercial

Pour développer de nouveaux marchés, réaliser le chiffre d'affaires qui peut lui incomber et fidéliser les clients, le formateur consultant doit :

- savoir mener des démarches commerciales ;
- savoir élargir et entretenir un réseau de clients ;
- savoir entretenir un réseau de relations avec les institutions et partenaires externes ;
- savoir susciter l'émergence des besoins ;
- savoir écouter et faire exprimer une demande ;
- savoir proposer, convaincre, argumenter ;
- savoir concevoir une proposition commerciale ;
- savoir négocier prix et contenu auprès des organisations clientes ;
- savoir évaluer la qualité d'un dispositif de formation ou de conseil avec le commanditaire ;
- savoir faire une veille prospective concurrentielle, économique, sociale et synthétiser les informations obtenues ;
- savoir formaliser ou aider à la formalisation de nouveaux produits ou projets.

Connaissances ou disciplines de base correspondantes :

- communication externe ;
- technique de vente et négociation commerciale ;
- méthodologie de l'enquête ;
- techniques d'entretien d'élucidation ;
- fonctionnement d'une entreprise et ses méthodes d'organisation et de gestion ;
- expression orale (reformulation, argumentation, synthèse) ;
- communication écrite (rédaction et présentation d'une offre) ;
- cahier des charges et appel d'offres ;
- normes de qualité en formation ;
- évaluation d'une formation, d'une action de conseil ;
- méthodologie de résolution de problème ;
- ingénierie de la formation ;
- méthodologie de conduite de projet ;
- méthodologie de la veille ;
- journaux et parutions spécialisées de son domaine.

Capacités liées à la pratique professionnelle. Connaissances correspondantes :

Connaître :

- les concurrents (offre, prix) ;
- le tissu économique et les entreprises locales ;
- le réseau de clients de l'organisme ;
- les personnes clés pour le recueil des besoins de conseil et/ou de formation dans les entreprises ;
- les produits et conseils que peut offrir l'organisme ;
- les possibilités budgétaires et tarifs de son organisme ;
- le canevas d'une offre commerciale en vigueur dans l'organisme (procédures internes) ;
- le canevas d'un cahier des charges en vigueur dans l'organisme (procédures internes) ;
- le canevas de l'évaluation d'un dispositif de formation et/ou de conseil (procédures internes) ;
- les politiques des prescripteurs et financeurs locaux et régionaux... ;
- la presse, colloques, lieux ressources, manifestations, groupes de réflexion existants régionalement ou localement.

Construction et animation des divers dispositifs de formation et conseils

Pour assurer (en partenariat interne et externe) une prestation de formation ou une intervention (conseil) qui tiennent compte du contexte et des enjeux dans l'entreprise et qui soient les mieux adaptées aux besoins et intérêts des personnes, des salariés et/ou de l'entreprise cliente, le formateur consultant doit :

- savoir se rapprocher des commanditaires et salariés concernés pour mesurer les enjeux et leurs implications dans l'action ;
- savoir construire un projet d'intervention (conseil) avec objectifs, démarches, étapes, préconisations, outils à construire (ex. : 35 heures) ;
- savoir construire une action de formation avec les objectifs, démarches, méthodes, supports, contenus et outils appropriés à mettre en œuvre (pédagogie) ;
- savoir déterminer et choisir les formateurs, vacataires et consultants nécessaires ;
- savoir entretenir les connaissances et pratiques à transmettre ou celles utilisées dans le conseil ;
- savoir transmettre les connaissances et faire acquérir des savoir-faire et qualités utilisables en situation de travail ;
- savoir s'adapter aux personnes et aux groupes ;
- savoir susciter et repérer les besoins et motivations individuels, les questions, les problèmes du groupe ;
- savoir réagir face à un problème ou un conflit et proposer une solution ;
- savoir évaluer les apprentissages et les formations avec les stagiaires ;
- savoir évaluer les outils construits ou les préconisations (conseil) avec les utilisateurs ;

- savoir analyser un besoin individuel de formation ;
- savoir positionner par une évaluation une personne et l'orienter vers un dispositif approprié ;
- savoir organiser sa progression individuelle et choisir une méthode et des contenus adaptés ;
- savoir concevoir et installer des espaces ressources d'autoformation ;
- savoir réaliser des bilans de compétences ;
- savoir faire une veille prospective pédagogique et théorique sur les thèmes concernant son expertise et synthétiser les informations obtenues ;
- savoir faire progresser les démarches de formation et de conseil et le fonctionnement de son service et de l'organisme.

Connaissances et disciplines de bases correspondantes :

- psychosociologie des organisations (conflits, pouvoir, autorité, rôle statut, communication formelle, informelle) ;
- sociologie du travail (l'organisation du travail et la structuration des tâches) ;
- histoire des syndicats et des relations sociales ;
- ingénierie des compétences ;
- ingénierie de la formation ;
- ingénierie pédagogique ;
- dispositif de la formation continue et interactions entre les intervenants du système ;
- législation et réglementation en matière de formation ;
- méthodologie de conduite de projet ;
- animation pédagogique (groupe, individuelle) ;
- psychopédagogie (apprentissage, développement cognitif) ;
- expression, communication orale et écrite ;
- technique d'entretien d'élucidation, d'évaluation ;
- méthode et recherche documentaires sur les métiers et l'offre de formation ;
- méthodologie de la veille ;
- système d'information, informatique, télécommunication.

Capacités liées à la pratique professionnelle. Connaissances correspondantes :

Connaître :

- les grilles d'observation des situations de travail en vigueur dans l'organisme ;
- les enjeux actuels de différents secteurs économiques, régionaux et locaux ;
- le fonds de ressources en méthodes, outils et supports et matériels pédagogiques existants dans l'organisme (ex. : ARL, résolution de problème, démarche, bilan de compétences, outils d'évaluation, NTI développées ou en développement...) ;
- le tissu économique local, les entreprises qui recrutent et leurs métiers, les lieux et supports ressources ;
- les supports d'information quotidien, parutions spécialisées, sites internet, liés aux métiers de l'organisme.

Organisation, mise en œuvre matérielle et gestion budgétaire et administrative des formations et intervention

Pour assurer le bon déroulement matériel des actions de formation et des interventions, être en conformité juridique et financière avec les contrats et conventions passés et satisfaire aux obligations légales, le formateur consultant doit :

- savoir établir un planning prévisionnel des actions ;
- savoir gérer et approvisionner en matériels, méthodes, ouvrages et fournitures nécessaires aux actions de formation (ou déléguer) ;
- savoir planifier l'utilisation des équipements de l'organisme (salle, matériel informatique, audiovisuel...) (ou déléguer) ;
- savoir établir et transmettre à temps les conventions et calendriers aux services utilisateurs (secrétariat, comptabilité...) ;
- savoir gérer les entrées, sorties, absences de stagiaires entre l'organisme et l'entreprise et les organismes financeurs ;
- savoir faire vivre les tableaux de bord utiles au suivi des activités.

Connaissances et disciplines de bases correspondantes :

- gestion du temps ;
- législation spécifique aux dossiers ;
- bureautique (traitement de texte, tableurs, base de données) ;
- internet ;
- gestion budgétaire.

Capacités liées à la pratique professionnelle. Connaissances correspondantes :

Connaître :

- les partenaires administratifs et leur rôle ;
- les procédures administratives propres à l'organisme et documents associés ;
- les échéances spécifiques aux actions de formation et interventions ;
- les personnes clés à joindre en interne ou en externe en cas de problème (absence...) ;
- les ratios de suivi budgétaire spécifiques.

Encadrement de service ou d'équipe pédagogique

Pour assurer une ouverture pédagogique de chaque action de formation et intervention, professionnaliser les formateurs en CDI et fidéliser les formateurs vacataires, intermittents, CDD et consultants, le formateur consultant doit :

- savoir organiser le travail, planifier le temps de travail de l'équipe, répartir les tâches et déléguer ;
- savoir superviser et contrôler les activités de chacun ;
- savoir développer les compétences de son service ;
- savoir conseiller et participer à la réalisation de dossiers complexes ;
- savoir soutenir les formateurs en cas de problèmes ;
- savoir former les formateurs à de nouvelles méthodes ou techniques de l'organisme ou organiser leur formation ;
- savoir sensibiliser l'équipe à l'impact budgétaire des décisions opérationnelles.

Connaissances et disciplines de bases correspondantes :

- organisation du travail ;
- planning ;
- bureautique ;
- analyse du travail et des compétences ;
- management d'équipe ;
- préparer et conduire une réunion.

Capacités liées à la pratique professionnelle. Connaissances correspondantes :

Connaître :

- les activités et compétences interne et externe de son service ;
- les procédures de suivi et de contrôle usitées et leurs faiblesses ;
- les procédures d'évaluation du personnel ;
- la culture et la psychologie de son équipe.

Notice de présentation

1. Quel référentiel ?

Chaque référentiel vise un usage spécifique pour lequel il est construit. Le type, la nature et le degré de finesse des rubriques de la description sont directement liés à cet usage.

Le référentiel présenté ici a été construit pour fournir aux candidats au CQP par la VAE et aux membres des jurys une grille de présentation et d'évaluation de l'expérience qui correspond au « noyau dur » des compétences communes aux situations professionnelles rencontrées par les formateurs consultants en formation.

Par définition, un référentiel donne une image éclatée et recomposée d'un métier. Ainsi le travail du formateur consultant en formation n'est pas réductible à ce qu'en dira le référentiel : il ne vise pas à épuiser toutes les situations de travail rencontrées par le formateur consultant en formation ; en revanche, le référentiel doit rendre compte de ce qui fait la spécificité du métier et lui donne tout son sens.

2. Démarche de construction du référentiel

Pour réaliser ce projet, la branche a désigné un groupe de travail constitué de membres de la CPNE et sollicité le concours du Cereq, pleinement associé au lancement et aux premières phases du projet.

La première phase du projet a consisté en :

- la réalisation du référentiel métier de formateur(trice) consultant(e) selon la méthode d'analyse des emplois types étudiés dans leur dynamique (ETED) ;
- le ciblage des compétences couvertes par les formateurs(trices) consultant(e)s en formation niveau F qui correspond au CQP.

Dans la seconde phase du projet, il s'agissait :

- d'abord, de :
 - présenter le référentiel métier en grands « domaines d'activité » puis chaque domaine en compétences ou « bloc de compétences » avec une maille assez large pour permettre une approche globale et une appropriation rapide de l'outil par les différents acteurs de la VAE ;
 - relier chaque compétence à une situation professionnelle qui permet au candidat d'évoquer le contexte dans lequel il a opéré ses choix, ses démarches ;
 - préciser les savoir-faire et les savoirs de référence associés à chaque compétence contextualisée ;
- ensuite, de :
 - pondérer le poids de chaque domaine de compétences en précisant les règles d'obtention du CQP « Formateur consultant » en formation ;
 - préciser pour chaque « bloc de compétences » : les éléments constitutifs du dossier (descriptif, d'expérience, éléments de preuves...), les critères et indicateurs d'évaluation qui lui sont associés.

3. Structure du référentiel

Le référentiel de certification du CQP « Formateur consultant » en formation présente successivement :

- le cadre d'intervention et la mission des formateurs consultants en formation ;
- les règles d'obtention du CQP « Formateur consultant » en formation ;
- leurs trois grands domaines d'activité des formateurs consultants en formation :
 - commercial ;
 - ingénierie de la formation ;
 - gestion des ressources.

Chaque domaine d'activité regroupe trois compétences caractéristiques, ce qui représente neuf compétences au total.

Chaque compétence est décrite par un tryptique « type de situation », « savoir-faire », « savoir de référence » dont les trois composantes constituent un tout indissociable.

Pour chaque compétence sont présentées les modalités de montage et de l'évaluation du dossier présenté par le candidat au CQP par la VAE ainsi que la référence de tests interactifs à la disposition du jury, pour contribuer à compléter l'entretien de VAE par des « mises en situation professionnelles ».

4. Définitions

Types de situation

Les types de situation :

- identifient des contextes finalisés ou cadres d'intervention dans lesquels les savoirs sont mobilisés et dont le repérage permet d'identifier des proximités entre différents métiers ;
- caractérisent le système des contraintes relevant de registres différents (organisation, situation professionnelle des stagiaires, délai...) auxquels est confronté un formateur.

Bien que la rédaction en soit très synthétique, la lecture des types de situation annonce l'interaction entre la personne et son environnement.

Savoir-faire

Les savoir-faire correspondent à des habiletés professionnelles produisant un résultat observable.

Savoirs de référence

Les savoirs de référence sont des connaissances techniques ou méthodologiques confortant la mise en œuvre des savoir-faire.

Il ne s'agit pas de lister dans le détail un corpus de connaissances académiques qui éloignerait de la finalité et de l'opérationnalité de l'action. La distinction savoir-faire, savoir de référence ne cherche pas à opérer une séparation trop forte entre savoirs pratiques et savoirs théoriques parce que, dans l'action, les deux sont imbriqués.

Critères et indicateurs d'évaluation

Pour évaluer, on a besoin de se référer à un système de critères qui permettront d'émettre une estimation et *in fine* un jugement.

Mais ces références se doivent d'être les moins équivoques possible, de façon à assurer l'équité de traitement des candidats et la comparabilité des résultats ; d'où la nécessité de compléter ces critères par des indicateurs mesurables destinés à recueillir des données factuelles et fournir des repères.

Éléments constitutifs de la preuve

Le dossier produit par le candidat en accompagnement de sa demande de validation des acquis de l'expérience, conformément aux textes réglementaires, est essentiellement déclaratif. C'est pourquoi il sera nécessaire de demander au candidat de fournir des éléments de preuves dont la diversité plus que le nombre viendra conforter ses dires.

Il devra joindre à son dossier des documents issus directement de son activité tels que : des dossiers pédagogiques, des outils d'évaluation, des notes rédigées en vue de la rédaction d'un cahier des charges... réunis spécialement à l'occasion de la VAE tels que : des attestations ou des témoignages...

Le jury pourra, en outre, compléter ces informations par des « mises en situation professionnelles ».

Insertion dans l'emploi et mission des formateurs consultants en formation

Insertion dans l'emploi

L'exercice du métier de formateur(trice) consultant(e) en formation se fait dans un organisme de formation.

Finalité globale de l'emploi

Le formateur(trice) consultant(e) en formation a pour mission de concevoir, participer à la négociation, réaliser et/ou piloter des actions de formation et/ou de conseil en formation, répondant aux besoins et aux intérêts des clients et contribuer ainsi au développement des marchés et à la pérennisation de l'organisme.

Règles de recevabilité du dossier et d'obtention du certificat de qualification professionnelle de formateur consultant en formation

Pour postuler au CQP, le formateur consultant en formation doit justifier de 3 ans d'expérience dans l'activité d'ingénierie de formation et présenter des preuves diversifiées d'action en commercial et en gestion des ressources. Le CQP s'adresse à des formateurs consultants en formation salariés ou demandeurs d'emploi.

Pour obtenir le CQP, le formateur consultant en formation doit valider sept compétences au total :

- les trois compétences du domaine de l'ingénierie de formation ;
- deux des trois compétences du domaine de l'activité commerciale ;
- deux des trois compétences du domaine de la gestion des ressources.

Le dossier du candidat devra néanmoins être documenté sur les neuf compétences du présent référentiel.

Présentation du référentiel de certification par domaine d'activité

Premier domaine d'activité : commercial et communication

Compétences commerciales et communication bloc C 1 : approche d'une problématique client

Situation type : approche d'une problématique client : appropriation, recherches et analyse d'informations concernant un marché potentiel ou une demande de formation.

Savoir-faire : le formateur fait l'analyse de la demande (appel d'offres, commande, message), il se renseigne sur le secteur d'activité concerné, l'entreprise, et le public à former. Il se rapproche des acteurs concernés pour identifier les enjeux de la formation, cerner les besoins en pratiquant des observations, entretiens, ou enquêtes... Il aide à la formalisation des besoins, des buts et objectifs, il cible et synthétise une première réponse formation en accord avec son partenaire. En concertation, il situe et structure le projet par rapport à la politique commerciale de son organisme, et la charge de travail de son équipe de consultants.

Savoirs de référence : il travaille sur la base d'informations juridiques et financières sur la formation professionnelle et maîtrise les techniques d'entretien d'élucidation, les techniques d'enquête et les méthodes d'analyse de résolution de problèmes. Il connaît l'organisation des entreprises et le tissu économique des entreprises locales. Il actualise et anticipe la situation de son organisme sur le marché de la concurrence.

Compte rendu d'expérience effectué par le candidat

Le formateur présente certains des organismes dans lesquels il a été salarié, leur politique, leur positionnement et leur fonctionnement commercial.

Il décrit deux expériences significatives d'offre de formation : une porteuse de succès et une « moins réussie ». Il analyse les causes de son succès, et de son échec ou semi-échec.

Il montre quelles démarches il a mises en œuvre (ou omis de mettre en œuvre) pour prendre connaissance ou anticiper les besoins réels de formation, les « susciter », se documenter, analyser une situation et, si nécessaire, accompagner les demandeurs dans la formulation précise de leurs buts et de leurs besoins.

Il précise, le cas échéant, l'état « brut, initial » d'une demande et sa formulation élaborée après ses investigations.
En cas de contribution à un travail collectif dans ce domaine, le formateur cerne précisément sa propre contribution.

Critères et indicateurs d'évaluation

Exemples de critères :

- la capacité du formateur à poser ou détecter un problème, à cerner les éléments de réponse qui relèvent de la formation et ceux qui n'en relèvent pas ;
- la capacité du candidat à agir en cohérence avec le positionnement commercial de son organisme ;
- le recul du candidat pour analyser la qualité de son expérience ;
- sa capacité d'écoute.

Exemples d'indicateurs et niveaux requis pour le CQP :

- la clarté de présentation des expériences ;
- l'identification des décideurs et de leurs critères d'achat ;
- la formulation de repères permettant de vérifier la pertinence de l'approche de la problématique client ;
- la qualité d'écoute manifestée par le candidat à l'égard du jury ;
- la réponse à des questions du jury permettant de situer l'écoute du candidat (de façon directe ou indirecte).

Exemples d'éléments constitutifs de la preuve :

- comportement du formateur face au jury ;
- guide d'entretien ou grille d'analyse des besoins utilisée en clientèle ;
- questionnaires mis au point pour analyser des besoins particuliers de formation ;
- courrier transmis au client ;
- courrier interne complémentaire à un appel d'offres pour permettre à des formateurs de concevoir leur proposition ;
- compte rendu de réunion ou d'entretien ;
- dossier particulier d'analyse d'une demande ou d'un besoin de formation ;
- le récit d'une situation problème et de sa résolution ;
- attestation de stage suivi par le formateur ;
- attestation d'employeur.

Exemples de preuves recherchées par le jury en complément du dossier avant (ou après) la soutenance :

- résultat du test de positionnement édité par S@voirs Interactifs : « Responsable de formation. - Conception. – Analyser la demande et élaborer un cahier des charges ».

Compétences commerciales et communication

bloc C 2 : réseau de clientèle

Situation type : entretien et développement du réseau de clientèle et de partenaires.

Savoir-faire : à l'extérieur, le formateur communique sur son organisme. Il suit régulièrement une partie de la clientèle, fait émerger les besoins de formation, identifie les tendances, les changements de structures et d'organigramme. Il sait susciter l'échange avec le réseau des partenaires administratifs financiers, sociaux et professionnels et s'informe voire modifie le réseau selon les évolutions. En interne, il synthétise et communique sur la base des informations obtenues, signale un partenaire potentiel et participe à des groupes de travail sur des produits nouveaux ou des actions nouvelles.

Savoirs de référence : le formateur s'appuie sur sa connaissance du tissu des entreprises locales et de leur circuit de décision et de leurs « clubs » ou manifestations. Il actualise sa représentation de la concurrence et des circuits financiers de la formation.

Compte rendu d'expérience effectué par le candidat

Le formateur décrit :

- le contexte et l'organisation de son (ou de ses) organisme(s) de formation en matière de suivi de clientèle, veille concurrentielle et détection de besoins nouveaux ;
- les modalités de communication internes à l'organisme (réunions courrier ou agenda, séminaires...) et sa participation effective à cette communication interne ;

– sa part de clientèle dans les différents organismes où il a exercé son activité de formateur consultant. Pour chaque segment, il précise s'il réalise (ou réalisait) des actions de suivi et quelles en étaient les modalités (domaines spécifiques couverts, lectures, coordination avec ses collègues).

NB. Si le formateur a exercé des fonctions commerciales dans un secteur autre que celui de la formation, il peut faire état de cette expérience.

Critères et indicateurs d'évaluation

Exemples de critères :

- le jury vérifie que le formateur suit « sa clientèle ». Qu'il est acteur de la veille commerciale et qu'il participe au renouvellement de l'offre de son organisme ;
- la perspicacité du formateur quant au marché potentiel représenté par ses clients ;
- sa volonté de partager sa connaissance des clients et des partenaires avec ses collègues.

Exemples d'indicateurs et niveaux requis pour le CQP :

- présentation d'une méthode attachée à cette activité ;
- présence de fichiers clients définis à cette fin ;
- temps alloué à cette activité ;
- nombre de clients fidélisés ;
- nombre de prospects.

Exemples d'éléments constitutifs de la preuve :

- comptes rendus de réunions ;
- structure d'une base d'information (fichier, dossiers) clientèle ;
- dossier de presse réalisé sur un sujet ;
- attestations de stages... ;
- attestations d'employeurs ;
- résultats commerciaux stipulés dans l'entretien d'appréciation.

Exemples de preuves recherchées par le jury en complément du dossier avant (ou après) la soutenance :

– résultats du test de positionnement édité par S@voirs Interactifs : « Responsable de formation. – Développer-assurer le développement commercial et/ou développer une offre de formation ».

Compétences commerciales et communication

bloc C 3 : proposition commerciale

Situation type : élaboration d'une proposition commerciale et contribution à sa commercialisation ou à sa négociation.

Savoir-faire : le formateur consulte ses collègues et sa hiérarchie pour cadrer les paramètres importants de l'offre commerciale (prix, durée, profils des formateurs, phases...). Il rédige et structure l'offre en vue de sa négociation directe ou progressive. Il argumente, négocie la proposition et la fait évoluer en fonction des réactions du client, des nouvelles élucidations et de sa marge de manœuvre.

Savoirs de référence : le formateur connaît les techniques de rédaction et de négociation pratiquées par son organisme. Il prend en compte les normes de qualité et se réfère à sa connaissance des paramètres économiques et des circuits de financement de la formation professionnelle.

Compte rendu d'expérience effectué par le candidat

Le formateur présente :

- des propositions commerciales qu'il a lui-même rédigées. Il explique ses choix commerciaux et précise l'aspect novateur de la proposition et sa différenciation sur le marché ;
- une bonne expérience de négociation et une manquée. Il analyse les causes de sa réussite et de son échec ;
- son apprentissage pratique de la négociation commerciale (même en dehors du secteur et son activité de salarié).

Le cas échéant, il peut présenter un exemple de stage intra-entreprise.

Critères et indicateurs d'évaluation

Exemples de critères :

- aptitude à répondre et formuler des offres commerciales dans un délai compatible avec les exigences du marché ;
- clarté et cohérence des rédactions commerciales ;
- bonne présentation des rédactions commerciales.

Indicateurs et niveaux requis pour le CQP :

- présence des principales rubriques définies dans les normes qualité de présentation d'une offre de formation ;
- qualités d'ouverture de certaines rédactions commerciales (ex. : choix entre des options croisant différentes possibilités de démarche, durée, délai, coût...) ;
- nombre de prospects transformés en clients.

Exemples d'éléments constitutifs de la preuve :

- attestations de stages ;
- textes d'offres commerciales rédigées par le formateur, voire versions successives d'une même offre ;
- attestations d'employeurs.

Exemples de preuves recherchées par le jury en complément du dossier :

- résultats du test de positionnement édité par S@voirs Interactifs : « Responsable de formation. – Manager. – Organiser le travail de l'équipe ».

Deuxième domaine d'activité : ingénierie de formation

Ingénierie de formation

bloc I 1 : construction d'un projet de formation

Situation type : construction d'un projet de formation à partir d'une analyse élaborée de la demande, des besoins de formation et, le cas échéant, d'un accord du commanditaire.

Savoir-faire : il complète par des entretiens sa connaissance du contexte des besoins et des connaissances précises à transmettre et des comportements ou savoir-faire à faire acquérir. Il formalise le but et les objectifs terminaux de formation, sélectionne les intervenants et détermine avec eux : les objectifs secondaires, les prérequis, les contenus, les durées. Il construit avec les intervenants la progression pédagogique globale : imagine diverses situations de formation (applications pratiques, recherches, enseignements...) et crée ou adapte les centres de ressources et les outils de suivi. Il intègre les contraintes apportées par la législation de la formation et les systèmes de financement. Il rédige le projet ou la présentation du produit.

Savoirs de référence : il maîtrise la gestion de projet, l'ingénierie de formation, d'apprentissage et les modalités d'application des normes de qualité pratiquées dans son organisme. Il tient compte de l'évolution des nouvelles techniques de communication et s'appuie sur une connaissance actualisée des disciplines concernées.

Il se réfère aux enjeux de la formation, aux référentiels de compétences professionnels et aux changements organisationnels des futurs stagiaires ou apprenants. À cet effet, il s'appuie sur des connaissances en sociologie du travail (organisation du travail et structuration des tâches, organisation qualifiante).

Compte rendu d'expérience effectué par le candidat

Le formateur présente :

- plusieurs dossiers de formation qu'il a élaborés en indiquant ses propres contributions. Ces dossiers doivent refléter une variété sur le plan de l'ingénierie de formation ;
- pour au moins trois projets de types différents, il explicite :
 - les buts de l'action ;
 - les objectifs pédagogiques terminaux ;
 - les objectifs pédagogiques secondaires ;
 - la progression pédagogique et son organisation ;
 - le programme ;
 - la composition de l'équipe d'intervenants et leur coordination ;
 - l'équilibre budgétaire du projet (repris en compétence « G 2 ») ;
 - le profil des stagiaires et s'il s'agit : de formation en situation collective, de formation en situation individualisée, de formation en situation de travail ou la combinaison de différentes modalités de formation.

Critères et indicateurs d'évaluation

Exemples de critères :

- prise en compte du (ou des) référentiel(s) métier concerné(s) par la formation ;
- précision et technicité des dossiers de conception de formation et du dossier monté pour la VAE du CQP de formateur ;
- structuration des dossiers en respectant les normes de qualité ;
- anticipation des difficultés et amorces de solutions.

Indicateurs et niveaux requis pour le CQP :

- utilisation de verbes correspondant à des comportements observables dans la formulation des objectifs pédagogiques ;
- présence de conditions de réalisation et de critères de réussite dans la formulation d'objectifs pédagogiques ;
- rédaction du profil des intervenants préalablement à un recrutement pour une vacance ;
- fréquence et complexité des montages réalisés.

Exemples d'éléments constitutifs de la preuve :

- attestations de formation ;
- attestations d'employeurs ;
- exemples de dossiers de conception de formation (vivement souhaités avec, si possible, attestations des employeurs).

Exemples de preuves recherchées par le jury en complément du dossier :

- résultats du test de positionnement du QCM édité par S@voirs Interactifs : « Cible formateur. – Ingénierie, conception. – Concevoir une action de formation et organiser les ressources ».

Compétences techniques
bloc I 2 : animation d'une action de formation

Situation type : situation de préparation et d'animation d'une action de formation à partir de l'offre commerciale, du référentiel métier et des objectifs terminaux de formation.

Savoir-faire : le formateur sait définir des objectifs pédagogiques secondaires à partir des objectifs terminaux et y associer des indicateurs d'évaluation (cf. bloc 3 I) en coopération avec ses partenaires. Seul ou en équipe, il conçoit la progression pédagogique, en détermine les méthodes, il sélectionne ou crée les outils pédagogiques (cahier de suivi en alternance, fiches pédagogiques d'intervention, support de cours... moyens de e-learning) ; il négocie des conditions de mise en œuvre de la formation comme l'évolution des mises en situations de travail...

Le formateur anime et conduit un groupe en formation, il assure le « face-à-face » pédagogique, repère les besoins particuliers, les motivations et problèmes des individus et du groupe. Il est à même de réagir et de proposer des solutions face à un conflit ou problème. Il adapte son projet, ses contenus et méthodes en fonction des évaluations (cf. bloc 3 I) et des évolutions envisagées en concertation avec les partenaires et les stagiaires.

Savoirs de référence : il se réfère à sa connaissance de l'ingénierie de la formation, ses lectures et observations sur l'ingénierie de l'apprentissage. Il est entraîné à l'utilisation d'une grande variété de méthodes et outils d'enseignement et d'apprentissage. Il sait utiliser le fond de ressources en méthodes, outils, support et matériels pédagogiques existant dans l'organisme (ARL, résolution de problème, outils de positionnement, grilles d'observation des situations de travail, TIC développées ou en développement...).

Par ailleurs, il s'appuie sur des connaissances en sociologie du travail et en psychosociologie des organisations ; il sait analyser le travail et les structures apprenantes.

Compte rendu d'expérience effectué par le candidat

Le formateur relate :

- différentes animations, illustrant différentes modalités de formation. Il précise sa progression pédagogique :
- en quoi elle est adaptée au projet en cours ;
- le choix des méthodes et outils pédagogiques mis en œuvre ;
- plusieurs situations problèmes et rappelle la façon dont il a résolu chacune d'entre elles :
- une situation liée à un conflit ;
- une situation liée à la démotivation des participants ;
- une situation liée à des difficultés de transmission ou de compréhension de la part des participants... ;
- le formateur décrit comment il choisit et alterne les outils pédagogiques pour maintenir la participation active des stagiaires.

Critères et indicateurs d'évaluation

Exemples de critères :

- aptitude à favoriser le questionnement et la dynamique d'apprentissage des stagiaires ;
- préparation et adaptation de la formation selon le contexte et l'activité des stagiaires ;
- respect de l'enchaînement pédagogique et du programme ;
- régulation en fonction des évaluations des stagiaires et des commanditaires.

Indicateurs et niveaux d'exigence éventuellement associés :

- le niveau d'implication du candidat ;
- la variété des situations d'animation rapportées ;
- la variété des outils et méthodes pédagogiques cités ;
- l'introduction des TIC ;
- l'implication des stagiaires et de la hiérarchie dans les apprentissages ;
- l'articulation de la formation avec l'évolution des postes de travail de l'entreprise.

Exemples d'éléments constitutifs de la preuve :

- dossiers d'animation ;
- réalisation faisant intervenir les TIC ou dossier pédagogique remis pour programmation ;
- résultats d'évaluations de formation ;
- taux de réussite à un examen ;
- publication d'articles parus dans des revues ;
- création de méthodes ou d'exercices.

Exemples de preuves recherchées par le jury en complément du dossier :

- résultats de positionnement du QCM édité par S@voirs Interactifs : « Cible formateur. – Relation pédagogique. – Former en situation collective. – Former en situation individualisée. – Former en situation de travail ».

Compétences en ingénierie de formation
bloc I 3 : évaluation de formation

Situation type : évaluation de la formation de son animation et de ses résultats.

Savoir-faire : le formateur cible l'essentiel de ce qui est à évaluer et conçoit un système d'évaluation. Il sélectionne ou conçoit ses outils en fonction du moment auquel intervient l'évaluation et du but recherché : connaître la satisfaction des stagiaires, le développement de leurs connaissances, mesurer des transferts en situation de travail, identifier les effets de la formation...

Pour évaluer le développement des compétences, le formateur associe des critères et indicateurs aux objectifs de formation, il fait des observations ou conçoit des tests, exercices ou enquêtes pour en mesurer l'atteinte.

Il sait analyser les facteurs de réussite d'une formation : qualité pédagogique, cohérence du système d'évaluation par rapport aux objectifs... et implication du management dans la valorisation des personnes et la mise en application des nouvelles connaissances. Il s'auto-évalue.

Savoirs de référence : il s'appuie sur les outils et ressources de son organisme : tests de positionnement, questionnaires de satisfaction... Il applique ses connaissances disciplinaires et ses connaissances en ingénierie de la formation et de l'apprentissage. Le formateur s'appuie sur des connaissances en psychosociologie des organisations et des techniques d'enquête et d'entretien, il maîtrise une partie des calculs statistiques.

Compte rendu d'expérience effectué par le candidat

Le formateur présente :

- sa stratégie d'évaluation ;
- sa communication sur l'évaluation auprès des stagiaires et son mode de restitution des résultats ;
- sa propre méthode d'auto-évaluation.

Il peut en outre faire part de :

- la manière dont il évalue les effets directs et indirects de son action pédagogique ;
- sa coordination avec des professionnels ou des enseignants en matière d'évaluation ;
- des outils qu'il a conçus ou qu'il utilise et de son mode d'utilisation ;
- du bilan de ses actions de formation et l'évolution des évaluations en fonction des actions correctives apportées par le formateur ;
- sa contribution à l'élaboration de sujets d'examen, de référentiels de certification ou d'évaluation ;
- sa participation aux jurys d'examen ou de VAE ;
- du cas d'une évaluation problématique.

Critères et indicateurs d'évaluation

Exemples de critères :

- la qualité des outils d'évaluation ;
- la valorisation pédagogique de l'évaluation des acquis ;
- la transparence du formateur sur son mode d'évaluation ;
- la créativité du formateur pour monter une « évaluation critériée » ;
- l'éthique et l'équité manifestées par le formateur.

Les conditions de mise en œuvre d'une évaluation.

Indicateurs et niveau requis :

- la présence d'une palette variée d'outils d'évaluation ;
- l'adaptation des outils d'évaluation choisis en fonction du public, des objectifs pédagogiques et de la durée des formations... ;
- la présence d'un temps alloué à la communication des résultats ;
- l'apport des outils d'évaluation dans l'apprentissage des apprenants.

Exemples d'éléments constitutifs de la preuve :

- outils d'évaluation sommative ;
- outils d'évaluation formative ;
- un exemple de mise en œuvre d'un dispositif de suivi et d'évaluation mis en œuvre pour une formation ;
- taux de réussite à un examen ;
- sujet d'examen créé ;
- référentiels de certification ou de positionnement ;
- convocation à des jurys ;
- attestations de présidents de jurys ou d'inspecteurs ;
- résultats d'évaluations de formation : présentation, analyse des résultats et rétroaction.

Exemples de preuves recherchées par le jury en complément du dossier :

- résultats de positionnement du QCM édité par S@voirs Interactifs : « Cible formateur. – Relation pédagogique. – Évaluer une action de formation ».

Troisième domaine d'activité : gestion des ressources d'un projet de formation

Compétences de gestion

bloc G 1 : gestion des hommes, suivi d'actions complexes

Situation type : suivi d'actions complexes nécessitant l'intervention de plusieurs formateurs et éventuellement de tuteurs ou formateurs occasionnels d'entreprise.

Savoir-faire : le formateur planifie, coordonne et organise les interventions de plusieurs formateurs. Il supervise les activités de chacun et soutient les formateurs en cas de problème. Il réunit régulièrement l'équipe et sensibilise ses membres à l'impact budgétaire des décisions opérationnelles. Il sait gérer un réseau interne ou externe de formateurs.

Savoirs de référence : il exerce ses connaissances de la bureautique et des outils de gestion et de planification. Il se réfère à l'organisation du travail, à l'analyse des compétences et au management d'équipes. Il maîtrise la culture et la psychologie de son équipe. Il a connaissance des procédures d'évaluation du personnel en vigueur dans son organisme.

Compte rendu d'expérience effectué par le candidat

Le formateur présente :

- le pourcentage de son temps alloué à la supervision des hommes ;
- des dossiers de planification et de coordination pédagogiques ;
- les dysfonctionnements les plus fréquents à anticiper et sa démarche pour y remédier ;
- l'analyse des causes d'un cas difficile et son intervention pour apporter une solution.

Il peut en outre préciser :

- la composition des équipes de formateurs ;
- ses actions auprès des personnes impliquées dans le projet pour assurer la cohérence du projet de formation autour des idées fortes et du but recherché.

Critères et indicateurs d'évaluation

Exemples de critères :

- méthode et régularité de cette supervision ;
- sa complexité (variété des disciplines coordonnées, alternance...) ;
- pertinence des outils de gestion de projet sélectionnés ;
- efficacité des dispositifs de communication (avec les individus, avec le collectif) ;
- l'efficacité avec laquelle le formateur intègre les NTIC pour entrer en relation avec les formateurs.

Exemples d'indicateurs et de niveaux requis :

- fréquence de réalisation de cette activité ;
- variété des moyens de communication et d'animation ;
- arbitrages réalisés entre pédagogie, coût et politique de l'organisme ;
- richesse d'analyse du cas difficile.

Exemples d'éléments constitutifs de la preuve :

- dossiers administratifs, plannings et logistique ;
- comptes rendus de réunions de groupe de pilotage, de conseil de perfectionnement...

Exemple de preuves recherchées par le jury en complément du dossier :

- résultats de positionnement du QCM édité par S@voirs Interactifs : « Cible formateur. – Communication. – Manager une action de formation ».

Compétences de gestion

bloc G 2 : gestion des ressources matérielles et financières

Situation type : gestion des ressources matérielles et financières organisation logistique et administrative des interventions.

Savoir-faire : le formateur détermine les équipements pédagogiques (salles, laboratoires, matériel informatique...). Il planifie et approvisionne les ressources matérielles. Il transmet à temps les conventions et calendriers aux services utilisateurs (secrétariats, comptabilité...). Il organise la gestion des entrées sorties et des présences des stagiaires entre : l'organisme de formation, l'entreprise, les organismes financeurs. Il définit des tableaux de bord et des indicateurs utiles au suivi et à la régulation financière des activités.

Savoirs de référence : il s'appuie sur ses connaissances en bureautique et l'utilisation des réseaux de télécommunication. Il connaît la législation de la formation et situe chacun de ses partenaires administratifs et leur rôle. Il maîtrise les procédures administratives et fiscales, et les documents associés. Il a « le sens des procédures qualité » et sait comment veiller à leur prise en compte administrative. Il sait identifier rapidement les personnes clés (internes et externes) en cas de problème. Il se réfère à la gestion budgétaire et aux ratios spécifiques à son organisme. Il a une bonne maîtrise de la gestion du temps.

Compte rendu d'expérience effectué par le candidat

Le formateur explique :

- sa démarche pour renseigner l'annexe budgétaire d'une action de formation ;
- ses démarches pour exercer un contrôle budgétaire et respecter la marge à réaliser ;
- plusieurs expériences permettant d'illustrer la maîtrise des règles administratives et fiscales de la formation.

Le cas échéant, il précise :

- dans quel autre cas et en quoi il intervient dans la gestion des ressources matérielles et financières ;
- les financeurs et les contraintes administratives et budgétaires se rapportant à chacun des publics en formation.

Critères et indicateurs d'évaluation

Exemples de critères :

- implication du candidat dans la gestion logistique et administrative ;
- la précision des informations rapportées et le recul du candidat pour situer son organisme dans le cadre général du financement de la formation ;
- le recul du candidat pour situer ses interventions et ses marges bénéficiaires dans la gestion de son organisme de formation ;
- le pourcentage de marge bénéficiaire réalisée ;
- l'actualisation des connaissances en termes de ressources logistiques.

Exemples d'indicateurs et de niveaux requis :

- présence de tableau de bord ;
- aisance du candidat pour s'exprimer sur les questions administratives et financières ;
- facilité à rechercher des alternatives en termes de dispositifs d'accès à la formation et de financement ;
- taux de marge habituellement réalisé en relation avec le secteur du marché ;
- le retour sur investissement dans le cas d'un investissement.

Exemples d'éléments constitutifs de la preuve :

- rapports de gestion rédigés à l'attention d'organismes financeurs ;
- tableaux de bord mis en place ou utilisés ;
- comptes rendus de réunions de gestion ;
- attestations d'employeurs relatives à des performances et à des résultats obtenus en termes de productivité.

Exemples de preuves recherchées par le jury en complément du dossier :

- résultats de positionnement du QCM édité par S@voirs Interactifs : « Responsable formation. – Manager. – Gérer la production ».

Compétences de gestion

bloc 3 G : gestion des ressources intellectuelles

Situation type : gestion des ressources intellectuelles : anticipation des évolutions et actualisation de ses connaissances.

Savoir-faire : le formateur assure une veille pédagogique et théorique sur les thèmes concernant son expertise et synthétise les informations obtenues.

Savoirs de référence : il connaît des lieux ressources (relations, réseau, vie associative, centre de documentation...). Il utilise les techniques documentaires et sait gérer pour son compte un projet d'autoformation.

Compte rendu d'expérience effectué par le candidat

Le formateur expose par quels moyens il se tient au courant des évolutions des domaines :

- du secteur de la formation professionnelle ;
- de la vie des entreprises de son secteur ;
- de l'ingénierie d'apprentissage et de l'ingénierie de formation ;
- des disciplines qu'il « enseigne » ou va enseigner.
- de l'évolution des métiers et des compétences concernées par sa spécialité.

Critères et indicateurs d'évaluation

Exemples de critères. Le jury sera attentif au fait :

- qu'il est en liaison avec des collègues pour échanger et s'informer des changements prévus ou intervenus dans sa profession ;
- qu'il garde une valeur de référent dans sa spécialité ;
- qu'il maintient l'ouverture de son réseau de relations.

Indicateurs et niveaux d'exigence requis :

- participation à la mise à jour de référentiels métiers ;
- renouvellement des contenus d'enseignement et intégration de connaissances théoriques ou méthodologiques récentes correspondant à des tendances ou de nouveaux besoins de formation ;
- connaissance des principaux changements réglementaires.

Exemples d'éléments constitutifs de la preuve :

- attestations de formation ;
- appartenance et/ou prise de responsabilités dans des « groupes de réflexion » ou comités ;
- publications ;
- implication dans des expérimentations ou projets pilotes ;
- participation à des forums.

Exemples de preuves recherchées par le jury en complément du dossier :

– résultats de positionnement du QCM édité par S@voirs Interactifs : « Responsable de formation. Développer. Assurer la veille ».

Annexe IV. Dossier de demande de recevabilité

Cadre réservé à l'administration :

Date de réception du dossier :

N° de dossier :

Nom :

Prénom :

Fiche 1
Identité du candidat

M., Mme, Mlle :

Nom marital :

Prénom :

(Nom de jeune fille pour les femmes mariées)

Date de naissance :

Nationalité :

Sexe :

Adresse personnelle :

Code postal :

Ville :

Pays :

N° tél :

N° mobile :

e-mail :

Adresse professionnelle (si vous pouvez être joint sur votre lieu de travail) :

Code postal :

Ville :

Pays :

N° tél :

N° mobile :

e-mail :

Situation actuelle (rayez les mentions inutiles)

Salarié(e)

Demandeur d'emploi

Autre (précisez)

Fiche 2
Récapitulatif de vos activités professionnelles

N°	Du	Au	Qualification et statut	Durée de l'activité en mois	Équivalent temps plein en mois	Nombre de jours de face-à-face pédagogique	Nom et adresse de la structure dans laquelle vous avez exercé
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
Total							

Fiche 3
Récapitulatif de vos activités extraprofessionnelles et bénévoles

N°	Du	Au	Qualification et statut	Durée de l'activité en mois	Fréquence (ex : 2 jours/semaine)	Nombre de jours de face-à-face pédagogique	Nom et adresse de la structure dans laquelle vous avez exercé
1B							
2B							
3B							
4B							
5B							
6B							
7B							
Total							

Attestation sur l'honneur

Je soussigné :

Déclare sur l'honneur que :

Les informations fournies sont exactes.

La présente demande de validation des acquis pour le certificat de qualification professionnelle de formateur consultant constitue l'unique demande pour ce certificat pour la même année civile.

Avoir une demande de validation des acquis de l'expérience en cours auprès de :

Nom de l'organisme :

Pour quel diplôme ou certification :

Fait à

le

Signature

Annexe V. Dossier de présentation des acquis de l'expérience

N° de dossier :

Nom :

Prénom :

Cadre réservé à l'administration

Date de la décision de recevabilité :

Date de réception du dossier des acquis de l'expérience :

Préambule

À rédiger par la CPNE.

Guide de rédaction

La constitution du dossier de candidature au certificat de qualification professionnelle de formateur consultant s'appuie sur :

Le référentiel de certification du certificat de qualification professionnelle défini par la branche professionnelle qui est remis au candidat, aux membres du jury et à l'accompagnateur VAE.

Les quatre dossiers d'information qui font l'objet de la présente rédaction :

- dossier 1 : une présentation du candidat et de son parcours ;
- dossier 2 : un descriptif des principales entreprises ou organismes et des principaux projets auxquels il se réfère dans les rapports d'expériences ;
- dossier 3 : des rapports d'expériences structurés selon le référentiel de certification du CQP ;
- dossier 4 : un récapitulatif des annexes constitutives du dossier.

Dossier 1. Présentation et engagement du candidat au CQP

Il s'agit d'une trame descriptive de l'histoire du candidat et d'une présentation de son engagement dans la démarche de validation des acquis de l'expérience en vue du CQP « Formateur consultant ».

Les pièces constitutives du curriculum vitae regroupent :

- la fiche 1 : identité du candidat ;
- la fiche 2 : récapitulatif du parcours professionnel ;
- la fiche 3 : récapitulatif du parcours extraprofessionnel ;
- la fiche 4 : récapitulatif du parcours de formation.

Les pièces relevant de l'engagement du candidat dans la démarche de VAE en vue du CQP sont :

- la fiche 5 : votre motivation ;
- la fiche 6 : votre engagement sur l'honneur.

Dossier 2. Présentations des entreprises (ou organismes de formation) et descriptifs des projets.

Le dossier 2 permet de décrire sur des fiches à part des entreprises et/ou des projets significatifs auxquels le candidat a choisi de se référer de façon itérative dans plusieurs rapports d'expériences qui figurent au dossier 3.

Ainsi, le dossier 2 doit aider le candidat à décrire les situations de travail et à éviter d'éventuelles redondances d'un rapport d'expérience à l'autre. Ce dossier comporte :

- la fiche 7 : fiche de présentation d'organismes ou d'associations ;
- la fiche 8 : fiche descriptive de projet.

La documentation des fiches 7 et 8 ne s'impose donc pas systématiquement. Trois cas de figure peuvent se présenter ou se cumuler :

En CDD ou CDII, vous avez toujours travaillé (ou exercé des activités bénévoles) sur de courtes interventions pour des employeurs ou commanditaires différents : dans ce cas allez directement en fiche 9 sans documenter les fiches du registre 2.

Il vous est arrivé de travailler longtemps en CDI (ou d'exercer des activités bénévoles) pour le même employeur : dans ce cas, allez en fiche 7 (fiche organisme ou association) afin de définir chacun des organismes ou associations chez qui vous avez exercé une activité prolongée ou et/ou chez qui vous avez mis en œuvre des compétences que vous jugez pertinentes de rapporter dans votre démarche de validation des acquis.

Quel que soit votre statut, vous avez travaillé sur de longues périodes sur de gros projets de formation : dans ce cas, allez en fiche 8 (fiche descriptive d'action ou de projet) afin de définir ce ou ces projets indépendamment de vos interventions que vous explicitez ensuite sur les fiches 9 à 17.

Dossier 3. Rapports d'expériences

Le dossier 3 constitue le « cœur du dossier ». Il est le support de présentation des expériences du candidat au CQP par la VAE. Il réunit les rapports d'expériences professionnelles et extraprofessionnelles qui sont demandés dans le référentiel de certification.

Sa structure suit compétence par compétence la structure du référentiel de certification. Les fiches proposées dans ce registre sont :

Domaine d'activité commerciale et de communication : le candidat doit valider deux compétences pour obtenir le CQP.

- fiche 9 : approche de la problématique client ;
- fiche 10 : entretien et développement du réseau de clientèle ;
- fiche 11 : proposition commerciale et négociation.

Domaine d'activité de l'ingénierie de formation : le candidat doit valider la totalité des compétences.

- fiche 12 : construction d'une action de formation ;
- fiche 13 : animation d'une action de formation ;
- fiche 14 : évaluation d'une action de formation.

Domaine d'activité de gestion des ressources : en vue du CQP, le candidat doit valider deux compétences parmi trois.

- fiche 15 : gestion des hommes ;
- fiche 16 : gestion des ressources administratives et financières ;
- fiche 17 : gestion des ressources intellectuelles.

Dossier 4. Récapitulatif des compétences et des pièces complémentaires constitutives du dossier

Le dossier 4 réunit des pièces récapitulatives qui servent à contrôler et à organiser le dossier. Il constitue en outre le support de preuves de ce qui est décrit dans la partie précédente.

Une fiche est retenue dans ce dossier : la fiche 18, fiche récapitulative de toutes les pièces complémentaires du dossier. Ces pièces sont toutes numérotées et situées en annexe du dossier. Elles sont de natures différentes :

- soit administratives, comme des attestations de formation ;
- soit descriptives, comme des organigrammes ;
- soit des documents de travail apportés au dossier à titre de preuve. Pour des raisons de protection de propriété intellectuelle, certaines pièces de cette nature peuvent être annoncées dans le dossier et présentées lors du jury sans rester au dossier.

Fiche 1. Identité du candidat

M., Mme, Mlle
Nom marital
Prénom
(Nom de jeune fille pour les femmes mariées)
Date de naissance :
Nationalité :
Sexe :
Adresse personnelle :
Code postal :
Ville :
Pays :
N° tél. :
N° mobile :
e-mail :
Adresse professionnelle (si vous pouvez être joint sur votre lieu de travail) :
Code postal :
Ville :
Pays :
N° tél. :
N° mobile :
e-mail :
Situation actuelle (rayer les mentions inutiles)
Salarié(e)
Demandeur d'emploi
Autre (précisez)

Fiche 2. Récapitulatif de vos activités professionnelles : insérez une copie du parcours rédigé pour votre dossier de recevabilité.

Vous avez pris connaissance qu'il faut 3 ans d'activité dans l'ingénierie de formation, nous vous remercions d'en faire la preuve.

N°	du	au	Qualification et statut	Durée de l'activité en mois	Équivalent temps plein en mois	Nombre de jours de face-à-face pédagogique	Nom et adresse de la structure dans laquelle vous avez exercé Soulignez les noms des entreprises pour lesquelles vous établissez une fiche 7
1							
2							

3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
			Total				

Fiche 3. Récapitulatif de vos activités extraprofessionnelles, bénévoles : insérez une copie du parcours rédigé pour votre dossier de recevabilité.

N°	Du	Au	Qualification et statut	Durée de l'activité en mois	Fréquence (ex : 2 jours par semaine)	Nombre de jours de face-à-face pédagogique	Nom et adresse de la structure dans laquelle vous avez exercé Soulignez les noms des entreprises pour lesquelles vous établissez une fiche 7
1B							
2B							
3B							
4B							
5B							
6B							
7B							
			Total				

Fiche 4. Votre parcours de formation

Études conduisant à une certification : titre, diplôme, certificat de qualification professionnelle...

Niveau	Établissement	Spécialité	Années de suivi de formation	Diplôme préparé	Date d'obtention du diplôme

Principaux stages de formation conduisant à une attestation :

Dates de suivi	Durée en heures	Intitulé, spécialité	Ville

Principaux stages de formation (suite) :

Dates de suivi	Durée en heures	Intitulé, spécialité	Organisme	Validation

Principaux domaines d'autoformation :

Fiche 5. Vos motivations et projet

Présentez le projet dans lequel s'inscrit votre démarche de validation et expliquez les raisons qui justifient votre choix du certificat de qualification professionnelle de formateur consultant.

Fiche 6. Attestation sur l'honneur

Je soussigné :

Déclare sur l'honneur l'exactitude des informations fournies dans le présent dossier.

Fait à :

le :

Signature

Fiche 7. Présentation d'entreprise ou d'association

Réf. fiche 2 ou 3

N° activité :

Nom de l'employeur n° :

Renseignez la fiche en suivant les indications de la colonne de gauche et joignez des pièces complémentaires en annexe.

Indications	N° pièce
Groupe d'appartenance	
Renseignements sur l'organisation, dénomination, statut	
Renseignements sur l'organisation, activité produits marchés	
Taille – Effectifs	
Implantation géographique	
Votre place dans l'organigramme de l'entreprise et du service	
Votre classification en référence aux classifications en vigueur dans la profession	
Vos fonctions	

Fiche 8

Présentation de projet n° :

Intitulé :

Expliquez le contenu de chaque projet en suivant les indications de la colonne de gauche.

Date début et fin : Durée du projet : Employeur réf. fiche 2 (et éventuellement 7) Organisme à l'initiative de l'action et/ou commanditaire(s) Lieu de réalisation
Type d'action ou de projet Avec quels partenaires et quels rôles respectifs pour chacun Pour quels publics Avec quels objectifs Avec quelles contraintes Avec quels outils ou informations, méthodes ou démarches Seul ou en équipe Avec quel niveau de responsabilité Quels contacts ont été nécessaires (en interne, en externe) Quelles difficultés résolues Quelles solutions apportées

Fiche 9

Vos compétences commerciales et de communication :

- approche d'une problématique client ;
- entretien et développement du réseau de clientèle et partenaires ;
- élaboration d'une proposition commerciale.

Vos compétences en ingénierie de formation.

Vos compétences de gestion des ressources intellectuelles financières et logistiques.

Vous avez pris connaissance du fait que le formateur consultant doit valider deux des trois compétences commerciales pour obtenir le CQP.

Vous rédigez un rapport d'expérience en vous référant au référentiel de certification du CQP (1). Pour chaque situation professionnelle relatée, vous appellerez votre statut et vous indiquerez son numéro de référence sur la fiche 2 de descriptif du parcours professionnel.

Mettez en avant votre implication personnelle, pour cela aidez-vous d'une rédaction à la première personne du singulier. Ne soyez pas trop long, allez à l'essentiel en vous aidant des exemples de critères et indicateurs mentionnés sur le référentiel.

Vous pourrez étayer votre compte rendu d'éléments de preuves ou d'illustrations que vous jugerez significatifs en précisant chaque fois votre propre contribution. Chacun sera référencé, numéroté et recensé en fiche 18 du présent dossier.

Rapport d'expérience	N° élément preuve
Approche d'une problématique client	

Vos compétences commerciales :

- approche d'une problématique client ;
- entretien et développement du réseau de clientèle et partenaires ;
- élaboration d'une proposition commerciale.

Vos compétences en ingénierie de formation ingénierie de formation.

Vos compétences de gestion des ressources intellectuelles financières et logistiques.

Vous avez pris connaissance du fait que le formateur consultant doit valider deux des trois compétences commerciales pour obtenir le CQP.

Vous rédigez un rapport d'expérience en vous référant au référentiel de certification du CQP (1). Pour chaque situation professionnelle relatée, vous appellerez votre statut et vous indiquerez son numéro de référence sur la fiche 2 de descriptif du parcours professionnel.

Mettez en avant votre implication personnelle, pour cela aidez-vous d'une rédaction à la première personne du singulier. Ne soyez pas trop long, allez à l'essentiel en vous aidant des exemples de critères et indicateurs mentionnés sur le référentiel.

Vous pourrez étayer votre compte rendu d'éléments de preuves ou d'illustrations que vous jugerez significatifs en précisant chaque fois votre propre contribution. Chacun sera référencé, numéroté et recensé en fiche 18 du présent dossier.

Rapport d'expérience	N° élément preuve
Entretien et développement du réseau de clientèle et partenaires	

Fiche 11

Vos compétences commerciales :

- approche d'une problématique client ;
- entretien et développement du réseau de clientèle et partenaires ;
- élaboration d'une proposition commerciale.

Vos compétences en ingénierie de formation ingénierie de formation.

Vos compétences de gestion des ressources intellectuelles financières et logistiques.

Vous avez pris connaissance du fait que le formateur consultant doit valider deux des trois compétences commerciales pour obtenir le CQP.

Vous rédigez un rapport d'expérience en vous référant au référentiel de certification du CQP (1). Pour chaque situation professionnelle relatée, vous appellerez votre statut et vous indiquerez son numéro de référence sur la fiche 2 de descriptif du parcours professionnel.

Mettez en avant votre implication personnelle, pour cela aidez-vous d'une rédaction à la première personne du singulier. Ne soyez pas trop long, allez à l'essentiel en vous aidant des exemples de critères et indicateurs mentionnés sur le référentiel.

Vous pourrez étayer votre compte rendu d'éléments de preuves ou d'illustrations que vous jugerez significatifs en précisant chaque fois votre propre contribution. Chacun sera référencé, numéroté et recensé en fiche 18 du présent dossier.

Rapport d'expérience	N° élément preuve
Elaboration d'une proposition commerciale	

Fiche 12

Vos compétences commerciales et de communication.

Vos compétences en ingénierie de formation ingénierie de formation :

- construction d'un projet de formation ;
- animation d'une action de formation ;
- évaluation d'une action de formation.

Vos compétences de gestion des ressources intellectuelles financières et logistiques.

Vous avez pris connaissance du fait que le formateur consultant doit valider les trois compétences du domaine de l'ingénierie de formation pour obtenir le CQP.

Vous rédigez un rapport d'expérience en vous référant au référentiel de certification du CQP (1). Pour chaque situation professionnelle relatée, vous appellerez votre statut et vous indiquerez son numéro de référence sur la fiche 2 de descriptif du parcours professionnel.

Mettez en avant votre implication personnelle, pour cela aidez-vous d'une rédaction à la première personne du singulier. Ne soyez pas trop long, allez à l'essentiel en vous aidant des exemples de critères et indicateurs mentionnés sur le référentiel.

Vous pourrez étayer votre compte rendu d'éléments de preuves ou d'illustrations que vous jugerez significatifs en précisant chaque fois votre propre contribution. Chacun sera référencé, numéroté et recensé en fiche 18 du présent dossier.

Rapport d'expérience	N° élément preuve
Construction d'un projet de formation	

Fiche 13

Vos compétences commerciales.

Vos compétences en ingénierie de formation ingénierie de formation :

- construction d'un projet de formation ;
- animation d'une action de formation ;
- évaluation d'une action de formation.

Vos compétences de gestion des ressources intellectuelles financières et logistiques.

Vous avez pris connaissance du fait que le formateur consultant doit valider les trois compétences du domaine de l'ingénierie de formation pour obtenir le CQP.

Vous rédigez un rapport d'expérience en vous référant au référentiel de certification du CQP (1). Pour chaque situation professionnelle relatée, vous appellerez votre statut et vous indiquerez son numéro de référence sur la fiche 2 de descriptif du parcours professionnel.

Mettez en avant votre implication personnelle, pour cela aidez-vous d'une rédaction à la première personne du singulier. Ne soyez pas trop long, allez à l'essentiel en vous aidant des exemples de critères et indicateurs mentionnés sur le référentiel.

Vous pourrez étayer votre compte rendu d'éléments de preuves ou d'illustrations que vous jugerez significatifs en précisant chaque fois votre propre contribution. Chacun sera référencé, numéroté et recensé en fiche 18 du présent dossier.

Rapport d'expérience	N° élément preuve
Animation d'une action de formation	

Fiche 14

Vos compétences commerciales.

Vos compétences en ingénierie de formation ingénierie de formation :

- construction d'un projet de formation ;
- animation d'une action de formation ;
- évaluation d'une action de formation.

Vos compétences de gestion des ressources.

Vous avez pris connaissance du fait que le formateur consultant doit valider les trois compétences du domaine de l'ingénierie de formation pour obtenir le CQP.

Vous rédigez un rapport d'expérience en vous référant au référentiel de certification du CQP (1). Pour chaque situation professionnelle relatée, vous appellerez votre statut et vous indiquerez son numéro de référence sur la fiche 2 de descriptif du parcours professionnel.

Mettez en avant votre implication personnelle, pour cela aidez-vous d'une rédaction à la première personne du singulier. Ne soyez pas trop long, allez à l'essentiel en vous aidant des exemples de critères et indicateurs mentionnés sur le référentiel.

Vous pourrez étayer votre compte rendu d'éléments de preuves ou d'illustrations que vous jugerez significatifs en précisant chaque fois votre propre contribution. Chacun sera référencé, numéroté et recensé en fiche 18 du présent dossier.

Rapport d'expérience	N° élément preuve
Evaluation d'une action de formation	

Fiche 15

Vos compétences commerciales.

Vos compétences en ingénierie de formation ingénierie de formation.

Vos compétences de gestion des ressources :

- gestion des hommes ;
- gestion des ressources matérielles et financières ;

– gestion des ressources intellectuelles.

Vous avez pris connaissance du fait que le formateur consultant doit valider deux des trois compétences du domaine de la gestion des ressources pour obtenir le CQP.

Vous rédigez un rapport d'expérience en vous référant au référentiel de certification du CQP (1). Pour chaque situation professionnelle relatée, vous rappellerez votre statut et vous indiquerez son numéro de référence sur la fiche 2 de descriptif du parcours professionnel.

Mettez en avant votre implication personnelle, pour cela aidez-vous d'une rédaction à la première personne du singulier. Ne soyez pas trop long, allez à l'essentiel en vous aidant des exemples de critères et indicateurs mentionnés sur le référentiel.

Vous pourrez étayer votre compte rendu d'éléments de preuves ou d'illustrations que vous jugerez significatifs en précisant chaque fois votre propre contribution. Chacun sera référencé, numéroté et recensé en fiche 18 du présent dossier.

Rapport d'expérience	N° élément preuve
Gestion des hommes	

Fiche 16

Vos compétences commerciales et de communication.

Vos compétences en ingénierie de formation ingénierie de formation.

Vos compétences de gestion des ressources :

- gestion des hommes ;
- gestion des ressources matérielles et financières ;
- gestion des ressources intellectuelles.

Vous avez pris connaissance du fait que le formateur consultant doit valider deux des trois compétences du domaine de la gestion des ressources pour obtenir le CQP.

Vous rédigez un rapport d'expérience en vous référant au référentiel de certification du CQP (1). Pour chaque situation professionnelle relatée, vous rappellerez votre statut et vous indiquerez son numéro de référence sur la fiche 2 de descriptif du parcours professionnel.

Mettez en avant votre implication personnelle, pour cela aidez-vous d'une rédaction à la première personne du singulier. Ne soyez pas trop long, allez à l'essentiel en vous aidant des exemples de critères et indicateurs mentionnés sur le référentiel.

Vous pourrez étayer votre compte rendu d'éléments de preuves ou d'illustrations que vous jugerez significatifs en précisant chaque fois votre propre contribution. Chacun sera référencé, numéroté et recensé en fiche 18 du présent dossier.

Rapport d'expérience	N° élément preuve
Gestion des ressources matérielles et financières	

Fiche 17

Vos compétences commerciales et de communication.

Vos compétences en ingénierie de formation ingénierie de formation.

Vos compétences de gestion des ressources :

- gestion des hommes ;
- gestion des ressources matérielles et financières ;
- gestion des ressources intellectuelles.

Vous avez pris connaissance du fait que le formateur consultant doit valider deux des trois compétences du domaine de la gestion des ressources pour obtenir le CQP.

Vous rédigez un rapport d'expérience en vous référant au référentiel de certification du CQP (1). Pour chaque situation professionnelle relatée, vous rappellerez votre statut et vous indiquerez son numéro de référence sur la fiche 2 de descriptif du parcours professionnel.

Mettez en avant votre implication personnelle, pour cela aidez-vous d'une rédaction à la première personne du singulier. Ne soyez pas trop long, allez à l'essentiel en vous aidant des exemples de critères et indicateurs mentionnés sur le référentiel.

Vous pourrez étayer votre compte rendu d'éléments de preuves ou d'illustrations que vous jugerez significatifs en précisant chaque fois votre propre contribution. Chacun sera référencé, numéroté et recensé en fiche 18 du présent dossier.

Rapport d'expérience	N° élément preuve
Gestion des ressources intellectuelles	

Fiche récapitulative de toutes les preuves, documents probants et illustrations classées, et présentées en fin de dossier. Si une pièce illustre plusieurs domaines de compétences nous vous remercions d'indiquer une croix dans chaque colonne concernée.

[illegible]

(1) Voir annexe III.

Avenant : Accord du 30 mars 2007 relatif à l'amélioration de l'accès des travailleurs handicapés

Source officielle Légifrance

ART.

1. Une volonté commune d'améliorer l'emploi des travailleurs handicapés dans la branche

Les partenaires sociaux de la branche des organismes de formation souhaitent s'engager dans une politique volontariste de développement de l'emploi des travailleurs handicapés.

Au regard de la structuration de la branche, qui comporte un nombre sensible d'établissements non visés par l'obligation d'emploi, cet effort se veut général mais proportionnel aux moyens et à la taille des organismes de formation.

Les partenaires sociaux conviennent que la concrétisation de cette volonté d'amélioration de l'emploi des travailleurs handicapés ne pourra devenir effective qu'après avoir capitalisé au préalable les expériences et pratiques propres à la branche sur ce thème.

Ils souhaitent donc :

- améliorer la prise de conscience des organismes quant à l'obligation renforcée d'emploi des travailleurs handicapés par une démarche pédagogique et pragmatique ;
- sensibiliser les établissements aux modalités de mise en oeuvre de l'obligation d'emploi et aux intérêts économiques et sociaux qui en découlent ;
- encourager toutes les initiatives permettant l'emploi, direct ou indirect, le maintien en poste des personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
- mobiliser aux niveaux national et régional les acteurs et réseaux afin d'atteindre ces objectifs.

2. Un préalable nécessaire : un diagnostic

Suite aux propositions patronales, aux échanges de points de vue entre les négociateurs de la branche ;

Suite à l'éclairage apporté à deux reprises par les représentants de l'Agefiph,

les partenaires sociaux conviennent de formaliser leur accord pour que durant l'année 2007, en lien avec l'Agefiph, par l'intermédiaire d'un cabinet conseil, un travail de diagnostic-état des lieux de l'emploi des personnes handicapées et du maintien dans un emploi des salariés devenus handicapés soit réalisé sur l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation (CCNOF) et de la réglementation de la [loi du 10 juillet 1987](#), modifiée par la [loi du 11 février 2005](#).

3. Des outils

Mise en place d'une démarche de pilotage paritaire de branche

Les partenaires sociaux décident de réfléchir aux outils susceptibles d'accompagner les employeurs et les salariés de la profession en vue d'améliorer l'emploi des travailleurs handicapés, et ce en lien avec les résultats du diagnostic-état qui aura été préalablement élaboré.

Dans cette perspective, et durant l'année 2007, les partenaires sociaux se réuniront pour déterminer notamment les objectifs de ce diagnostic, choisir paritairement le cabinet conseil en charge du diagnostic. Ils veilleront en outre au bon déroulement de celui-ci ainsi qu'à l'application des engagements pris par la branche et par l'Agefiph et conduits par le cabinet conseil.

Convention entre la branche et l'Agefiph

En conséquence, les partenaires décident de contacter l'Agefiph pour passer convention permettant la réalisation et la prise en charge du diagnostic.

4. Perspectives : la négociation d'un accord de branche

À l'issue de cette première étape préalable, la construction d'un accord de branche sera envisagée sur l'accès, le maintien dans l'emploi, la formation des travailleurs handicapés ainsi que sur leur retour à l'emploi au sein des entreprises de la branche.

ART.

Vu la [loi n° 87-517 du 10 juillet 1987](#), modifiée par la [loi n° 2005-102 du 11 février 2005](#) pour l'égalité des droits et des chances, et notamment l'[article L. 132-12 du code du travail](#) relatif à la négociation triennale de la branche ;

Vu les principes généraux de l'égalité de traitement entre hommes et femmes et de non-discrimination ([art. L. 122-45 du code du travail](#)),

SECTION 6

Avenant : Accord du 24 mars 2009 relatif à la politique de développement de l'emploi des personnes handicapées

Source officielle Légifrance

Préambule

La branche des organismes de formation a conclu le 30 mars 2007 un accord de méthode sur l'amélioration de l'accès des travailleurs handicapés à l'emploi et à la formation dans le but d'impulser et de servir de cadre à la négociation en application de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits, des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. En conséquence, le présent accord ne traite que de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés pour les employeurs de la branche et non de la réglementation spécifique applicable aux organismes de formation en matière d'accueil des stagiaires handicapés de leurs clients.

Au préalable, et en partenariat avec l'Agefiph, il est apparu opportun de réaliser un diagnostic en vue d'obtenir un état des lieux pour évaluer le niveau d'information et l'implication des entreprises du secteur, mais aussi pour définir les leviers d'action et les outils susceptibles d'accompagner les employeurs et les salariés dans le développement de l'emploi des personnes handicapées.

Le diagnostic a mis en valeur plusieurs analyses, parmi lesquelles :

- une marge de progression du taux d'emploi dans les entreprises soumises à l'obligation compte tenu, d'une part, de la méconnaissance ou la sous-utilisation des aides et réseaux adéquats et, d'autre part, de la difficulté majeure à concrétiser une embauche de personne handicapée, faute de candidat ;
- un effort certain des entreprises de très petite taille en ce domaine ;
- une attitude face à l'emploi des travailleurs handicapés qui peut être améliorée : il faut lever les appréhensions quant à la possibilité de concilier handicap et métier de formateur, notamment ;
- la nécessité, pour la branche, d'impulser et d'étendre les politiques dédiées au développement de l'embauche des personnes handicapées et au maintien dans l'emploi par des politiques actives.

Le présent accord traduit la prise de conscience, par la branche, du rôle qui lui incombe en matière de promotion et de développement de l'emploi des salariés handicapés et prend en compte :

- les caractéristiques de la branche, qui comporte une grande majorité d'entreprises non soumises à l'obligation d'emploi ;
- la multiplicité des acteurs intervenant sur la question du handicap ;
- la perfectibilité du marché de l'emploi des travailleurs handicapés ;
- les passerelles sous-jacentes entre l'accompagnement humain et professionnel des stagiaires de la formation professionnelle et celui des personnes handicapées.

Cet accord fixe le cadre d'actions de la branche et identifie plusieurs thèmes prioritaires pour faciliter et développer l'accès et le maintien de salariés handicapés au sein des entreprises de la branche. Ces thèmes tiennent compte des différents acteurs que sont les entreprises, la collectivité des salariés-dont les institutions représentatives du personnel-, les personnes handicapées, avec l'appui des structures compétentes.

1. Champ d'application

Cet accord s'applique à l'ensemble des entreprises soumises à la convention collective nationale des organismes de formation sans confusion possible avec les dispositions d'accueil et de facilitation de la formation des salariés handicapés de leurs clients.

Les entreprises assujetties à l'obligation d'emploi visée aux articles L. 5212-2 et suivants sont directement concernées par les termes du présent accord et les actions engagées ou préconisées par la branche.

Toutefois, les entreprises qui ne sont pas soumises à l'obligation d'emploi telle que définie ci-dessus contribuent à la mise en oeuvre des dispositions conventionnelles dans le respect d'une proportion aux moyens dont elles disposent.

2. Notion de handicap

Est considérée comme travailleur handicapé « toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par la suite de l'altération d'une ou de plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales ou psychiques » (cf. annexe I sur l'identification des travailleurs handicapés).

3. Objet de l'accord

Les signataires veulent développer l'insertion, l'embauche, l'intégration, le maintien dans l'emploi et la formation des salariés handicapés dans le secteur professionnel.

Pour atteindre ces objectifs, les partenaires sociaux conviennent d'un plan global comportant des mesures échelonnées dans le temps dans le cadre de la négociation triennale de la branche sur ce thème.

Cet accord ne dispense pas l'organisme de ses obligations légales en matière d'emploi des travailleurs handicapés visées à l'article L. 5212-9 du code du travail.

4. Commission de suivi

Afin de créer une dynamique progressive et efficace, la branche fixe des objectifs, conçoit et organise des moyens pour les atteindre.

Pour ce faire, il est décidé de mettre en place une commission de suivi composée des signataires de l'accord du 24 mars 2009 pour :

- assurer le suivi et évaluer la mise en oeuvre de l'accord de branche ;
- informer les instances paritaires ;
- préparer la négociation triennale de la branche sur l'emploi des travailleurs handicapés visée par l'article L. 2241-5 du code du travail.

La commission de suivi fait également des propositions :

- pour aménager le bilan social de la branche afin de suivre annuellement le taux d'emploi des travailleurs handicapés ;

- pour financer les actions nécessaires à la réalisation de l'objet de l'accord.

Il lui appartient de veiller à l'évolution de la situation de la branche sur l'emploi des personnes handicapées et de proposer de nouveaux objectifs tels que :

- la progression du taux d'emploi au sein du secteur ou du nombre d'entreprises atteignant un niveau déterminé d'emploi des personnes handicapées ;
- les conditions de mise en place et les impacts d'un accord de branche exonératoire mutualisant les contributions AGEFIPH de la profession et détaillant les plans d'embauche et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Dans ce contexte, l'observatoire des métiers, qui constitue l'outil adéquat pour mener les études quantitatives et qualitatives préalables nécessaires à l'approfondissement des bonnes pratiques, mesures et actions menées au sein de la branche, peut être sollicité.

Par ailleurs, les accords d'entreprise, qui ont fait l'objet d'un agrément par le préfet compétent et après avis de la direction départementale du travail et de l'emploi permettant l'exonération des contributions Agefiph, doivent être transmis à la commission de suivi.

5. Informer et sensibiliser les acteurs

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent permettre une information fiable et accessible tant sur la démarche de branche que sur les moyens permettant de développer l'emploi des travailleurs handicapés (cf. guide/ fiches pratiques...).

À cet effet, les outils doivent être mis à la disposition des entreprises de la branche dans les 12 mois qui suivent la signature du présent accord.

Ils assureront notamment :

D'une part :

- une information en direction des entreprises : direction, salariés, institutions représentatives du personnel... ;
- une information en direction des OPCA, des institutions et réseaux en charge de l'emploi des personnes handicapées (Agefiph, Cap emploi, réseau national Ohé Prométhée...) ;

Et d'autre part :

- une sensibilisation en direction des salariés, handicapés ou pas, et des institutions représentatives du personnel pour permettre l'intégration de la personne handicapée ;
- une sensibilisation aux modalités et aux conséquences de la reconnaissance du handicap (cf. reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé), étant entendu que cette démarche reste personnelle et volontaire de la part de l'intéressé.

6. Faciliter l'insertion et l'embauche des salariés handicapés

La branche estime que le développement de l'emploi des personnes handicapées nécessite la mise en place de « parcours coordonnés », d'actions, de relais humains et techniques d'insertion, ainsi que des aides à l'embauche.

Cette démarche, qui doit débiter au plus tard dans les 12 mois suivant la signature du présent accord, implique successivement :

- la description des métiers, le repérage des besoins habituels de la branche en termes d'emploi, d'embauche et des particularités de la profession à l'occasion des bilans et études de la branche et leur transmission aux réseaux et organismes spécialisés grâce à un partenariat branche/ réseaux ;
- la mise en place de formations, pour les futurs collaborateurs, aux spécificités des professions du service dans l'environnement des ressources humaines, avec le soutien des réseaux spécialisés (cf. réseau national Cap emploi) pour donner à ces candidatures une approche concrète ;
- la sensibilisation et/ ou la formation des personnes participant au processus de recrutement (cf. AGEFIPH) ;
- la formation des salariés, notamment les élus du CHSCT, en vue de faciliter l'intégration des travailleurs handicapés.

7. Développer le maintien dans l'emploi des salariés handicapés

Les partenaires sociaux entendent favoriser le maintien dans l'emploi des salariés dont le handicap survient ou s'aggrave alors qu'ils sont déjà en poste.

Le maintien dans l'emploi suppose une réactivité préparée de tous les acteurs de l'entreprise au moment de l'apparition ou de l'aggravation du handicap. Cette solution de pérennisation de la relation contractuelle suppose une bonne connaissance des procédures, acteurs intervenants et législations environnantes.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux souhaitent, outre l'information et la formation, développer la création d'une prestation de « diagnostic-conseil » ou « d'appui-conseil » spécifique au secteur.

Ces mesures complètent l'aide à la reconnaissance du handicap et doivent permettre de privilégier, par un reclassement interne ou externe, le maintien dans l'emploi.

8. Prévoir l'évolution de l'emploi des salariés handicapés

Le salarié handicapé dispose des mêmes droits et devoirs que tout salarié valide ; cela concerne le déroulement de carrière, le bilan de compétences, la formation, la mobilité interne à l'entreprise, l'évolution des rémunérations.

En conséquence, en aucun cas le fait du handicap ne doit être un frein à une progression dans l'entreprise ; et, à l'inverse, les salariés handicapés ne sont nullement prioritaires du fait de leur handicap par rapport aux salariés valides de l'entreprise.

Les salariés handicapés nouvellement embauchés ou en poste seront incités à suivre des formations leur donnant les compétences nécessaires pour assumer les missions qui leur sont confiées.

Dans le cadre de la GPEC, les entreprises et la branche, en liaison avec leurs OPCA, s'efforceront de prioriser à travers notamment l'utilisation du DIF et des plans de formation des entreprises des actions de formation en cohérence avec les possibilités d'emploi.

9. Intégrer les salariés handicapés dans la vie quotidienne de l'entreprise

L'entreprise et ses institutions représentatives du personnel (comité d'entreprise, CHSCT...) doivent permettre l'intégration des salariés handicapés à la vie quotidienne de l'entreprise et faciliter leur participation aux événements de l'entreprise et aux activités sociales et culturelles.

10. Portée de l'accord

Aucun accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peut déroger aux dispositions du présent accord dans un sens moins favorable aux salariés.

Toutefois, un accord d'entreprise, préalablement visé par les instances paritaires de la branche, *signé majoritairement par les partenaires sociaux de l'entreprise* [\(1\)](#), peut autoriser l'entreprise concernée à moduler les obligations prévues dans le présent accord.

(1) Termes exclus de l'extension, comme étant contraires aux dispositions des articles L. 2232-12 et L. 2232-13 du code du travail (arrêté du 23 décembre 2009, art. 1er).

ART.

Bénéficiaires de l'obligation d'emploi
(« catégorisation des bénéficiaires »)

Article L. 5212-13 du code du travail

(Modifié par la loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008, article 3,
et abrogé par la loi n° 2008-492 du 26 mai 2008, article 5)

« Bénéficiaire de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 5212-2 :

1° Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles.

2° Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de la sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire.

3° Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de la sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des 2/3 leur capacité de travail ou de gain.

4° Les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre.

5° Les conjoints survivants non remariés titulaires d'une pension au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre, dont le conjoint militaire ou assimilé est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension militaire d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 %.

6° Les orphelins de guerre âgés de moins de 21 ans et les conjoints survivants non remariés ou les parents célibataires, dont respectivement la mère, le père ou l'enfant, militaire ou assimilé, est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 %.

7° Les conjoints survivants remariés ayant au moins un enfant à charge issu du mariage avec le militaire ou assimilé décédé, lorsque ces conjoints ont obtenu ou auraient été en droit d'obtenir, avant leur remariage, une pension dans les conditions prévues au 5°.

8° Les conjoints d'invalides internés pour aliénation mentale imputable à un service de guerre, s'ils bénéficient de l'article L. 124 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre.

9° Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service.

10° Les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles.

11° Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés. »

Nota. - Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007, article 14 : les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du code du travail et au plus tard le 1er mars 2008.

Anciens textes : code du travail, article L. 323-3 (ab.).

SECTION 7

Avenant : Avenant n° 11 du 11 décembre 2009 relatif au paritarisme et aux commissions paritaires

Source officielle Légifrance

[L'article 18](#) est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 18

Commissions paritaires nationales des organismes de formation

Plusieurs commissions paritaires nationales relèvent de la convention collective nationale de la branche des organismes de formation (CCNOF) : la commission mixte paritaire (CMP), la commission paritaire nationale de la prévoyance (CPNP), la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEF) et la commission paritaire nationale (CPN).

18.1. Fonds du paritarisme

Il est institué un fonds pour le fonctionnement et le développement du paritarisme destiné à financer notamment :

- les remboursements de frais (déplacement ...) et indemnisation des pertes des salaires des représentants composant les délégations des salariés et des employeurs appelées à participer aux travaux et réunions des commissions paritaires de la branche fixées à l'article 18 ainsi qu'aux groupes de travail décidés par chacune de ces commissions ;
- le remboursement aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs de la branche des frais engagés pour la préparation des réunions, le suivi des travaux et la mise en œuvre des textes conventionnels (diffusion, information ...) ;
- la mise en œuvre d'études, d'enquêtes et d'observatoires décidée par les partenaires sociaux de la branche ;
- l'intégralité des missions dévolues aux commissions paritaires, notamment la CPN et la CPNEF.

Pour assurer la gestion de ce fonds, les organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés ont créé une association de gestion (association pour la collecte et la gestion des fonds de la branche formation). Ses statuts définissent les modalités de prise en compte des dépenses et fixent les modalités de gestion des fonds collectés notamment en son article 3.

18.1.1. Financement du fonds

Le financement de ce fonds est assuré par une cotisation annuelle à la charge des employeurs entrant dans le champ d'application de la convention collective des Organismes de formation.

18.1.2. Montant de la cotisation

La cotisation est fixée à 0,05 % de la masse salariale brute de l'effectif salarié de chaque organisme et appelée dès le premier centième d'euro.

18.1.3. Collecte de la cotisation

La commission paritaire nationale de la branche (CPN), au travers de son association de gestion, collectera la cotisation ou désignera la ou les institutions paritaires ou associatives en charge de la collecte de la cotisation définie à l'article 18.1.2 et conventionnera avec celles-ci.

18.2. Commission paritaire nationale des organismes de formation (CPN)

18.2.1. Composition de la commission paritaire nationale (CPN)

La commission paritaire nationale instituée par la présente convention est ainsi composée :

- deux représentants pour chacune des organisations syndicales signataires ;
- un nombre de représentants des employeurs égal au nombre total des représentants des organisations syndicales.

La commission se réunira au moins une fois par trimestre. Une ou plusieurs réunions extraordinaires pourront avoir lieu à la demande d'une des parties signataires, dans des conditions d'urgence définies par le règlement intérieur de la commission.

Les organisations patronales signataires assureront le secrétariat.

La présidence de la commission sera assurée à tour de rôle par un représentant des employeurs et un représentant des organisations syndicales de salariés désigné par chaque collège tous les deux ans. Simultanément, un vice-président sera désigné dans les mêmes conditions.

18.2.2. Missions de la commission paritaire nationale (CPN)

La commission aura pour mission :

- d'assurer la mise en œuvre harmonieuse de la convention collective.

La commission paritaire sera compétente dans le cas où, à titre exceptionnel, des organismes qui se trouveraient confrontés à l'impossibilité de mettre en œuvre le dispositif retenu pour les formateurs des catégories D et E en matière de durée du travail, demanderaient une dérogation leur permettant d'adapter à leur situation le dispositif existant.

Elle est également compétente pour traiter tout litige né de l'application de l'article 6 de la convention collective nationale des organismes de formation.

La demande sera faite auprès de la commission nationale paritaire par un document explicitant les raisons argumentées conduisant à la demande et l'avis des représentants du personnel de l'organisme s'il y a lieu.

La commission paritaire nationale se réunira en urgence dans un délai maximum de 3 semaines après la saisine. Si elle ne peut statuer lors de sa réunion, elle pourra désigner un ou deux rapporteurs. Elle statuera au vu des éléments contenus dans le rapport dans un délai maximum d'un mois après sa première réunion.

La décision sera prise à la majorité des membres présents ou représentés de la commission nationale paritaire ;

- d'interpréter la présente convention ;
- de concilier les différends collectifs et les litiges ;

Les différends collectifs de travail qui n'auront pu être réglés au sein de l'organisme seront soumis par la partie la plus diligente à la commission paritaire nationale.

Elle pourra être saisie également des conflits individuels par la partie la plus diligente. Le président de la commission ne convoquera pas cette

dernière si l'autre partie a signifié son refus de la procédure.

La commission pourra notamment être saisie des litiges susceptibles de naître du fait de l'utilisation de contrats à durée déterminée conclus en application de l'article 5.4 de la présente convention.

Article 18.3

Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEF)

Article 18.3.1

Composition et fonctionnement de la CPNEF

La CPNEF est composée de la façon suivante :

- 2 représentants pour chacune des organisations syndicales représentatives ;
- un nombre égal de représentants des employeurs.

Ces représentants sont désignés par les organisations représentatives de la branche, qui disposent à tout moment des mandats ainsi confiés.

La présidence et la vice-présidence de la CPNEF changent de collège tous les 2 ans.

La CPNEF se réunira au moins une fois par trimestre sur convocation écrite de son Président.

Les décisions de la CPNEF sont prises en séance plénière à la majorité des membres présents ou représentés.

Les parties signataires laissent à leurs représentants au sein de cette commission le soin de déterminer les modalités de son fonctionnement, éventuellement définies dans un règlement intérieur, et notamment la constitution de son bureau.

Dans le cadre de ses missions telles que définies par les textes en matière d'emploi, de formation ou de qualification professionnelle, les décisions de la CPNEF sont souveraines.

Toutefois, dès lors qu'une décision de la CPNEF implique une modification des dispositions conventionnelles en vigueur dans la branche, elle est soumise à l'approbation de la commission mixte.

Article 18.3.2

Missions de la CPNEF

En matière d'emploi

La CPNEF aura notamment pour mission :

- de permettre l'information réciproque des organisations représentatives sur la situation de l'emploi et de son évolution dans la profession ;
- d'examiner la situation de l'emploi : son évolution, sa stabilité et sa pérennité en termes quantitatifs et qualitatifs en lien avec l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche ;
- de mettre en place les dispositifs particuliers en faveur des salariés en deuxième partie de carrière (plus de 45 ans ou 20 ans d'ancienneté) et en faveur des publics en situation de précarité.

En matière de formation professionnelle

La CPNEF a pour mission de définir et de promouvoir la politique de formation professionnelle de la branche en favorisant un meilleur accès aux diverses actions de formation professionnelle.

La CPNEF détermine les procédures et processus d'accès à la VAE dans la branche.

La CPNEF organise paritairement les rapports de la branche avec les OPCA.

Elle établit les principes et les règles visant à l'égalité homme-femme dans l'accès à la formation professionnelle.

Elle est associée à la mise en œuvre et au suivi d'engagement de développement de la formation (EDEC), conclu entre les Pouvoirs Publics et la profession.

La CPNEF peut prendre l'initiative d'engager toute étude relative à la formation ou la qualification professionnelle, en partenariat ou non avec la puissance publique.

La CPNEF définit les priorités et les orientations en matière de formation professionnelle, notamment dans le cadre du droit individuel à la formation, du contrat ou de la période de professionnalisation et de l'intégration des salariés en situation de précarité, de la formation des tuteurs et des salariés en deuxième partie de carrière (plus de 45 ans ou 20 ans d'ancienneté).

Les partenaires sociaux de la CPNEF décident de mettre en place un observatoire prospectif des métiers et des qualifications. Un comité paritaire issu de la CPNEF ou la CPNEF elle-même assurera le pilotage de l'observatoire.

La CPNEF crée, valide et délivre les certificats de qualification professionnelle de branche (CQP) et a une mission d'information et de communication à leur sujet. A ce titre, les référentiels feront l'objet d'une diffusion dans la branche.

En matière de professionnalisation :

Concernant le contrat de professionnalisation

La CPNEF pourra définir la nature des qualifications et les publics spécifiques pour lesquels la durée du contrat de professionnalisation peut être portée à 24 mois.

Concernant les périodes de professionnalisation :

La CPNEF détermine les objectifs de l'action de formation mise en œuvre pour les publics bénéficiaires d'une période de professionnalisation.

Elle détermine la liste des publics bénéficiaires prioritaires compte tenu des qualifications professionnelles accessibles au titre de la période de professionnalisation. Elle peut également définir les modalités de mise en œuvre des actions de formation effectuées lors de la période de professionnalisation.

En matière d'analyse prospective des emplois et de gestion des qualifications professionnelles et des compétences

La CPNEF pilote la mise en place de contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications au niveau de la profession, en lien avec l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

En fonction de ces évolutions, la CPNEF pourra faire toutes propositions utiles relatives à l'adaptation ou la révision de la grille des qualifications, en accord avec la commission mixte de la branche.

Article 18.3.3

Missions complémentaires de la CPNEF

La CPNEF aura également pour mission de :

Prendre connaissance de tous projets ou décisions de licenciement collectif pour raisons économiques de plus de 9 salariés sur une période de 30 jours, ou de licenciements touchant cinquante pour cent de l'effectif d'une entreprise, dès lors que le nombre de salariés licenciés n'est pas inférieur à 5 sur une même période de 30 jours.

Dans les organismes ayant des instances de représentation du personnel, les licenciements économiques s'inscriront dans les procédures prévues par la loi et l'accord national interprofessionnel sur la sécurité de l'emploi. La commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle interviendra donc dans ce contexte.

Dans les organismes n'ayant pas de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle sera saisie des projets de licenciements susvisés (plus de 9 salariés ou 50 % de l'effectif, avec un minimum de cinq salariés sur une même période de 30 jours).

La saisine obligatoire sera préalable, la commission paritaire pour l'emploi et la formation professionnelle devant se réunir dans un délai de 8 jours pour procéder à un examen de la situation de l'emploi et, le cas échéant, faire des propositions.

L'organisme concerné ne pourra entamer sa procédure qu'à la suite de cette réunion, sauf dans les situations consécutives à une décision de redressement judiciaire ou de liquidation judiciaire.

Article 18.4

Affichage

Un affichage devra préciser, dans chaque organisme ou établissement d'organisme, l'existence de la commission paritaire nationale (CPN), les organisations qui en font partie et leurs coordonnées, ainsi que l'adresse du secrétariat. Le texte de cet affichage sera établi par la commission paritaire. »

ART. 2

Le présent accord entrera en vigueur à la date de signature.

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension à direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

SECTION 8

Avenant : Avenant du 19 juin 2014 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la prévoyance

Source officielle Légifrance

ART.

1er

Le premier paragraphe intitulé « Décès du conjoint non participant du régime postérieurement à celui du participant » de l'article 3.6 intitulé « Double effet en cas de décès du conjoint non participant » de l'accord du 3 juillet 1992 est désormais rédigé comme suit :

« Si, après le décès d'un participant, laissant un ou plusieurs enfants à charge (y compris les enfants à naître), le conjoint tel que défini ci-dessous vient lui-même à décéder, le régime de prévoyance verse au profit des enfants qui seraient toujours à charge et à parts égales entre eux un nouveau capital dont le montant exprimé en pourcentage du salaire de référence est défini à l'article 3.2 et 3.3. »

ART.

2

Le présent avenant sera déposé aux services du ministère en vue de son extension. Il prendra effet au 1er janvier 2014.

ART.

Le présent avenant a pour objet la modification du premier paragraphe de l'[article 3.6 de l'accord de prévoyance du 3 juillet 1992](#) de la convention collective nationale des organismes de formation.

Il a été convenu ce qui suit :

Avenant : Avenant du 23 octobre 2014 modifiant l'article 18.2 relatif aux commissions paritaires

Source officielle Légifrance

ART.

Vu la [loi n° 2013-504 du 14 juin 2013](#) pour la sécurisation de l'emploi qui crée le compte personnel de formation (CPF) en son article 5 ;
Vu l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle et particulièrement l'article 7 du titre II confiant disposant que les « branches professionnelles doivent élaborer la liste des formations éligibles au compte personnel de formation mentionnée au deuxième alinéa, premier tiret de l'article 17 » ;
Vu la [loi n° 2014-288 du 5 mars 2014](#) et de son titre Ier relatif à la formation professionnelle ;
Vu l'article L. 6323-16-I (applicable à partir du 1er janvier 2015) du code du travail qui prévoit que « sont également éligibles au compte personnel de formation les formations (...) qui figurent (...) sur (...) la liste élaborée par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle dont dépend l'entreprise ou, à défaut, par un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et les organisations syndicales de salariés signataires d'un accord constitutif de l'organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue à compétence interprofessionnelle auquel l'entreprise verse la contribution qu'elle doit sur le fondement du chapitre Ier du titre III du présent livre » ;
Vu l'article 18 de la convention collective nationale des organismes de formation (CCNOF), qui organise la gouvernance des commissions paritaires ;
Vu l'article 18.2 de la CCNOF qui définit les missions et attributions de la commission paritaire nationale (CPN), comme « l'instance de négociation et de décision à vocation générale (...) qui intègre, valide ou invalide le travail effectué et les décisions prises par les différentes commissions ou groupes de travail pour négocier et signer les accords ou conventions de branche sauf compétence d'attribution légale ou conventionnelle » ;
Vu le règlement intérieur de la CPN, des commissions et groupes de travail modifié le 12 juin 2012 qui régit le fonctionnement interne des commissions paritaires de la branche,
suite à la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, les partenaires sociaux se sont réunis le 9 septembre 2014 pour se conformer au nouveau rôle de la CPEF relatif à l'élaboration des listes des formations éligibles au compte personnel de formation pour les salariés de la profession.

ART.

1er

Après les termes : « La commission paritaire de l'emploi et de la formation (CPEF) », il est inséré les termes suivants : « exerce ses missions dans le cadre défini notamment par l'ANI du 5 décembre 2003 ». La phrase qui suit est supprimée et remplacée par :

- « Elle a notamment pour attribution générale :
- la promotion de la formation professionnelle et de la professionnalisation ;
 - l'élaboration, par décision ou délibération prise dans les conditions de l'article 7 du règlement intérieur de la CPN, des commissions et des groupes de travail, de la liste des formations éligibles au compte personnel de formation ;
 - la participation à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle ;
 - la recherche des mesures propres à assurer la pleine utilisation et adaptation de ces moyens ;
 - la formulation de toute observation ou proposition utile et le suivi de l'application des accords conclus dans le cadre de la négociation triennale de branche sur les objectifs, priorités et conditions d'évaluation des actions de formation. »
- Les paragraphes qui suivent sont inchangés.

ART.

2

Le présent avenant sera déposé aux services du ministère.
Il prendra effet le 1er janvier 2015.

SECTION 10

Avenant : Avenant du 15 juin 2015 relatif au CQP « Assistant de formation »

Source officielle Légifrance

ART.
1er

Le CQP « Assistant (e) de formation » est positionné au niveau D dans la grille de la [convention collective nationale des organismes de formation](#).

ART.
2

Lors d'un recrutement pour un emploi dont les compétences sont celles définies dans le référentiel métier du CQP « Assistant(e) de formation », les candidats ayant le CQP « Assistant(e) de formation » sont situés, au moins, au niveau D de la grille de classification.

Le titulaire du CQP « Assistant(e) de formation », qui occupe de fait un emploi d'assistant(e) de formation dont les compétences sont celles définies dans le référentiel métier du CQP « Assistant(e) de formation », sera placé au moins au niveau D de la grille de classification.

Dans le cas où le titulaire du CQP n'occupe pas un emploi d'assistant(e) de formation, il bénéficiera d'une priorité lors de l'examen des candidatures à un poste d'assistant(e) de formation.

ART.
3

Le CQP pourra être acquis :

- dans le cadre d'un parcours de développement des compétences (c'est-à-dire via une action de formation) ;
- ou dans le cadre d'une VAE conformément aux dispositions légales en vigueur.

ART.
3.1

ART.
3.1.1

Un repérage des acquis du candidat est réalisé au sein de l'entreprise par un professionnel du secteur (interne ou externe habilité par la CPEF) qui connaît le métier visé par le CQP.

Le professionnel du secteur interne ou externe mène un entretien avec le candidat et repère les compétences déjà acquises et les besoins en formation à l'aide du livret de repérage des compétences acquises et des besoins en formation du candidat (réservé au professionnel du secteur interne ou externe).

À partir de ce repérage, un parcours individualisé de développement de compétences est défini pour le candidat.

Le livret de repérage des compétences acquises et des besoins en formation du candidat est conservé par le candidat et sera remis au professionnel du secteur et à l'évaluateur externe lors de l'étape d'évaluation des compétences.

ART.
3.1.2

Le parcours de développement des compétences porte uniquement sur les compétences à acquérir par le candidat, définies, le cas échéant, à la suite du repérage des compétences acquises et des besoins en formation.

Il peut comporter des actions de formation suivies par le candidat au sein d'un organisme de formation et/ou des actions de développement des compétences en situation de travail.

Un nouvel arrivant dans le métier, n'ayant développé aucune compétence liée au CQP, sera formé pour l'ensemble des compétences du CQP.

Une mise en pratique des compétences en entreprise est nécessaire avant l'évaluation des compétences.

ART.
3.1.3

L'évaluation des compétences porte sur l'ensemble des compétences du CQP.

L'évaluation des compétences est réalisée en entreprise et s'appuie sur l'expérience du candidat, à partir d'un dossier renseigné par le candidat, d'une observation et d'une analyse des situations professionnelles rencontrées.

Cette évaluation est réalisée par un professionnel du secteur et un évaluateur externe.

Si certaines compétences ne sont pas acquises, le candidat peut compléter son parcours et être évalué lorsqu'il est prêt.

À la fin de l'évaluation des compétences, l'évaluateur externe transmet le dossier complété au jury paritaire de la CPEF pour validation.

ART.
3.1.4

Le jury vérifie la conformité de la démarche et des dossiers remis au regard du dispositif CQP.

Il décide de la délivrance totale ou partielle du CQP à partir de cette vérification.

Pour chacun des candidats salariés, le jury doit disposer :

- du « livret de repérage des compétences acquises et des besoins en formation du candidat » ;
- du « dossier de suivi et d'évaluation du candidat » ;
- de la fiche de décision du « guide du jury paritaire ».

Seuls les dossiers complets sont présentés au jury.

À partir de ces éléments, le jury est chargé de statuer sur la délivrance (totale ou partielle) ou la non-délivrance du CQP au candidat.

Le jury paritaire délivre le CQP si toutes les compétences sont validées.

En cas de validation partielle, le candidat garde le bénéfice des compétences validées durant 5 ans.

Le candidat peut poursuivre son parcours :

- soit en suivant une formation sur les compétences manquantes, au sein d'un organisme de formation ;
- soit en complétant son expérience professionnelle en entreprise afin de développer les compétences qui lui manquent.

ART.
3.2

Le candidat peut bénéficier d'un accompagnement à la VAE conformément aux dispositions légales en vigueur.

ART.
3.2.1

Le candidat doit remplir la partie 2 du document « dossier de VAE » et l'adresser au secrétariat de la CPEF.

La demande de recevabilité est examinée et validée par le secrétariat de la CPEF. Si un avis favorable est rendu, le candidat renseigne la partie 3 du « dossier de VAE » sur les activités qu'il a réalisées (tableau des activités), pour chacune des compétences et peut être évalué.

ART.
3.2.2 L'évaluation des compétences porte sur l'ensemble des compétences du CQP.

L'évaluation des compétences est réalisée au sein d'une structure d'accueil possédant le plateau technique (en entreprise, organisme de formation...) et s'appuie sur l'expérience du candidat, à partir d'un dossier renseigné par le candidat, d'une observation et d'une analyse des situations professionnelles rencontrées.

Cette évaluation est réalisée par un professionnel du secteur et un évaluateur externe.

À la fin de l'évaluation des compétences, l'évaluateur externe transmet le dossier complété au jury paritaire de la CPEF pour validation.

ART.
3.2.3 Idem que la quatrième étape citée à l'article 3.1.4 ci-dessus.

ART.
4 Le financement du fonctionnement du dispositif CQP se fait conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

ART.
5 Le dossier du CQP « Assistant(e) de formation » sera présenté à la CNCP (commission nationale de la certification professionnelle) pour inscription au RNCP.

Voir annexes :

- annexe I : référentiel d'activités et de compétences relatif au CQP « Assistant(e) de formation » ;
- annexe II : dossier de VAE relatif au CQP « Assistant(e) de formation » (non publiée).

Référentiel d'activités et de compétences

Description de la qualification

Le/la titulaire du CQP « Assistant(e) de formation » effectue le suivi administratif des formations proposées par l'organisme de formation qui l'emploie.

Il/elle réalise l'accueil des différents publics et le suivi des apprenants : accueil et information du public, inscription des participants, gestion et suivi du planning, mise à jour des dossiers des participants.

Il/elle assure la gestion logistique des formations dispensées : édition et recueil des documents pédagogiques, réservation de salles, mise à disposition du matériel nécessaire aux prestations de formation.

Il/elle travaille sous la responsabilité de sa hiérarchie (par exemple : responsable de formation, responsable administratif ou responsable de l'organisme de formation).

En fonction de la structure de l'organisme de formation, il/elle est en relation fonctionnelle avec :

- les différents services de l'organisme de formation (équipe pédagogique, équipe commerciale, comptabilité) ;
- les clients ;
- les apprenants ;
- les organismes financeurs et prescripteurs ;
- les entreprises.

Les principales situations professionnelles rencontrées sont les suivantes :

- suivi administratif des prestations de formation ;
- suivi et accompagnement des apprenants ;
- élaboration, suivi, mise à jour et classement des dossiers concernant les formations et les apprenants ;
- suivi logistique des prestations de formation ;
- accueil, information et orientation de différents interlocuteurs (clients, organismes financeurs et prescripteurs, entreprises).

Exemples d'appellations du métier

Assistante pédagogique, secrétaire, secrétaire de formation, secrétaire administrative, assistante administrative, assistante commerciale.

Référentiel d'activités

L'ensemble des activités décrites se déroulent avant, pendant et après les prestations de formation selon la chronologie suivante :

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocce/pdf/2016/0002/boc_20160002_0000_0009.pdf

Les professionnels en exercice mettent en œuvre tout ou partie de ces activités, en fonction de l'organisation et de la structure de l'organisme de formation.

1. Suivi administratif des prestations de formation :

- production des documents liés aux prestations de formation (bulletins d'inscription, contrats, conventions de formation, convocations, feuilles de présence, attestations de formation, certificats) ;
- réalisation, suivi et mise à jour des dossiers des personnes en formation ;
- saisie d'informations concernant les formations et les apprenants dans des bases de données et logiciels permettant d'assurer la gestion administrative et financière des formations ;
- suivi des apprenants (absences, évaluations) et identification des anomalies ;
- information de différents interlocuteurs en cas d'anomalies et traitement des anomalies ;
- réalisation de bilans des formations réalisées (reporting) ;
- vérification et édition des différents documents en aval de la prestation de formation ;
- classement et archivage des dossiers liés aux formations et aux apprenants.

2. Organisation et logistique des prestations de formation :

- mise en place de la logistique des jurys (par exemple : préparation des salles, du matériel et des documents associés) ;
- alerte en cas d'aléas (par exemple : absence de formateurs, indisponibilité des salles de formation ou de matériel) et suivi de la résolution de l'incident ;
- suivi et mise à jour de procédures liées à l'organisation administrative des prestations de formation.

3. Gestion et coordination des informations liées aux prestations de formation :

- traitement du courrier et des mails ;
- recherche d'informations (données financières, réglementaires, administratives, pédagogiques) concernant les formations et les apprenants ;
- diffusion et transmission des informations aux clients, à l'équipe pédagogique, aux services supports (reporting) ;
- renseignement et mise à jour des fichiers clients.

4. Production de documents :

- rédaction de courriers, de mails ;
- production de comptes rendus, de rapports d'activité, de tableaux de bord ;
- production de devis de formation ;
- collecte d'informations et constitution de dossiers (par exemple : réponse à des appels d'offres, certification, renouvellement d'agrément).

5. Accueil et information des différents interlocuteurs :

- accueil des différents publics (apprenants, clients, financeurs, prescripteurs, entreprises) en face à face et à distance (par exemple : téléphone, mail) ;
- information des interlocuteurs externes (apprenants, clients, organismes financeurs, prescripteurs, entreprises) concernant les formations (par exemple : offres de formation, modes de financement) et des interlocuteurs internes ;
- envoi de documents concernant les prestations de formation (par exemple : programme de formation, catalogue, documents de présentation des formations).

6. Suivi des apprenants :

- accueil des apprenants ;
- suivi et accompagnement « au quotidien » des apprenants ;
- information des apprenants ;
- identification des problèmes et difficultés rencontrés par les apprenants ;
- traitement des difficultés rencontrées par les apprenants (par exemple : transmission d'information aux interlocuteurs concernés).

Référentiel de compétences

Les éléments de compétence en gras sont les éléments permettant de valider le CCS-RC (certificat de compétence services relation client)

Compétence 1. Traiter les informations permettant le suivi administratif des prestations de formation

1. Identifier les acteurs clés internes et externes en lien avec les prestations de formation et leur rôle ;
2. Rechercher les informations sur les prestations de formation ;
3. Réaliser, suivre et mettre à jour les dossiers des apprenants et les dossiers concernant les prestations de formation ;
4. Saisir des informations concernant les prestations de formation et les apprenants dans des bases de données et logiciels adaptés ;
5. Identifier les écarts et mettre en œuvre les mesures appropriées (par exemple : informations des interlocuteurs appropriés, proposition de solutions, traitement des anomalies) ;
6. Réaliser les bilans des formations ;
7. Vérifier la conformité des documents de fin de prestation de formation et les éditer ;
8. Classer et archiver les dossiers liés aux formations et aux apprenants selon les règles et procédures en vigueur dans l'entreprise.

Compétence 2. Organiser son activité et la logistique des prestations de formation

- 1. S'organiser afin de réaliser l'ensemble de ses activités en fonction des besoins et des priorités de ses interlocuteurs (clients, organismes financeurs, prescripteurs, entreprises et apprenants) ;**

2. Effectuer les réservations des différents moyens nécessaires à la réalisation de la prestation de formation (par exemple : salle, matériel, logiciel, documents) ;
3. Préparer les documents nécessaires aux prestations de formation, aux évaluations et aux jurys ;
4. Vérifier le planning des formations, la disponibilité des moyens nécessaires aux prestations de formation et la présence des apprenants et des formateurs ;
5. Suivre la réalisation des évaluations, recueillir les résultats des évaluations et effectuer les relances des formateurs en cas de retard ;

6. S'assurer de la qualité de la prestation réalisée ;

7. Identifier les points d'amélioration de la réalisation de la prestation à son niveau d'activité.

Compétence 3. Accueillir, informer et réaliser le suivi de différents interlocuteurs (clients, apprenants, organismes financeurs, prescripteurs, entreprises)

1. Établir un contact efficace et adapté à différents interlocuteurs ;

2. Conduire des échanges avec différents interlocuteurs en créant des conditions favorables à l'entrée en contact et à l'échange (intérêt, écoute, reformulation) ;

3. Conduire un questionnement adapté et efficace afin de repérer le profil et le besoin de l'interlocuteur ;

4. Apporter une réponse ou solution adaptée aux besoins de l'interlocuteur ;

5. Répondre aux objections de l'interlocuteur ;

6. Accompagner et suivre les apprenants lors des prestations de formations ;

7. Articuler plusieurs situations d'échanges simultanées avec différents interlocuteurs (par exemple au téléphone et en face à face) ;

8. Conclure les échanges ;

9. Gérer les besoins de communication de son interlocuteur, les réclamations et les remarques durant la réalisation de la prestation ;

10. Adopter, en toutes circonstances, une attitude professionnelle et une présentation en cohérence avec l'image de l'entreprise ;

11. Évaluer et améliorer les conditions d'accueil, d'information et de suivi à son niveau d'activité.

Compétence 4. Traiter les aléas et les situations difficiles

1. Identifier tout aléa lié aux prestations de formation et mettre en œuvre les mesures adaptées (par exemple : alerte, vérification de la résolution de l'incident, traitement de l'aléa) ;

2. Identifier les problèmes et difficultés rencontrés par les apprenants ;

3. Analyser les situations difficiles et l'impact pour les différents interlocuteurs et pour l'entreprise ;

4. Gérer les situations de tension avec différents interlocuteurs dans son champ d'activité ;

5. Conclure efficacement une situation difficile.

Compétence 5. Rédiger des documents professionnels

1. Rechercher et collecter des informations (par exemple : données financières, réglementaires, administratives, pédagogiques) auprès des interlocuteurs pertinents ;

2. Traiter et organiser l'information de manière structurée pour produire des documents conformes aux exigences liées aux prestations de formation ;

3. Traiter les données chiffrées en utilisant les logiciels adaptés pour produire les documents en lien avec les prestations de formation ;

4. Mettre en forme des documents de manière adaptée à différents types d'utilisation (par exemple : courrier, devis, document de présentation de formation, réponse à des appels d'offres) ;

5. Rédiger des documents conformes aux exigences liées aux prestations de formation (par exemple : courriers, mails, devis) ;

6. Rédiger tout ou partie de documents administratifs (par exemple : compte rendu, bilan, note de synthèse, rapport d'activité, support de communication, procédure) conformes aux exigences liées aux prestations de formation.

Compétence 6. Coordonner des informations liées aux prestations de formation

1. Traiter le courrier en veillant à la confidentialité et au degré d'importance et d'urgence des informations ;

2. Identifier les informations pertinentes pour assurer la relation client ;

3. Rechercher les informations nécessaires à la gestion des prestations de formation auprès des interlocuteurs pertinents dans les délais requis ;

4. Transmettre des informations à différents acteurs internes et externes selon les règles et procédures en vigueur dans l'entreprise en utilisant le vocabulaire adapté ;

5. Enregistrer les données en lien avec les différents interlocuteurs de l'entreprise ;

6. Mettre à jour les informations régulièrement en utilisant les systèmes informatisés adaptés ;

7. Classer et archiver des documents de l'entreprise ;

8. Communiquer avec les membres de l'équipe et de l'entreprise en prenant en compte leurs demandes, leurs contraintes et les informations qu'ils apportent.

ART.

Depuis la signature de la convention collective en 1988, les transformations technologiques et organisationnelles ainsi que l'évolution des pratiques pédagogiques et des attentes des demandeurs de formation font que les emplois dans les organismes de formation et les qualités requises pour les exercer se trouvent aujourd'hui profondément modifiés.

Conscients des enjeux de la qualification professionnelle au sein des organismes, les partenaires sociaux de la branche affirment leur volonté de développer, sous l'égide de la CPEF, une politique de certification et de reconnaissance des compétences acquises, à travers notamment la création et la mise en œuvre de certificats de qualification professionnelle (CQP).

Les partenaires sociaux de la branche des organismes de formation ont décidé de mettre en place un certificat de qualification professionnelle « Assistant (e) de formation ».

La création de ce CQP s'est avérée nécessaire pour les raisons suivantes :

– l'assistant (e) de formation constitue un poste incontournable dans le bon fonctionnement d'un organisme de formation. On constate même une nette prédominance des métiers liés à l'administratif parmi les métiers non formateurs des organismes de formation (voir le 5.1 de l'étude sur le personnel non formateur de 2013 du CPPO). Dans cette étude, ce métier est intégré dans la famille des « métiers non formateurs prioritaires ». À ce titre, la mise en place d'un CQP répond à un souci de valoriser ce métier ;

– les réformes fréquentes et successives dans le domaine de la formation professionnelle continue accroissent les exigences d'ordre administratif et réglementaire auxquelles l'assistant(e) de formation est confronté(e) (cf. étude sur le personnel non formateur de 2013 du CPPO) ;

– la multiplication des pièces justificatives relatives à la mise en œuvre de l'action de formation, qui conditionnent le paiement ;

– le suivi des stagiaires sortis de formation : les financeurs publics, dans une logique d'efficacité, exigent un suivi détaillé des stagiaires sortis de formation afin de pouvoir mesurer de manière précise l'impact des formations suivies, notamment au niveau du retour à l'emploi ;

– une facturation qui se fait de plus en plus par individu ;

– la complexité du FSE (fonds social européen) et du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), avec un accroissement des exigences en matière de traçabilité.

– la mise en œuvre de services publics régionaux de formation (SPRF), avec des exigences des financeurs en termes de facturation et de justification des coûts de formation mis en œuvre ;

– la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 valorise la capacité des prestataires à dispenser une formation de qualité ;

– les partenaires sociaux de la branche ont également déploré la rareté des formations consacrées à ce métier.

Sont annexés au présent accord les documents suivants :

– le référentiel d'activités et de compétences relatif au CQP « Assistant(e) de formation » ;

– dans le cadre d'un parcours via la validation des acquis de l'expérience (VAE) : le dossier de VAE (non publié).

Avenant : Avenant du 28 juin 2016 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance

Source officielle Légifrance

ART.

Le régime de la branche des organismes de formation a été mis en place par [l'accord de prévoyance du 3 juillet 1992](#) et a fait l'objet de clauses de désignation successives.

Par [avenant du 19 novembre 2015](#), les partenaires sociaux dans l'objectif d'assurer une mutualisation la plus large possible, ont recommandé plusieurs organismes assureurs pour la couverture du régime de prévoyance à compter du 1er janvier 2016.

Dans ce contexte et afin de ne pas pénaliser la mutualisation, les partenaires sociaux de la branche des organismes de formation souhaitent par la conclusion du présent avenant compléter les dispositions de l'article 11.3 de l'accord prévoyance du 3 juillet 1992 et organiser ainsi les conséquences financières liées au choix d'un organisme de formation à rejoindre le régime mutualisé de branche alors même que précédemment il n'en bénéficiait pas.

ART.**1er**

Les dispositions de l'article 11.3 de l'accord du 3 juillet 1992 telles qu'issue de l'avenant du 19 novembre 2015 sont complétées des alinéas suivants :

« En présence d'un contrat de prévoyance souscrit antérieurement

A compter du 1er janvier 2016 et en présence d'un contrat de prévoyance souscrit antérieurement, les organismes de formation qui décident d'adhérer auprès de l'un des organismes assureurs recommandés visés à l'article 11.2 du présent accord pour rejoindre le régime collectif de branche mutualisé, alors même que précédemment il n'en bénéficiait pas peuvent, au regard de leurs risques en cours à la date d'effet du contrat de prévoyance, faire l'objet d'une demande de paiement soit d'une cotisation unique soit d'une cotisation étalée ayant pour objet de couvrir :

- a) Leur obligation au titre de l'[article L. 912-3 du code de la sécurité sociale](#) que le contrat de travail soit rompu ou non (à savoir la poursuite de la revalorisation des rentes en cours de service et la revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès) dans la mesure où la poursuite de la revalorisation n'est pas garantie par le précédent organisme assureur ;
- b) Ainsi que l'éventuel différentiel de garanties pour le maintien des garanties décès si les garanties du précédent contrat de prévoyance étaient inférieures aux dispositions du présent accord, et si le contrat de travail n'est pas rompu.

En l'absence d'un contrat de prévoyance souscrit antérieurement

A compter du 1er janvier 2016 et en l'absence de contrat de prévoyance souscrit antérieurement, les organismes de formation qui décident d'adhérer auprès de l'un des organismes assureurs recommandés visés à l'article 11.2 du présent accord pour rejoindre le régime collectif de branche mutualisé peuvent faire l'objet d'une demande de paiement soit d'une cotisation unique soit d'une cotisation étalée pour la prise en charge de leurs prestations d'incapacité et d'invalidité en cours de service à la date d'effet du contrat de prévoyance.

Modalités de calcul de la cotisation

En présence ou non d'un contrat de prévoyance souscrit antérieurement, la cotisation unique ou étalée demandée à l'organisme de formation sera calculée, par individu, à la date d'effet de l'adhésion sur la base des tables du BCAC et des taux techniques en vigueur ».

ART.**2**

Le présent avenant sera déposé aux services du ministère en vue de son extension. Il prend effet le 1er janvier 2016.

Avenant : Adhésion par lettre du 4 décembre 2017 du SYNOFDES à la convention

Source officielle Légifrance

ART.

Villeurbanne, le 4 décembre 2017.

Syndicat des organismes de formation de l'économie sociale (SYNOFDES), 66, cours Tolstoï, 69100 Villeurbanne, à la direction générale du travail (DGT), 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Nous vous informons qu'en application des [dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail](#), le SYNOFDES déclare adhérer à la [convention collective des organismes de formation du 10 juin 1988](#).

Conformément à l'alinéa 3 de l'article précité, le courrier d'adhésion est notifié à toutes les organisations signataires de la convention collective précitée et fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par voie réglementaire.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Le président.

SECTION 13

Avenant : Avenant du 1er décembre 2017 portant modification des articles 18.1 et 18.2 de la convention collective

Source officielle Légifrance

ART.

Vu la [loi n° 2016-1088 du 8 août 2016](#) relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels en son article 24,

ART.

1er

L'expression « commission paritaire d'interprétation (CPI) » annule et remplace la « commission paritaire d'interprétation et de validation (CPIV) ».

ART.

2

L'expression « commission paritaire d'interprétation » annule et remplace l'expression « commission paritaire d'interprétation et de validation ».

L'expression « la validation des accords conclus au sein des entreprises de moins de 200 salariés dépourvus de délégués syndicaux conformément aux textes en vigueur » est supprimée.

ART.

3

Le présent avenant sera déposé aux services du ministère.

Il prendra effet au lendemain de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Avenant : Avenant du 5 février 2019 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif au régime obligatoire de prévoyance

Source officielle Légifrance

ART. 1er

L'article 4 de l'annexe « Cotisations » à l'accord du 3 juillet 1992 est remplacé par les dispositions suivantes :

« 4. Répartition du financement et taux d'appel

Les cotisations définies aux articles 2 et 4 de la présente annexe sont calculées sur la totalité du salaire limité à la tranche 2 et réparties entre employeurs et salariés à raison de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

Toutefois, en vertu des dispositions des accords nationaux interprofessionnels des 30 octobre 2015 et 17 novembre 2017 relatif aux retraites complémentaires AGIRC-ARRCO, la cotisation afférente à la tranche 1 pour le personnel cadre est prise en charge à hauteur de 1,50 % par l'employeur et le différentiel est réparti, entre l'employeur et le salarié, à hauteur de 50 % chacun.

(En pourcentages.)

	Cadres		Non-cadres	
	T1	T2	T1	T2
Décès toutes causes	0,53	0,42	0,24	0,24
Décès accidentel	0,06	0,05	0,02	0,02
Double effet	0,05	0,04	0,04	0,04
Rente éducation	0,11	0,11	0,10	0,10
Incapacité de travail	0,25	0,35	0,25	0,35
Invalidité	0,56	1,09	0,56	1,09
Total	1,56	2,06	1,21	1,84

ART. 2

L'article 6 de l'annexe « Cotisations » de l'accord du 3 juillet 1992 est remplacé par ce qui suit :

« 6. Les taux de cotisations définies à l'article 4 de la présente annexe entrent en vigueur à compter du 1er janvier 2019 pour la durée de la recommandation issue de l'avenant du 19 novembre 2015. »

ART. 3

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1er janvier 2019.

Il pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions du code du travail.

ART. 4

Le présent avenant sera, conformément aux [dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail](#), notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent accord au ministre chargé de la sécurité sociale et au ministre chargé du budget en application des [dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale](#).

ART.

Le régime de prévoyance de la branche de la convention collective nationale des personnels des organismes de formation a été mis en place par l'accord du 3 juillet 1992.

Par avenant du 19 novembre 2015, des taux d'appel ont été instaurés à effet du 1er janvier 2016 et pour une durée de 2 ans.

Ces taux d'appels ont été reconduits à compter du 1er janvier 2018 par avenant du 30 janvier 2018 pour une durée d'un an.

Au cours de l'exercice 2018, les partenaires sociaux de la branche se sont réunis pour examiner les résultats du régime de prévoyance. À l'aune des comptes de résultat 2017 et des travaux actuariels réalisés au niveau de la branche, les partenaires sociaux ont décidé de modifier les taux d'appel, afin d'assurer sa pérennité.

Les taux d'appel de 2018 sont maintenus en 2019 pour l'ensemble des risques décès (décès toutes cause, décès accidentel, double effet et rente éducation) tels que définis dans l'avenant du 22 janvier 2015. Pour les risques incapacité et invalidité, il a été décidé de revenir aux taux conventionnels fixés à l'article 5 de l'avenant du 14 novembre 2013.

C'est dans ce cadre et à l'issue de différentes commissions paritaires que les partenaires sociaux ont conclu le présent avenant dans les termes visés ci-après.

En conséquence de quoi, il a été conclu le présent avenant qui modifie les dispositions des articles 4 et 6 de l'annexe à l'accord du 3 juillet 1992, tel que modifié en dernier lieu par l'avenant du 30 janvier 2018.

Compte tenu de la nature du présent avenant, il n'y a pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

SECTION 15

Avenant : Adhésion par lettre 19 novembre 2019 du SNEPAT FO à l'accord du 14 mars 2019

Source officielle Légifrance

ART.

Paris, le 19 novembre 2019.

Syndicat national de l'éducation permanente, de la formation, de l'animation, de l'hébergement, du sport et du tourisme (SNEPAT FO), 131, rue Damrémont, 75018 Paris.

Monsieur le président, Madame, Monsieur,

En application de l'[article L. 2261-3 du code du travail](#), je vous informe que mon organisation adhère à l'[accord du 14 mars 2019](#) constitutif de l'opérateur de compétences des entreprises et des salariés des services à forte intensité de main d'œuvre aujourd'hui OPCO AKTO.

La présente adhésion est portée à la connaissance des parties signataires de l'accord, ainsi qu'aux membres de la CPPNI des organismes de formation (IDCC 1516).

Recevez, Madame, Monsieur, mes respectueuses salutations.

Le secrétaire général.

Avenant : Accord du 10 novembre 2020 relatif au temps partiel

Source officielle Légifrance

ART.
1er

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et des salarié(e)s (personnel pédagogique, personnel administratif et fonctions support) entrant dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988, quelle que soit la nature du contrat de travail (CDI, CDD, CDDU).

ART.
2

ART.
2.1

Conformément aux dispositions légales en vigueur, est considéré comme salarié(e) à temps partiel le (la) salarié(e) dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail ou, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement au sein de l'entreprise ou l'établissement.

Les partenaires sociaux rappellent que le recours au temps partiel doit tenir compte de la charge effective de travail du (de la) salarié(e).

Il est rappelé que l'employeur doit régulièrement enregistrer l'horaire pratiqué par le salarié à temps partiel afin de prendre en compte les éventuels dépassements et les conséquences induites prévues par le code du travail.

À défaut d'accord d'entreprise relatif à l'aménagement du temps de travail conclu dans les conditions de droit commun, la durée du travail à temps partiel s'apprécie dans le cadre de la semaine ou du mois.

ART.
2.2

La durée minimale de travail des salarié(e)s à temps partiel est fixée à 14 heures de travail effectif hebdomadaire ou son équivalent mensuel (60,67 heures) ou annuel (728 heures).

Ces dispositions ne font pas obstacle aux exceptions légales ainsi qu'à celles visées à l'article 2.3 du présent accord.

ART.
2.3

ART.
2.3.1

Outre les dérogations légales et par exception à l'article 2.2 du présent accord, la durée minimale de travail des salarié(e)s à temps partiel en charge de l'entretien ou du gardiennage des locaux est fixée à 3 heures hebdomadaires (ou son équivalent mensuel : 13 heures, ou annuel : 156 heures).

La dérogation à la durée minimale légale et conventionnelle pour ces salarié(e)s tient compte de la particularité du secteur d'activité et vise à conserver l'emploi au sein de la branche professionnelle.

ART.
2.3.2

Outre les dérogations légales et par exception à l'article 2.2 du présent accord, la durée minimale des salarié(e)s à temps partiel est fixée à 3 heures hebdomadaires (ou son équivalent mensuel : 13 heures, ou annuel : 156 heures) dans les cas suivants :

- les salarié(e)s embauché(e)s pour remplacer provisoirement un(e) collaborateur(rice) absent(e) titulaire d'un contrat de travail comportant une durée de travail à temps partiel inférieure à 14 heures par semaine ou son équivalent mensuel ou annuel (dans le respect du principe d'égalité de traitement entre salarié(e)s en CDD et en CDI) ;
- le personnel qui travaille pour des missions répondant à une demande exceptionnelle, c'est-à-dire ponctuelle et non récurrente ;
- les salarié(e)s à temps partiel qui bénéficient d'une pension de retraite à taux plein et qui jouissent dans ce cadre d'un cumul emploi-retraite.

ART.
3

En contrepartie de la durée minimale dérogatoire prévue par le présent accord, les salarié(e)s visé(e)s par un temps partiel inférieur à la durée minimale légale bénéficient des dispositions suivantes qui prennent en compte et facilitent le cumul d'activités professionnelles et l'évolution professionnelle des salarié(e)s au sein et en dehors de la branche professionnelle.

**ART.
3.1**

Les horaires de travail des salarié(e)s à temps partiel pour lequel(le)s la durée du travail contractuelle est inférieure à la durée minimale légale sont regroupés conformément au tableau suivant :

Durée du travail hebdomadaire	Regroupement
≤ 3 heures	1 demi-journée
> 3 heures et ≤ 6 heures	Au plus 2 demi-journées ou 1 journée
> 6 heures et ≤ 9 heures	Au plus 3 demi-journées ou 2 journées
> 9 heures et ≤ 12 heures	Au plus 4 demi-journées ou 3 journées
> 12 heures et ≤ 15 heures	Au plus 5 demi-journées ou 3 journées
> 15 heures et ≤ 24 heures	Au plus 7 demi-journées ou 4 journées

Dans la mesure du possible, le regroupement des demi-journées sur une même journée et la régularité des plannings sont recherchés.

Toutefois, une répartition différente de la durée du travail peut être retenue au sein du contrat de travail à la demande expresse du (de la) salarié(e), ou dans le cadre d'un accord d'entreprise.

L'employeur en informe les représentants du personnel.

Il est rappelé que l'organisation du temps de travail des salarié(e)s à temps partiel ne peut pas comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité, laquelle ne peut être supérieure à 2 heures, sans préjudice des pauses conventionnelles, contractuelles ou légales qui peuvent être accordées.

Les partenaires sociaux conviennent par ailleurs que le temps de pause quotidien ne peut excéder une heure dès lors que le temps de travail journalier est inférieur à 6 heures.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux salarié(e)s visé(e)s à l'article 2.3 du présent accord.

**ART.
3.2**

Tout contrat de travail à temps partiel prévoit nécessairement une clause organisant la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. En outre, le contrat comporte une liste des cas précis et opérationnels dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir – par exemple : remplacement d'un(e) collègue absent(e), report de formation à la demande du (de la) client(e) – ainsi que la nature de cette modification. Un délai de prévenance minimal de 7 jours ouvrés doit être respecté pour la mise en œuvre d'une modification de la répartition de la durée du travail.

En l'absence de précision contractuelle concernant les cas et modalités de modification de la répartition de la durée du travail à temps partiel, l'employeur s'engage à recueillir l'accord préalable du (de la) salarié(e) par tout moyen permettant d'en conserver une trace écrite (SMS, mail, etc.).

**ART.
3.3**

Les partenaires sociaux mandatent la CPEF pour étudier, en lien avec l'OPCO :

- toute mesure permettant de développer l'information sur l'accès à la formation pour les salarié(e)s à temps partiel (catalogue formation, conseil personnel) et leur accès à la formation (actions en réseaux, accès facilité au conseil en évolution professionnelle) ;
- toute mesure permettant de favoriser la formation des salarié(e)s à temps partiel (priorités dans le plan de développement de compétences) ou la certification de leurs compétences.

Les partenaires sociaux mandatent également la CPEF pour proposer des mesures destinées à faciliter l'accès à la formation dans le cadre d'un parcours de formation qualifiant aux salarié(e)s ayant une durée de travail à temps partiel inférieure à la durée minimale légale.

Pour aboutir à ce développement, la CPEF doit notamment :

- prévoir annuellement un budget dédié pour faciliter le départ en formation de ces salarié(e)s voire pour financer un abondement du CPF ;
- inscrire et inclure cette thématique dans ses priorités chaque année ;
- effectuer, selon un calendrier qu'elle détermine et en lien avec l'OPCO, un bilan des départs en formation des salarié(e)s à temps partiel ;
- identifier les mesures nécessaires afin de lever les freins au départ en formation de ces salarié(e)s et de favoriser leur parcours professionnel au sein de la branche ou dans d'autres branches rencontrant des similarités d'emploi ;
- établir un parcours de formation qualifiant à destination de ces salarié(e)s ;
- réaliser un premier bilan des actions menées en vue d'alimenter le bilan prévu à l'article 8 du présent accord.

ART.
3.4

Les partenaires sociaux affirment leur volonté :

- de maintenir et développer l'emploi dans la branche professionnelle ;
- de limiter la précarisation dans certains emplois qui peuvent, par la nature même des activités, être à temps très partiel ;
- de veiller à rendre le secteur plus attractif pour les salarié(e)s entrant(e)s en offrant des possibilités d'évolution dans leurs parcours professionnels.

Les employeurs proposent dès que possible aux salarié(e)s employé(e)s à temps partiel une augmentation de leur durée du travail et doivent tendre vers des emplois à temps complet.

Avant toute conclusion d'un contrat à durée déterminée, l'employeur informe les salarié(e)s à temps partiel de l'entreprise de la teneur de l'emploi disponible. Les candidatures internes répondant aux conditions requises sont étudiées en priorité.

ART.
3.4.1

Une priorité est attribuée aux salarié(e)s dont la durée de travail est inférieure au minimum légal dans la mise en place des avenants pour compléments d'heures visés à l'article 5 du présent accord.

ART.
3.4.2

Les salarié(e)s à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant de leur catégorie professionnelle ou équivalente d'une durée supérieure à celle qu'ils/elles ont contractualisée.

En ce sens, les heures qui se libèrent ou qui se créent sont prioritairement proposées par l'employeur à ces salarié(e)s.

ART.
3.5

L'employeur fixe l'ordre des départs en congé en prenant en considération l'activité du salarié chez un ou plusieurs autres employeurs afin d'accorder, sous réserve des droits acquis à la date de départ en congés, un congé commun d'au moins 12 jours ouvrables consécutifs dans l'année pendant la période de prise principale des congés.

Pour permettre l'organisation effective des départs en congés, le (la) salarié(e) à temps partiel informe l'employeur des dates de congés prévues chez d'autres employeurs. Cette information est faite en respectant un délai de prévenance suffisant et en tout état de cause au minimum 3 mois avant la date d'ouverture de la période de prise des congés (par exemple, si la période retenue est la période légale, commençant le 1er mai, l'information de l'employeur doit avoir lieu au plus tard le 1er février).

ART.
3.6

Si l'employeur dispose d'un espace commun disponible, ce dernier est mis à disposition des salarié(e)s à temps partiel entre deux périodes de travail chez un même employeur pour une même journée de travail.

Si tel n'est pas le cas l'employeur propose une solution d'accueil au (à la) salarié(e).

Le (la) salarié(e) à temps partiel a accès aux ressources pédagogiques de l'organisme de formation au même titre que les salarié(e)s à temps complet.

ART.
4

Conformément aux dispositions légales et réglementaires qui régissent le temps partiel, l'accomplissement d'heures de travail complémentaires en dépassement du volume contractuel initialement prévu est possible dans la limite de 1/3 de la durée contractuelle.

Ces heures peuvent être effectuées si et seulement si :

- d'une part, une clause est prévue en ce sens au sein du contrat de travail ;
- d'autre part, l'employeur en informe au préalable les salarié(e)s concerné(e)s et précise le volume, les conditions et la période sur laquelle les heures complémentaires seront réalisées.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail du (de la) salarié(e) à temps partiel au niveau de la durée légale du travail ou de celle fixée conventionnellement au sein de l'entreprise ou l'établissement si elle est inférieure.

Le refus du (de la) salarié(e) d'accomplir des heures complémentaires n'est pas constitutif d'une faute.

Conformément au tableau récapitulatif ci-après :

- les heures complémentaires effectuées au-delà de la durée contractuelle, dans la limite de 1/10 de cette durée, sont majorées au taux de 20 % ;
- les heures complémentaires effectuées au-delà de 1/10 de la durée contractuelle de travail et dans la limite de 1/3 de cette même durée sont majorées au taux de 25 %.

Niveau des heures complémentaires	Montant de la majoration
De la première heure complémentaire à 1/10 de la durée contractuelle	20 %
Au-delà de 1/10 de la durée contractuelle et jusqu'à 1/3	25 %

ART.
5

La durée du travail des salarié(e)s à temps partiel peut être augmentée temporairement et de date à date dans le cadre d'un avenant au contrat de travail dénommé « avenant pour compléments d'heures ». Cette possibilité s'exerce dans la limite de 4 avenants par an et par salarié(e), hors cas de remplacement d'un(e) salarié(e) absent(e) nommément désigné(e).

La caractéristique de ces avenants est de porter le temps de travail du (de la) salarié(e), temporairement, au-delà de la durée contractuelle initialement prévue, sans pouvoir atteindre 35 heures ou son équivalent mensuel ou annuel.

Les heures réalisées dans le cadre des compléments d'heures sont majorées de 20 % ou donnent droit à un repos d'une durée équivalente, au choix du (de la) salarié(e).

L'employeur propose en priorité les compléments d'heures aux salarié(e)s dont la durée du travail est inférieure à 24 heures hebdomadaires (ou son équivalent mensuel ou annuel).

ART.
6

Dans le cadre de la consultation sur la politique sociale ou le bilan social, et sauf périodicité différente prévue par accord d'entreprise, l'employeur informe le comité social et économique, lorsqu'il existe et via la base de données économiques et sociales (BDES), du nombre de demandes individuelles de dérogation à la durée hebdomadaire minimale de 14 heures ainsi que du nombre d'avenants pour complément d'heures signés.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise est communiqué par l'employeur au moins une fois par an au CES, s'il existe, ainsi qu'aux délégué(e)s syndicaux (ales) de l'entreprise.

Le CES est informé des recours ou demandes individuelles des salarié(e)s à temps partiel, formulées par tout moyen, qui estimeraient ne pas avoir bénéficié d'une égalité de traitement et de la réponse apportée.

ART.
7

Un bilan est effectué avec le (la) salarié(e) à temps partiel a minima tous les 2 ans. Il est l'occasion pour les parties d'échanger sur d'éventuelles pistes d'évolution et d'étudier les possibilités d'augmentation du volume horaire contractuel.

Les partenaires sociaux préconisent que ce bilan soit réalisé dans un temps rapproché de celui dédié à l'entretien professionnel.

ART.
8

Les partenaires sociaux de la branche des organismes de formation conviennent d'engager un bilan d'application quantitatif et qualitatif du présent accord au plus tard.

Ce bilan s'appuie notamment et de façon non exhaustive sur les données suivantes, recueillies par sexe :

- nombre de salarié(e)s par famille d'emploi et par type de contrat (CDI, CDD, CDDU) ;
- nombre de salarié(e)s à temps partiel par famille d'emploi et par type de contrat ;
- répartition du temps de travail hebdomadaire de ces salarié(e)s par tranches :
 - durée du travail inférieure à 14 heures hebdomadaires ;
 - durée du travail comprise entre 14 et 24 heures hebdomadaires ;
 - durée du travail comprise entre 24 heures et 35 heures hebdomadaires ;
- ancienneté des salarié(e)s à temps partiel ;
- nombre de salarié(e)s à temps partiel ayant bénéficié d'une action de formation et répartition en fonction de leur durée du travail contractuelle ;
- nature et durée des formations suivies par les salarié(e)s à temps partiel ;
- nombre de salarié(e)s à temps partiel ayant bénéficié d'une augmentation temporaire de leur temps de travail, et motif de cette augmentation ;
- nombre de salarié(e)s à temps partiel ayant bénéficié d'une augmentation définitive de leur temps de travail ;
- nombre de salarié(e)s à temps partiel bénéficiant d'un regroupement de leurs horaires de travail et motifs de non-application de cette disposition.

ART.
9

L'article 5.6 de la convention collective nationale des organismes de formation est supprimé et remplacé par les stipulations suivantes :

« Le recours au contrat de travail à temps partiel est possible dans les conditions prévues par accord de branche conclu en application de la [loi n° 2013-504 du 14 juin 2013](#) relative à la sécurisation de l'emploi. »

ART.
10

Le présent accord est conclu pour une durée de 5 ans. Il entre en vigueur à compter du jour suivant la date de parution au Journal officiel de son arrêté d'extension, sous réserve qu'il ne fasse l'objet d'aucune exclusion sur le fond. Il cesse de produire tout effet à son terme.

Il peut être révisé conformément aux dispositions légales.

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord est notifié à l'ensemble des organisations représentatives dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail.

Le texte du présent accord est déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail.

Les parties signataires en demandent l'extension la plus rapide possible au ministre en charge du travail.

À la suite de la [loi n° 2013-504 du 14 juin 2013](#) relative à la sécurisation de l'emploi, instaurant une durée minimale de 24 heures de travail hebdomadaires pour les salarié(e)s à temps partiel, les partenaires sociaux de la branche des organismes de formation ont conclu un [accord de branche relatif au temps partiel en date du 17 décembre 2014](#). Cet accord, d'une durée initiale de 3 ans, a été prorogé par accords successifs du [4 avril 2018](#) puis du [13 septembre 2019](#). Il arrive à échéance le 31 décembre 2020.

En effet, avant d'entamer de nouvelles négociations sur ce sujet, les partenaires sociaux ont souhaité se donner du temps afin de dresser un bilan d'application de l'accord.

Ainsi, une étude relative au temps partiel dans la branche des organismes de formation a été réalisée. Les résultats recueillis dans cette étude mettent en lumière le fait que la branche des organismes de formation se caractérise par un fort taux de recours au temps partiel, de l'ordre de 55 % ⁽¹⁾. En outre, 27 % des salarié(e)s de la branche ont une durée de travail inférieure à la durée légale de 24 heures hebdomadaires.

Au regard de ces éléments, les partenaires sociaux entendent maintenir l'emploi au sein de la branche et sécuriser les parcours professionnels des salarié(e)s à temps partiel en renforçant les garanties associées, tout en préservant la compatibilité de ces garanties avec les aléas organisationnels, économiques et sociaux inhérents à la profession. Il est par ailleurs rappelé d'une part que le secteur de la formation professionnelle est composé très majoritairement de TPE-PME et d'autre part que les modèles économiques et sociaux de la profession sont dictés par les évolutions permanentes en matière réglementaire, technologique, institutionnelle et économique.

Enfin, les partenaires sociaux rappellent que les salarié(e)s à temps partiel bénéficient des dispositions de la convention collective nationale et des droits reconnus aux salarié(e)s à temps complet, et notamment des possibilités de promotion et de formation, ainsi que d'une priorité d'embauche à temps complet.

Ils soulignent par ailleurs que les dispositions du présent accord ont vocation à s'appliquer de manière égale aux femmes et aux hommes, conformément au principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Eu égard à son objet, cet accord ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salarié(e)s.

(1) Cf. note sur les salariés dont la durée hebdomadaire de travail est inférieure à la durée conventionnelle réalisée par le cabinet Ambroise Bouteille, p. 4.

Avenant : Adhésion par lettre du 21 décembre 2021 du syndicat des consultants-formateurs indépendants (SYCFI) à la convention collective nationale

Source officielle Légifrance

ART.

Paris, le 21 décembre 2021.

Syndicat des consultants-formateurs indépendants (SYCFI), 20 bis, rue Louis-Philippe, 92200 Neuilly-sur-Seine, à la direction générale du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le directeur général,

Nous vous informons qu'en application des [dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail](#), le SYCFI déclare adhérer à la [convention collective des organismes de formation](#) du 10 juin 1988.

Conformément à l'alinéa 3 de l'article précité, le courrier d'adhésion est notifié à toutes les organisations signataires de la convention collective précitée et est fait l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par voie réglementaire.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur général, l'expression de nos considérations distinguées.

La présidente du SYCFI

Avenant : Avenant du 19 novembre 2021 à l'accord du 19 novembre 2015 relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé

Source officielle Légifrance

ART.

1er

Suivant les [dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail](#), les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'[article L. 2232-10-1 du code du travail](#) à l'attention des entreprises de moins de cinquante salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire frais de santé dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quelle que soit la taille de leur entreprise.

ART.

2

L'article 5.2 est modifié et prend la rédaction suivante :

« 5.2. Toutefois, l'adhésion des salariés, y compris leurs ayants droit le cas échéant, est maintenue obligatoirement en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause (et notamment en cas de maladie, maternité ou accident), dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période :

- d'un maintien de salaire total ou partiel ;
- d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
- d'un revenu de remplacement versé par l'employeur. Ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité ...) ;
- d'une rente d'invalidité au titre du régime de prévoyance.

Dans cette hypothèse, l'employeur versera une contribution calculée selon les règles applicables à la catégorie de personnes dont relève le salarié, pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Parallèlement le salarié continuera à s'acquitter de sa propre part de cotisation. »

ART.

3

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1er janvier 2022.

Il peut être modifié ou dénoncé conformément aux articles [L. 2222-5](#), [L. 2261-7](#) et [L. 2261-8](#) du code du travail.

Conformément aux [articles L. 2261-9 et suivants du code du travail](#), il pourra être dénoncé à tout moment à charge pour ses parties de respecter un préavis dont la durée est fixée à 3 mois.

ART.

4

Le présent avenant sera notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent avenant auprès du ministère compétent en application des dispositions prévues réglementairement.

ART.

Le présent avenant à l'[accord relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé du 19 novembre 2015](#) de la branche des organismes de formation, a pour objet de mettre en conformité ledit accord à l'instruction interministérielle n° DSS/ 3C/ 5B/2021/127 du 17 juin 2021 relative au traitement social du financement patronal de la prévoyance complémentaire collective et obligatoire en cas de suspension du contrat de travail.

En effet, cette instruction permet de prolonger, dans le champ des exonérations de cotisations sociales, l'application des dispositions d'ordre public de l'[article 12 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020](#) relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne, concernant le maintien des garanties de protection sociale complémentaire des salariés placés en activité partielle.

Ainsi, le présent avenant modifie les dispositions relatives au maintien des garanties frais de santé en cas de suspension du contrat de travail indemnisée, de l'accord du 19 novembre 2015 ci-dessus visé, afin que les garanties mises en place conservent leur caractère collectif et obligatoire.

Avenant : Avenant du 9 mars 2022 à l'accord du 18 décembre 2020 relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences

Source officielle Légifrance

ART.
1er

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et des salarié (e) s entrant dans le [champ d'application](#) professionnel et territorial de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988, y compris dans les DROM COM.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2222-1 du code du travail.

(Arrêté du 23 septembre 2022 - art. 1)

ART.
2

Dans l'[accord du 18 décembre 2020](#) relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences, l'article 6.1.4 précise :

« Ce pourcentage peut être porté à 75 % de la durée de l'action ou du contrat de professionnalisation pour les publics mentionnés à l'article 4 du présent accord ».

L'article 4 vise le financement de la formation professionnelle. Ce renvoi est erroné, les publics visés sont en réalité ceux de l'article 6.1.3 dudit accord.

Cet alinéa de l'article 6.1.4 est donc modifié comme suit :

« Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée minimale comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat de professionnalisation ou de l'action de professionnalisation du contrat de professionnalisation à durée indéterminée, sans pouvoir être inférieure à 150 heures pour l'ensemble des bénéficiaires visant les qualifications éligibles au contrat de professionnalisation.

Ce pourcentage peut être porté à 75 % de la durée de l'action ou du contrat de professionnalisation pour les publics mentionnés à l'article 6.1.3 du présent accord ».

ART.
3

La rédaction modifiée se substitue à la rédaction initiale de l'article 6.1.4 de l'accord du 18 décembre 2020 relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences.

ART.
4

Le présent accord fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions légales ainsi que d'une demande d'extension.

ART.

Cet avenant est un avenant rectificatif d'un renvoi mentionné à l'article 6.1.4 de l'accord relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences du 18 décembre 2020.

Eu égard à son objet, il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salarié(e)s.

Les partenaires sociaux soulignent par ailleurs que les dispositions du présent accord ont vocation à s'appliquer de manière égale aux femmes et aux hommes, conformément au principe d'égalité de traitement.

Avenant : Avenant du 19 avril 2022 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance

Source officielle Légifrance

ART.

1er

Suivant les [dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail](#), les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'[article L. 2232-10-1 du code du travail](#) à l'attention des entreprises de moins de cinquante salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire de prévoyance dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quelle que soit la taille de leur entreprise.

ART.

2

Les dispositions des alinéas 7 à 17 de l'article 11.3 ter « Financement et définition des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité » sont modifiées et prennent la rédaction suivante :

« Les partenaires sociaux décident le financement, au titre du degré élevé de solidarité, des prestations à caractère non directement contributif suivantes :

- le versement d'une somme forfaitaire aux salariés étant dans une situation d'aidant familial pour la prise en charge d'un conjoint malade ou d'un parent dépendant (ascendants et descendants du 1er et du 2e degré). Cette aide, d'un montant pouvant aller jusqu'à 2 700 € par salarié, est attribuée aux salariés dont le revenu fiscal de référence divisé par le nombre de parts du foyer fiscal est inférieur ou égal à 21 000 € ;
- le versement d'une aide financière post-hospitalisation pour les salariés hospitalisés au moins 3 jours et dont le revenu fiscal de référence divisé par le nombre de parts du foyer fiscal est inférieur ou égal à 21 000 €. Le montant de l'aide est fixé à 300 € avec une majoration de 200 € pour une famille monoparentale ;
- le versement d'une unique somme forfaitaire pour les salariés atteints d'une affection de longue durée exonérante à 100 % (telle que prévue aux articles [D. 322-1](#) et [R. 322-6](#) du code de la sécurité sociale). Cette aide, d'un montant de 1 000 €, est attribuée aux salariés dont le revenu fiscal de référence divisé par le nombre de parts du foyer fiscal est inférieur ou égal à 21 000 € ;
- la prise en charge de la part salariale des cotisations prévoyance pour les salariés en contrat de professionnalisation ou en contrat d'apprentissage ;
- la prise en charge de la cotisation prévoyance pour les salariés en congé parental d'éducation à temps plein pour une durée d'un an ;
- l'octroi d'aides financières exceptionnelles (aides et secours individuels lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie).

Pour les entreprises qui ont souscrit un contrat d'assurance avec un assureur recommandé par la branche, ces prestations à caractère non directement contributif sont prises en charge dans la limite des fonds disponibles.

Les entreprises non adhérentes au régime conventionnel auprès de l'un des organismes assureurs recommandés sont tenues de s'assurer que leur contrat collectif prévoit les prestations présentant un degré de solidarité élevé listées ci-dessus et que 2 % des cotisations servent bien au financement de ces prestations à caractère non directement contributif.

La commission paritaire de prévoyance et de santé (CPPS) peut décider chaque année, par voie d'avenant, la modification des mesures retenues et les modalités d'attribution.

La CPPS procède aux ajustements nécessaires à tout moment au cours de la vie du régime.

La CPPS contrôle la mise en œuvre de ces orientations par les organismes recommandés par la branche auprès desquels les entreprises organisent la couverture de leurs salariés. »

À la suite de l'annexe « Cotisations », est créée une annexe II « Prestations ».

L'annexe telle que rédigée ci-dessous modifie et remplace le tableau de garanties figurant à l'annexe de l'avenant du 11 décembre 2018 à l'accord du 3 juillet 1992 et prend la rédaction suivante :

« Annexe II
Prestations

Garanties [1]	Niveau de prestations
Capital décès toutes causes	
Décès du salarié, quelle que soit sa situation de famille (capital de base)	300 % du salaire de référence
Majoration par personne à charge	+ 30 % du capital de base ci-dessus
Majoration du capital en cas de décès accidentel	
Décès du salarié consécutif à un accident de la circulation [2]	300 % du salaire de référence + 30 % du capital de base ci-dessus
Décès simultané ou postérieur du conjoint (double effet)	
Décès postérieur (quelle qu'en soit la cause) du conjoint (n'ayant pas la qualité d'assuré au titre du régime) ayant au moins une personne à charge au jour de son décès et qui était initialement à charge au jour du décès du salarié	100 % du capital décès toutes causes (capital de base et majoration par personne à charge) (capital versé aux personnes à charge, réparti par parts égales entre eux)
Décès simultané (quelle qu'en soit la cause sauf accident de la circulation [2]) du conjoint (n'ayant pas la qualité d'assuré au titre du régime) ayant au moins une personne à charge	100 % du capital décès toutes causes (capital de base et majoration par personne à charge) (capital versé aux personnes à charge, réparti par parts égales entre eux)
Décès suite à un accident de la circulation [2] du conjoint (n'ayant pas la qualité d'assuré au titre du régime) simultanément à celui du salarié, alors qu'ils ont au moins une personne à charge	100 % du capital décès toutes causes (capital de base et majoration par personne à charge) (capital versé aux personnes à charge, réparti par parts égales entre eux)
Allocations obsèques	
Décès du salarié ou du conjoint	100 % PMSS [3] dans la limite des frais engagés
Décès d'un enfant à charge ou d'une autre personne à charge	50 % PMSS [3] dans la limite des frais engagés
Perte totale et irréversible d'autonomie toutes causes	
Perte totale et irréversible d'autonomie du salarié	Versement par anticipation au salarié de 100 % du capital décès toutes causes, hors majoration par personne à charge [4]
Perte totale et irréversible d'autonomie du conjoint (n'ayant pas la qualité d'assuré au titre du régime) postérieurement au décès du salarié, alors qu'il reste au moins une personne à charge à cette date qui était initialement à charge au jour du décès du salarié	Versement par anticipation de 100 % du capital décès toutes causes, y compris la majoration par personne à charge (capital de base versé au conjoint, et majorations aux personnes concernées) [5]
Rente d'éducation	
Jusqu'au 6e anniversaire de l'enfant à charge	9 % du salaire de référence (montant annuel)
De 6 ans au 16e anniversaire de l'enfant à charge	12 % du salaire de référence (montant annuel)
De 16 ans au 25e anniversaire de l'enfant à charge (sous condition d'être à charge au sens des dispositions prévues aux conditions générales du contrat collectif)	15 % du salaire de référence (montant annuel)
Incapacité temporaire de travail [6]	
Incapacité temporaire du salarié ayant plus d'un an d'ancienneté et bénéficiant d'un maintien de salaire : Franchise : indemnisation en relais (dès que cesse le droit à rémunération totale du souscripteur au titre de ses obligations conventionnelles de maintien de salaire) et en complément de la deuxième période de maintien de salaire par le souscripteur au titre de ses obligations conventionnelles de maintien de salaire [7]	Versement d'indemnités journalières complémentaires (montant journalier) :
Incapacité temporaire du salarié justifiant moins d'un an d'ancienneté [8] : Franchise : 3 jours en cas de maladie ou d'accident de la vie privée, aucune franchise n'est appliquée en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle	83 % de la 365e partie du salaire de référence (sous déduction des prestations de la sécurité sociale et de l'éventuel salaire de l'employeur)
Invalidité ou incapacité permanente	
Invalidité de 1re ou 2e ou 3e catégorie	Versement d'une rente complémentaire (montant annuel) :
	83 % du salaire de référence (sous déduction des prestations de la sécurité sociale et de l'éventuel

	salaire de l'employeur)
	Versement d'une rente complémentaire (montant annuel) :
Incapacité permanente professionnelle avec un taux au moins égal à 33 %	83 % du salaire de référence (sous déduction des prestations de la sécurité sociale et de l'éventuel salaire de l'employeur)

Les définitions et le détail des notions employées sont précisées au sein de l'[accord collectif du 3 juillet 1992](#) relatif à la mise en place d'un régime prévoyance et notamment à l'article 9 concernant la définition du salaire de référence.

SS = prestation brute de la sécurité sociale (reconstituée théoriquement pour les assurés n'y ouvrant pas droit en raison du montant cotisé ou heures travaillées insuffisants).

[1] Versement du capital décès : sur production d'un certificat de décès, un acompte équivalant aux salaires bruts soumis à cotisation au cours des 3 derniers mois est versé sous huitaine. La régularisation du solde sera faite dans un délai de 3 mois par l'organisme assureur.

Le montant global des capitaux versés au titre d'un décès ne peut toutefois être supérieur à 960 % du salaire de référence, majorations pour personnes à charge comprises. L'éventuelle réduction induite par ce plafonnement est appliquée dans la même proportion à chacun des bénéficiaires.

[2] Accident de la circulation du salarié survenu exclusivement dans l'exercice de fonctions professionnelles ou représentatives (au sens de l'[article L. 2141-4 du code du travail](#)), quel que soit le mode de transport.

[3] PMSS : Plafond mensuel de la sécurité sociale, en vigueur à la date du décès.

[4] Le versement par anticipation met fin à la garantie décès du salarié à l'exception des majorations du capital qui restent dues en cas de décès du salarié survenant postérieurement, s'il existe au moins une personne à charge à son décès.

[5] Le versement par anticipation met fin à la garantie décès du conjoint.

[6] Sans préjudice de l'application des articles [L. 1226-23](#) et [L. 1226-24](#) du code du travail dont bénéficient les salariés qui relèvent du droit local d'Alsace-Moselle.

[7] La convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 prévoit des dispositions plus favorables (art. 14.1) en termes d'obligation de maintien de salaire employeur – notamment quant au délai d'indemnisation – que celles légalement prévues (art. D. 226-1 et suivants du code du travail).

[8] Sous réserve :

– de justifier, selon la formule la plus favorable à l'assuré, soit d'une ancienneté de 3 mois continus ou discontinus, soit de 75 jours réellement travaillés au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail ;

– et que la durée de l'arrêt de travail soit au moins égale à 21 jours consécutifs.

Prestations au titre du degré élevé de solidarité*
Versement d'une somme forfaitaire aux salariés étant dans une situation d'aidant familial pour la prise en charge d'un conjoint malade ou d'un parent dépendant (ascendants et descendants du 1er et du 2e degré). Cette aide d'un montant pouvant aller jusqu'à 2 700 € (par salarié) est attribuée aux salariés dont le revenu fiscal de référence divisé par le nombre de parts est inférieur ou égal à 21 000 €.
Versement d'une aide financière post-hospitalisation pour les salariés hospitalisés au moins 3 jours et dont le revenu fiscal de référence de la personne, divisé par le nombre de parts, est inférieur ou égal à 21 000 €. Le montant de l'aide est fixé à 300 € avec une majoration de 200 € pour une famille monoparentale.
Versement d'une unique somme forfaitaire pour les salariés atteints d'une affection de longue durée exonérante à 100 % (telle que prévue aux articles D. 322-1 et R. 322-6 du code de la sécurité sociale). Cette aide, d'un montant de 1 000 €, est attribuée aux salariés dont le revenu fiscal de référence divisé par le nombre de parts est inférieur ou égal à 21 000 €.
Prise en charge de la part salariale des cotisations prévoyance pour les salariés en contrat de professionnalisation ou en contrat d'apprentissage.
Prise en charge de la cotisation prévoyance pour les salariés en congé parental d'éducation à temps plein pour une durée d'un an.
Octroi d'aides financières exceptionnelles (aides et secours individuels lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie).
* Prestations à caractère non directement contributif, versées dans la limite du fonds DES disponible.

ART. 4

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1er mai 2022.

Il peut être modifié ou dénoncé conformément aux articles [L. 2222-5](#), [L. 2261-7](#) et [L. 2261-8](#) du code du travail.

Conformément aux [articles L. 2261-9 et suivants du code du travail](#), il pourra être dénoncé à tout moment à charge pour ses parties de respecter un préavis dont la durée est fixée à 3 mois.

ART. 5

Le présent avenant sera notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent avenant auprès du ministère compétent en application des dispositions prévues réglementairement.

ART.

Le présent avenant à l'accord collectif relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance du 3 juillet 1992 de la branche des organismes de formation, a pour objet de modifier les prestations à caractère non directement contributif présentant un degré élevé de solidarité conformément aux [dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale](#) et de ses décrets d'application.

Le présent avenant intègre au sein d'une annexe II « Prestations » de l'accord du 3 juillet 1992 ci-dessus mentionné, les prestations mises en œuvre au titre du degré élevé de solidarité.

Il réitère ainsi l'obligation à la charge de tous les employeurs de la branche, quel que soit l'assureur (recommandé ou non recommandé) auprès duquel ils souscrivent un contrat collectif obligatoire de prévoyance, de s'assurer que le contrat d'assurance souscrit ouvre droit aux prestations à caractère non directement contributif ci-après définies.

Avenant : Avenant du 25 octobre 2022 à l'accord du 25 novembre 2021 relatif à la reconversion ou à la promotion par alternance (Pro-A)

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises et des salarié(e)s entrant dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988. Conformément aux dispositions du code du travail, il s'applique en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, dans un délai de six mois à compter de sa date d'entrée en vigueur.

Ses stipulations s'appliquent aux salarié(e)s employé(e)s à la date d'entrée en vigueur du présent avenant, ou embauché(e)s postérieurement à cette date.

Eu égard à son objet, il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salarié(e)s.

ART. 2

Le cinquième alinéa du préambule de l'accord du 25 novembre 2021, précisant que « Conformément aux dispositions légales en vigueur, les partenaires sociaux souhaitent, à travers la " Pro-A ", favoriser l'évolution professionnelle, la montée en compétences et le maintien en emploi des salarié(e)s de la branche au travers d'un parcours de formation individualisé par alternance. » est supprimé et remplacé par la phrase suivante :

« Conformément aux dispositions légales en vigueur, les partenaires sociaux souhaitent, à travers la " Pro-A ", favoriser l'évolution professionnelle et la montée en compétences des salarié(e)s de la branche au travers d'un parcours de formation individualisé par alternance. »

ART. 3

La dernière phrase de l'article 2.2 de l'accord du 25 novembre 2021, stipulant que « La reconversion ou la promotion par alternance permet à ces salarié (e) s d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui qu'ils détiennent au moment de leur demande de reconversion ou de promotion par alternance. » est supprimée.

ART. 4

Le troisième alinéa de l'article 2.5 de l'accord du 25 novembre 2021, indiquant que « Conformément à l'[article L. 6325-12 du code du travail](#), cette durée est allongée jusqu'à 24 mois pour tous les publics éligibles à une reconversion ou promotion par l'alternance. » est supprimé et remplacé par le paragraphe suivant :

« Conformément aux dispositions légales en vigueur ⁽¹⁾, les partenaires sociaux conviennent que la durée minimale de l'action de professionnalisation peut être allongée jusqu'à vingt-quatre mois pour les salarié(e)s qui répondent à l'une des conditions suivantes :

- ne pas avoir atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles et correspondant au grade du baccalauréat ;
- être à temps partiel ;
- être titulaire d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). »

(1) Articles [D. 6324-1](#) et L. 6325-12 du code du travail.

ART. 5

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

ART. 6

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord est notifié à l'ensemble des organisations représentatives dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail.

Le texte du présent accord est déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail.

Les parties signataires en demandent l'extension au ministre en charge du travail.

ART.

Les partenaires sociaux représentatifs au sein de la branche professionnelle des organismes de formation ont négocié et conclu, le 25 novembre 2021, un accord relatif à la reconversion ou à la promotion par alternance (Pro-A). Cet accord a été étendu par arrêté du 1er avril 2022, et est entré en vigueur le 27 avril 2022.

Ledit arrêté comporte plusieurs exclusions d'extension, auxquelles les partenaires sociaux entendent remédier par la conclusion du présent avenant.

Ainsi, les éléments obsolètes du préambule et de l'article 2.2 de l'accord du 25 novembre 2021 sont supprimés.

Également, au sein de l'article 2.5 dudit accord, les publics éligibles à un allongement à 24 mois de la durée de l'action de professionnalisation sont précisés.

Avenant : Avenant du 6 décembre 2022 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance

Source officielle Légifrance

ART.

1er

Suivant les [dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail](#), les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'[article L. 2232-10-1 du code du travail](#) à l'attention des entreprises de moins de cinquante salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire de prévoyance dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quelle que soit la taille de leur entreprise.

ART.

2

Les dispositions des alinéas 7 à 17 de l'article 11.3 ter « Financement et définition des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité » sont modifiées et prennent la rédaction suivante :

« Les partenaires sociaux décident le financement, au titre du degré élevé de solidarité, des prestations à caractère non directement contributif suivantes :

- le versement d'une somme forfaitaire aux salariés étant dans une situation d'aidant familial pour la prise en charge d'un conjoint malade ou d'un parent dépendant (ascendants et descendants du 1er et du 2e degré). Cette aide, d'un montant pouvant aller jusqu'à 2 700 € par salarié, est attribuée aux salariés dont le revenu fiscal de référence divisé par le nombre de parts du foyer fiscal est inférieur ou égal à 21 000 € ;
- le versement d'une aide financière post-hospitalisation pour les salariés hospitalisés au moins 3 jours et dont le revenu fiscal de référence divisé par le nombre de parts du foyer fiscal est inférieur ou égal à 21 000 €. Le montant de l'aide est fixé à 300 € avec une majoration de 200 € pour une famille monoparentale ;
- le versement d'une unique somme forfaitaire pour les salariés atteints d'une affection de longue durée exonérante à 100 % (telle que prévue aux articles [D. 322-1](#) et [R. 322-6](#) du code de la sécurité sociale). Cette aide, d'un montant de 1 000 €, est attribuée aux salariés dont le revenu fiscal de référence divisé par le nombre de parts du foyer fiscal est inférieur ou égal à 21 000 € ;
- le versement d'une somme forfaitaire de 250 € par an aux salariés en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, destinée notamment à financer la part salariale de la cotisation prévoyance pour le niveau de couverture obligatoire retenu par l'entreprise. Ce montant est proratisé en fonction du nombre de mois effectivement travaillés par l'alternant ;
- la prise en charge de la cotisation prévoyance pour les salariés en congé parental d'éducation à temps plein pour une durée d'un an ;
- l'octroi d'aides financières exceptionnelles (aides et secours individuels lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie).

Pour les entreprises qui ont souscrit un contrat d'assurance avec un assureur recommandé par la branche, ces prestations à caractère non directement contributif sont prises en charge dans la limite des fonds disponibles.

Les entreprises non adhérentes au régime conventionnel auprès de l'un des organismes assureurs recommandés sont tenues de s'assurer que leur contrat collectif prévoit les prestations présentant un degré de solidarité élevé listées ci-dessus et que 2 % des cotisations servent bien au financement de ces prestations à caractère non directement contributif.

La commission paritaire de prévoyance et de santé (CPPS) peut décider chaque année, par voie d'avenant, la modification des mesures retenues et les modalités d'attribution.

La CPPS procède aux ajustements nécessaires à tout moment au cours de la vie du régime.

La CPPS contrôle la mise en œuvre de ces orientations par les organismes recommandés par la Branche auprès desquels les entreprises organisent la couverture de leurs salariés. »

À la suite de l'annexe « Cotisations », est créée une annexe II « Prestations ».

L'annexe telle que rédigée ci-dessous modifie et remplace le tableau de garanties figurant à l'annexe de l'avenant du 11 décembre 2018 à l'accord du 3 juillet 1992 et prend la rédaction suivante :

« Annexe II Prestations

Garanties [1]	Niveau de prestations
Capital décès toutes causes	
Décès du salarié, quelle que soit sa situation de famille (capital de base)	300 % du salaire de référence
Majoration par personne à charge	+ 30 % du capital de base ci-dessus
Majoration du capital en cas de décès accidentel	
Décès du salarié consécutif à un accident de la circulation [2]	300 % du salaire de référence + 30 % du capital de base ci-dessus
Décès simultané ou postérieur du conjoint (double effet)	
Décès postérieur (quelle qu'en soit la cause) du conjoint (n'ayant pas la qualité d'assuré au titre du régime) ayant au moins une personne à charge au jour de son décès et qui était initialement à charge au jour du décès du salarié	100 % du capital décès toutes causes (capital de base et majoration par personne à charge) (capital versé aux personnes à charge, réparti par parts égales entre eux)
Décès simultané (quelle qu'en soit la cause sauf accident de la circulation [2]) du conjoint (n'ayant pas la qualité d'assuré au titre du régime) ayant au moins une personne à charge	100 % du capital décès toutes causes (capital de base et majoration par personne à charge) (capital versé aux personnes à charge, réparti par parts égales entre eux)
Décès suite à un accident de la circulation [2] du conjoint (n'ayant pas la qualité d'assuré au titre du régime) simultanément à celui du salarié, alors qu'ils ont au moins une personne à charge	100 % du capital décès toutes causes (capital de base et majoration par personne à charge) (capital versé aux personnes à charge, réparti par parts égales entre eux)
Allocations obsèques	
Décès du salarié ou du conjoint	100 % PMSS [3] dans la limite des frais engagés
Décès d'un enfant à charge ou d'une autre personne à charge	50 % PMSS [3] dans la limite des frais engagés
Perte totale et irréversible d'autonomie toutes causes	
Perte totale et irréversible d'autonomie du salarié	Versement par anticipation au salarié de 100 % du capital décès toutes causes, hors majoration par personne à charge [4]
Perte totale et irréversible d'autonomie du conjoint (n'ayant pas la qualité d'assuré au titre du régime) postérieurement au décès du salarié, alors qu'il reste au moins une personne à charge à cette date qui était initialement à charge au jour du décès du salarié	Versement par anticipation de 100 % du capital décès toutes causes, y compris la majoration par personne à charge (capital de base versé au conjoint, et majorations aux personnes concernées) [5]
Rente d'éducation	
Jusqu'au 6e anniversaire de l'enfant à charge	9 % du salaire de référence (montant annuel)
De 6 ans au 16e anniversaire de l'enfant à charge	12 % du salaire de référence (montant annuel)
De 16 ans au 25e anniversaire de l'enfant à charge (sous condition d'être à charge au sens des dispositions prévues aux conditions générales du contrat collectif)	15 % du salaire de référence (montant annuel)
Incapacité temporaire de travail [6]	
Incapacité temporaire du salarié ayant plus d'un an d'ancienneté et bénéficiant d'un maintien de salaire : Franchise : indemnisation en relais (dès que cesse le droit à rémunération totale du souscripteur au titre de ses obligations conventionnelles de maintien de salaire) et en complément de la deuxième période de maintien de salaire par le souscripteur au titre de ses obligations conventionnelles de maintien de salaire [7] Incapacité temporaire du salarié justifiant moins d'un an d'ancienneté [8] : franchise : 3 jours en cas de maladie ou d'accident de la vie privée, aucune franchise n'est appliquée en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle	Versement d'indemnités journalières complémentaires (montant journalier) : 83 % de la 365e partie du salaire de référence (sous déduction des prestations de la sécurité sociale et de l'éventuel salaire de l'employeur)
Invalidité ou incapacité permanente	
Invalidité de 1re ou 2e ou 3e catégorie	Versement d'une rente complémentaire (montant annuel) : 83 % du salaire de référence (sous déduction des prestations de la sécurité sociale et de l'éventuel salaire de l'employeur)
Incapacité permanente professionnelle avec un taux au moins égal à 33 %	Versement d'une rente complémentaire (montant annuel) : 83 % du salaire de référence (sous déduction des prestations de la sécurité sociale et de l'éventuel salaire de l'employeur)

Les définitions et le détail des notions employées sont précisées au sein de l'accord collectif du 3 juillet 1992 relatif à la mise en place d'un régime prévoyance et notamment à l'article 9 concernant la définition du salaire de référence. SS = prestation brute de la sécurité sociale (reconstituée théoriquement pour les assurés n'y ouvrant pas droit en raison du montant cotisé ou heures travaillées insuffisants). [1] Versement du capital décès : sur production d'un certificat de décès, un acompte équivalant aux salaires bruts soumis à cotisation au cours des 3 derniers mois est versé sous huitaine. La régularisation du solde sera faite dans un délai de 3 mois par l'organisme assureur. Le montant global des capitaux versés au titre d'un décès ne peut toutefois être supérieur à 960 % du salaire de référence, majorations pour personnes à charge comprises. L'éventuelle réduction induite par ce plafonnement est appliquée dans la même proportion à chacun des bénéficiaires. [2] Accident de la circulation du salarié survenu exclusivement dans l'exercice de fonctions professionnelles ou représentatives (au sens de l'article L. 2141-4 du code du travail), quel que soit le mode de transport. [3] PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale, en vigueur à la date du décès. [4] Le versement par anticipation met fin à la garantie décès du salarié à l'exception des majorations du capital qui restent dues en cas de décès du salarié survenant postérieurement, s'il existe au moins une personne à charge à son décès. [5] Le versement par anticipation met fin à la garantie décès du conjoint. [6] Sans préjudice de l'application des articles L. 1226-23 et L. 1226-24 du code du travail dont bénéficient les salariés qui relèvent du droit local d'Alsace-Moselle. [7] La convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 prévoit des dispositions plus favorables (art. 14.1) en termes d'obligation de maintien de salaire employeur – notamment quant au délai d'indemnisation – que celles légalement prévues (art. D. 1226-1 et suivants du code du travail). [8] Sous réserve : – de justifier, selon la formule la plus favorable à l'assuré, soit d'une ancienneté de 3 mois continus ou discontinus, soit de 75 jours réellement travaillés au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail ; – et que la durée de l'arrêt de travail soit au moins égale à 21 jours consécutifs.	
Prestations au titre du degré élevé de solidarité [*]	
Versement d'une somme forfaitaire aux salariés étant dans une situation d'aidant familial pour la prise en charge d'un conjoint malade ou d'un parent dépendant (ascendants et descendants du 1er et du 2e degré). Cette aide d'un montant pouvant aller jusqu'à 2 700 € (par salarié) est attribuée aux salariés dont le revenu fiscal de référence divisé par le nombre de parts est inférieur ou égal à 21 000 €.	
Versement d'une aide financière post-hospitalisation pour les salariés hospitalisés au moins 3 jours et dont le revenu fiscal de référence de la personne, divisé par le nombre de parts, est inférieur ou égal à 21 000 €. Le montant de l'aide est fixé à 300 € avec une majoration de 200 € pour une famille monoparentale.	
Versement d'une unique somme forfaitaire pour les salariés atteints d'une affection de longue durée exonérante à 100 % (telle que prévue aux articles D. 322-1 et R. 322-6 du code de la sécurité sociale). Cette aide, d'un montant de 1 000 €, est attribuée aux salariés dont le revenu fiscal de référence divisé par le nombre de parts est inférieur ou égal à 21 000 €.	
Le versement d'une somme forfaitaire de 250 € par an aux salariés en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, destinée notamment à financer la part salariale de la cotisation prévoyance pour le niveau de couverture obligatoire retenu par l'entreprise. Ce montant est proratisé en fonction du nombre de mois effectivement travaillés par l'alternant.	
Prise en charge de la cotisation prévoyance pour les salariés en congé parental d'éducation à temps plein pour une durée d'un an.	
Octroi d'aides financières exceptionnelles (aides et secours individuels lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie).	
[*] Prestations à caractère non directement contributif, versées dans la limite du fonds DES disponible.	

ART.
4

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1er janvier 2023.

Il peut être modifié ou dénoncé conformément aux articles [L. 2222-5](#), [L. 2261-7](#) et [L. 2261-8](#) du code du travail.

Conformément aux [articles L. 2261-9 et suivants du code du travail](#), il pourra être dénoncé à tout moment à charge pour ses parties de respecter un préavis dont la durée est fixée à 3 mois.

ART.
5

Le présent avenant sera notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent avenant auprès du ministère compétent en application des dispositions prévues réglementairement.

ART.

Le présent avenant à l'accord collectif relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance du 3 juillet 1992 de la branche des organismes de formation, a pour objet de modifier les prestations à caractère non directement contributif présentant un degré élevé de solidarité conformément aux [dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale](#) et de ses décrets d'application.

Le présent avenant intègre au sein d'une annexe II « Prestations » de l'accord du 3 juillet 1992 ci-dessus mentionné, les prestations mises en œuvre au titre du degré élevé de solidarité.

Il réitère ainsi l'obligation à la charge de tous les employeurs de la branche, quel que soit l'assureur (recommandé ou non recommandé) auprès duquel ils souscrivent un contrat collectif obligatoire de prévoyance, de s'assurer que le contrat d'assurance souscrit ouvre droit aux prestations à caractère non directement contributif ci-après définies.

Avenant : Avenant du 6 février 2023 relatif à la réécriture de la convention collective (article 2 « Durée. Dénonciation. Révision. Adhésion »)

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés entrant dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988.

Conformément aux dispositions du code du travail, le présent avenant s'applique en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, dans un délai de six mois à compter de sa date d'entrée en vigueur.

En revanche, le présent avenant ne peut s'appliquer à Wallis-et-Futuna et à la Polynésie française dans lesquelles s'applique le régime de spécialité législative.

Eu égard à son objet, il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 2

Les stipulations de l'article 2 de la convention collective nationale des organismes de formation sont supprimées et remplacées par le texte suivant :

« Article 2.1 Durée. Dénonciation

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée, chacune des organisations signataires ayant la possibilité de la dénoncer à la fin de chaque année civile, avec un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation ne peut porter que sur l'ensemble de la convention collective conformément aux [dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail](#).

La présente convention reste en vigueur jusqu'à la signature d'un nouvel accord ou, à défaut d'accord, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Article 2.2

[Révision \(1\)](#)

La présente convention est révisable à tout moment par accord des parties, et notamment à l'issue des négociations rendues obligatoires par des dispositions légales ou réglementaires. Toute demande de révision de l'un ou plusieurs des membres de l'une des parties contractantes doit être accompagnée d'un projet de texte et examinée dans les 2 mois suivant la notification de cette demande.

Article 2.3 Adhésion

Toute organisation syndicale salariale ou patronale représentative, dans le champ d'application défini à l'article 1er, peut adhérer au présent accord dans les conditions fixées par l'[article L. 2261-3 du code du travail](#). (2) L'adhésion prend effet au terme de l'accomplissement par l'organisation concernée des formalités légales de dépôt et de publicité.

Article 2.4 Avantages acquis

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant à ceux déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises à la suite d'usage ou de convention. Les rapports entre les accords d'entreprise ou d'établissement et la présente convention collective s'organisent conformément aux dispositions légales.

Les difficultés d'application résultant de la mise en œuvre de la convention collective qui n'auront pu être résolues par accord au sein de l'entreprise seront soumises à la commission paritaire prévue à l'article 18. »

(1) L'article 2.2 « Révision » est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.
(Arrêté du 22 mai 2023 - art. 1)

(2) La première phrase de l'article 2.3 « Adhésion » est étendue sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail.
(Arrêté du 22 mai 2023 - art. 1)

ART.
3

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter de sa date de signature.

Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

ART.
4

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord est notifié à l'ensemble des organisations représentatives dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail.

Le texte du présent accord est déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail.

Il fait l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre en charge du travail.

ART.

Le droit du travail a fait l'objet de nombreuses réformes depuis le texte original de création de la convention collective des organismes de formation du 10 juin 1988 . Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles représentatives d'employeurs dans la branche ont ainsi fait le constat de l'obsolescence de nombreuses dispositions conventionnelles consécutive à ces évolutions législatives et réglementaires. Elles ont en conséquence décidé de procéder à une mise à jour de l'écriture du texte conventionnel, et ce afin de répondre aux objectifs d'accessibilité et d'intelligibilité des règles applicables aux entreprises de formation appliquant la convention collective nationale des organismes de formation.

Cette actualisation – réalisée en plusieurs temps, qui font l'objet d'avenants successifs – est opérée à droit conventionnel constant : les avantages conventionnels antérieurs sont conservés et repris, les stipulations obsolètes étant quant à elles corrigées ou supprimées.

Le présent avenant opère une mise à jour de l'article 2 de la convention collective nationale des organismes de formation, intitulé « Durée. Dénonciation. Révision. Adhésion ». Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles représentatives d'employeurs dans la branche se sont accordées pour actualiser le contenu de cet article au regard des dispositions légales et réglementaires applicables, ainsi que des modifications conventionnelles survenues ces dernières années.

Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles représentatives d'employeurs dans la branche des organismes de formation confirment leur engagement sur le sujet de l'égalité professionnelle, entendue comme l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes. C'est un élément primordial d'un secteur dont l'objet est de participer au développement des compétences des individus, vecteur d'émancipation de la personne dans son parcours professionnel et personnel.

En conséquence, elles y attachent une attention particulière pour toute négociation et conclusion d'accord conventionnel portant sur les conditions d'emploi et de travail des salariés ainsi que les garanties qui leur sont applicables, notamment en matière d'accès à l'emploi, à la formation, aux mobilités, aux promotions, à l'articulation des temps de vie et de rémunération.

En tout état de cause, elles soulignent que les textes conclus dans la branche s'appliquent de façon égale aux femmes et aux hommes.

Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles représentatives d'employeurs s'engagent également à participer et mettre en œuvre des actions qui contribuent à faire évoluer les représentations sur les femmes et à lutter contre les préjugés et stéréotypes liés aux genres.

Avenant : Avenant du 27 juin 2023 relatif à la réécriture à droit constant de l'article 16

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés entrant dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988.

Conformément aux dispositions du code du travail, le présent avenant s'applique en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, dans un délai de six mois à compter de sa date d'entrée en vigueur.

En revanche, le présent avenant ne peut s'appliquer à Wallis-et-Futuna et à la Polynésie française dans lesquelles s'applique le régime de spécialité législative.

Eu égard à son objet, il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 2

Les stipulations de l'article 16 de la convention collective nationale des organismes de formation sont supprimées et remplacées par le texte suivant :

« Les dispositions conventionnelles de branche en matière de santé et prévoyance sont détaillées au sein du ou des accords de branche relatifs à la santé et à la prévoyance ⁽¹⁾. »

(1) Accord du 3 juillet 1992 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance et accord du 19 novembre 2015 relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé.

ART. 3

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter de sa date de signature.

Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

ART. 4

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord est notifié à l'ensemble des organisations représentatives dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail.

Le texte du présent accord est déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail.

Il fait l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre en charge du travail.

ART.

Le droit du travail a fait l'objet de nombreuses réformes depuis le texte originel de création de la convention collective des organismes de formation du 10 juin 1988. Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles représentatives d'employeurs dans la branche ont ainsi fait le constat de l'obsolescence de nombreuses dispositions conventionnelles consécutive à ces évolutions législatives et réglementaires. Elles ont en conséquence décidé de procéder à une mise à jour de l'écriture du texte conventionnel, et ce afin de répondre aux objectifs d'accessibilité et d'intelligibilité des règles applicables aux entreprises de formation appliquant la convention collective nationale des organismes de formation.

Cette actualisation – réalisée en plusieurs temps, qui font l'objet d'avenants successifs – est opérée à droit conventionnel constant : les avantages conventionnels antérieurs sont conservés et repris, les stipulations obsolètes étant quant à elles corrigées ou supprimées.

Le présent avenant opère une mise à jour de l'article 16 de la convention collective nationale des organismes de formation, intitulé « Prévoyance complémentaire ». Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles représentatives d'employeurs dans la branche se sont accordées pour actualiser le contenu de cet article au regard des dispositions légales et réglementaires applicables, ainsi que des modifications conventionnelles survenues ces dernières années.

Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles représentatives d'employeurs dans la branche des organismes de formation confirment leur engagement sur le sujet de l'égalité professionnelle, entendue comme l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes. C'est un élément primordial d'un secteur dont l'objet est de participer au développement des compétences des individus, vecteur d'émancipation de la personne dans son parcours professionnel et personnel.

En conséquence, elles y attachent une attention particulière pour toute négociation et conclusion d'accord conventionnel portant sur les conditions d'emploi et de travail des salariés ainsi que les garanties qui leur sont applicables, notamment en matière d'accès à l'emploi, à la formation, aux mobilités, aux promotions, à l'articulation des temps de vie et de rémunération.

En tout état de cause, elles soulignent que les textes conclus dans la branche s'appliquent de façon égale aux femmes et aux hommes.

Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles représentatives d'employeurs s'engagent également à participer et mettre en œuvre des actions qui contribuent à faire évoluer les représentations sur les femmes et à lutter contre les préjugés et stéréotypes liés aux genres.

Avenant : Avenant du 27 juin 2023 relatif à la réécriture à droit constant de l'article 18

Source officielle Légifrance

ART.
1er

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés entrant dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988.

Conformément aux dispositions du code du travail, le présent avenant s'applique en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, dans un délai de six mois à compter de sa date d'entrée en vigueur.

En revanche, le présent avenant ne peut s'appliquer à Wallis-et-Futuna et à la Polynésie française dans lesquelles s'applique le régime de spécialité législative.

Eu égard à son objet, il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Les stipulations de l'article 18 de la convention collective nationale des organismes de formation sont supprimées et remplacées par le texte suivant :

« 18.1. Instances du dialogue social dans la branche

Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles représentatives d'employeurs dans la branche conviennent que l'expression syndicale et le dialogue social s'exercent utilement dans le cadre des commissions paritaires nationales spécialisées dotées de prérogatives et de moyens dans leurs domaines respectifs de compétences sous la conduite de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Sont instaurées les commissions nationales suivantes :

- la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) ;
- la commission paritaire de la prévoyance et de la santé (CPPS) ;
- la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEF) ;
- la commission de veille contre les discriminations (CVD).

18.2. Missions et attributions des commissions paritaires

18.2.1. La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Elle a pour objet de compléter, adapter et réviser la présente convention collective nationale. Elle a également pour rôle de représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics, et exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi.

La CPPNI est l'instance de négociation et de décision à vocation générale.

Elle prend en compte, valide ou invalide les décisions prises par les différentes commissions et les propositions des groupes de travail pour négocier et signer les accords ou conventions de la branche.

Elle est chargée de la réalisation du rapport annuel d'activité de branche.

Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la convention et des accords de branche.

Les partenaires sociaux décident de créer au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation une sous-commission interprétation et négociation d'entreprise, qui :

- réalise le rapport annuel d'activité et le présente pour analyse et adoption à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ⁽¹⁾ ;
- prépare, pour le compte de la CPPNI, les avis qui seront rendus à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif ;
- peut également être saisie par au moins deux organisations représentatives (deux OS, deux OP, une OS et une OP) d'une question d'interprétation d'un texte conventionnel de branche. L'analyse de la sous-commission est soumise à la CPPNI qui peut décider d'émettre un avis d'interprétation soumis à l'extension ;

La sous-commission interprétation et négociation d'entreprise se réunit dans le mois suivant sa saisine et au mois de janvier pour réaliser le bilan annuel. Son secrétariat transmet la saisine et tous les éléments afférents dès réception et sous 3 jours ouvrés maximum ;

- peut se voir confier d'autres missions par décision de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation lorsque les partenaires sociaux l'estiment nécessaire, notamment pour la rédaction d'accords types.

18.2.2. La commission paritaire de la prévoyance et de la santé (CPPS)

Elle a pour missions :

- d'assurer une veille en matière de prévoyance et santé ;
- d'assurer la gestion et le suivi de l'application du régime de prévoyance et de santé ;
- d'être force de proposition sur toute question intéressant la prévoyance et la santé.

18.2.3. La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEF)

Elle exerce ses missions dans le cadre de l'accord formation professionnelle du 18 décembre 2020 et ses avenants.

Elle a notamment pour attributions de :

- définir les grandes orientations stratégiques en matière de formation professionnelle et d'employabilité ;
- assurer le pilotage et la mise en œuvre de la politique générale de formation professionnelle ;
- promouvoir l'accès à la qualification tout au long de la vie ;
- définir la politique de certification professionnelle ;
- soutenir le développement de l'alternance dans la branche.

De plus, elle est saisie par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) pour avis sur toute question intéressant l'emploi, la formation et les classifications. Elle se tient informée de la situation de l'emploi et des projets de licenciements économiques portés à sa connaissance.

Elle s'appuie notamment sur les travaux de l'observatoire paritaire des métiers et qualifications ainsi que sur ceux de la sous-commission chargée de la question des certifications professionnelles.

18.2.4. La commission de veille contre les discriminations (CVD)

Elle a pour objet de lutter contre toutes les formes de discrimination :

- en matière d'emploi des personnes en situation de handicap ;
- en matière d'emploi des seniors ;
- en matière d'égalité femmes-hommes.

Et plus généralement, pour toute question relevant de la lutte contre les discriminations.

18.3. Composition et fonctionnement des commissions paritaires

Un règlement intérieur commun aux différentes commissions paritaires de la branche instaurées par le présent article fixe leur composition et leur fonctionnement général.

Il détermine leurs règles de fonctionnement et précise notamment :

- la fréquence et l'organisation des réunions ;
- les modalités de gouvernance des commissions ;
- les modalités de délibération des commissions.

18.4. Financement du paritarisme

Il est institué un fonds pour le fonctionnement et le développement du paritarisme destiné à financer notamment :

- les remboursements de frais (transport, repas, hébergement) et l'indemnisation des pertes des salaires des représentants composant les délégations des salariés et des employeurs appelées à participer aux travaux et réunions y compris préparatoires des commissions paritaires de la branche fixées à l'article 18 ainsi qu'aux groupes de travail décidés par la CPPNI ;
- le remboursement aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs de la branche des frais engagés pour l'organisation des réunions, le suivi des travaux et la mise en œuvre des textes conventionnels (diffusion, information...) ;
- la mise en œuvre d'études, d'enquêtes et d'observatoires, décidée par les partenaires sociaux de la branche ;
- l'intégralité des missions dévolues aux commissions et aux groupes de travail paritaires.

Pour assurer la gestion de ce fonds, les organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés ont créé une association de gestion (association pour la collecte et la gestion des fonds de la branche formation). Elle gère les fonds dans le cadre défini par la CPPNI, à qui elle rend compte au moins une fois par an.

Ses statuts et son règlement intérieur définissent les modalités de prise en compte des dépenses et fixent les modalités de gestion des fonds collectés.

18.4.1. Financement du fonds

Le financement de ce fonds est assuré par une cotisation annuelle à la charge des employeurs entrant dans le champ d'application de la convention collective des organismes de formation.

18.4.2. Montant de la cotisation

La cotisation est fixée à 0,05 % de la masse salariale brute de l'effectif salarié de chaque organisme et appelée dès le premier centième d'euro.

18.4.3. Collecte de la cotisation

L'association de gestion est la seule habilitée par la CPPNI à collecter la cotisation pour le fonctionnement et le développement du paritarisme de la branche. Elle peut déléguer cette collecte à une ou des institutions paritaires ou associatives. Cette délégation devra faire l'objet d'une convention de délégation qui devra recevoir l'accord de la CPPNI. »

(1) Articles [L. 2232-9](#) et [L. 2231-5-1](#) du code du travail.

ART.
3

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter de sa date de signature.

Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

ART.
4

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord est notifié à l'ensemble des organisations représentatives dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail.

Le texte du présent accord est déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail.

Il fait l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre en charge du travail.

ART.

Le droit du travail a fait l'objet de nombreuses réformes depuis le texte originel de création de la convention collective des organismes de formation du 10 juin 1988. Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles représentatives d'employeurs dans la branche ont ainsi fait le constat de l'obsolescence de nombreuses dispositions conventionnelles consécutive à ces évolutions législatives et réglementaires. Elles ont en conséquence décidé de procéder à une mise à jour de l'écriture du texte conventionnel, et ce afin de répondre aux objectifs d'accessibilité et d'intelligibilité des règles applicables aux entreprises de formation appliquant la convention collective nationale des organismes de formation.

Cette actualisation – réalisée en plusieurs temps, qui font l'objet d'avenants successifs – est opérée à droit conventionnel constant : les avantages conventionnels antérieurs sont conservés et repris, les stipulations obsolètes étant quant à elles corrigées ou supprimées.

Le présent avenant opère une mise à jour de l'article 18 de la convention collective nationale des organismes de formation, intitulé « Commissions paritaires nationales des organismes de formation ». Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles représentatives d'employeurs dans la branche se sont accordées pour actualiser le contenu de cet article au regard des dispositions légales et réglementaires applicables, ainsi que des modifications conventionnelles survenues ces dernières années.

Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles représentatives d'employeurs dans la branche des organismes de formation confirment leur engagement sur le sujet de l'égalité professionnelle, entendue comme l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes. C'est un élément primordial d'un secteur dont l'objet est de participer au développement des compétences des individus, vecteur d'émancipation de la personne dans son parcours professionnel et personnel.

En conséquence, elles y attachent une attention particulière pour toute négociation et conclusion d'accord conventionnel portant sur les conditions d'emploi et de travail des salariés ainsi que les garanties qui leur sont applicables, notamment en matière d'accès à l'emploi, à la formation, aux mobilités, aux promotions, à l'articulation des temps de vie et de rémunération.

En tout état de cause, elles soulignent que les textes conclus dans la branche s'appliquent de façon égale aux femmes et aux hommes.

Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles représentatives d'employeurs s'engagent également à participer et mettre en œuvre des actions qui contribuent à faire évoluer les représentations sur les femmes et à lutter contre les préjugés et stéréotypes liés aux genres.

Avenant : Avenant du 27 juin 2023 relatif à la suppression des articles 19 et 22 de la convention collective

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés entrant dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988.

Conformément aux dispositions du code du travail, le présent avenant s'applique en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, dans un délai de six mois à compter de sa date d'entrée en vigueur.

En revanche, le présent avenant ne peut s'appliquer à Wallis-et-Futuna et à la Polynésie française dans lesquelles s'applique le régime de spécialité législative.

Eu égard à son objet, il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 2

Les stipulations de l'article 19 de la convention collective nationale des organismes de formation sont supprimées.

Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles représentatives d'employeurs dans la branche des organismes de formation confirment leur engagement sur les sujets des seniors et du handicap. En effet, un accord relatif à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap a été signé le 8 juillet 2022 au sein de la branche afin d'impulser un « réflexe handicap » des partenaires sociaux dans les sujets de négociation collective, de lever certains freins à l'emploi ou à l'évolution professionnelle des personnes en situation de handicap dans l'environnement de travail et de sécuriser la personne concernée sur la perception du handicap par l'entreprise et de la sensibiliser sur la nécessité de permettre à l'entreprise d'éviter toute dégradation de son état de santé.

Par ailleurs, l'emploi des seniors fait partie des thématiques de négociation de l'agenda social 2023 avec les partenaires sociaux.

Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles représentatives d'employeurs s'engagent également à participer et mettre en œuvre des actions qui contribuent à lutter contre les préjugés et stéréotypes liés au handicap ou à l'âge.

ART. 3

Les stipulations de l'article 22 de la convention collective nationale des organismes de formation sont supprimées.

En effet, les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles représentatives d'employeurs dans la branche des organismes de formation constatent que cet article aurait dû être supprimé au moment de la conclusion de l'accord de classification du 16 janvier 2017. Elles s'engagent par ailleurs à porter une attention particulière aux compétences des formateurs dans le cadre des futures négociations relatives à la classification.

ART. 4

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter de sa date de signature.

Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

ART. 5

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent avenant est notifié à l'ensemble des organisations représentatives dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail.

Le texte du présent avenant est déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail.

Il fait l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre en charge du travail.

ART.

Le droit du travail a fait l'objet de nombreuses réformes depuis le texte originel de création de la convention collective des organismes de formation du 10 juin 1988. Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles représentatives d'employeurs dans la branche ont ainsi fait le constat de l'obsolescence de nombreuses dispositions conventionnelles consécutive à ces évolutions législatives et réglementaires. Elles ont en conséquence décidé de procéder à une mise à jour de l'écriture du texte conventionnel, et ce afin de répondre aux objectifs d'accessibilité et d'intelligibilité des règles applicables aux entreprises de formation appliquant la convention collective nationale des organismes de formation.

Cette actualisation – réalisée en plusieurs temps, qui font l'objet d'avenants successifs – est opérée à droit conventionnel constant : les avantages conventionnels antérieurs sont conservés et repris, les stipulations obsolètes étant quant à elles corrigées ou supprimées.

À l'occasion de ces travaux, les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles représentatives d'employeurs dans la branche se sont accordées pour supprimer les articles 19 et 22 de la convention collective des organismes de formation au regard des évolutions conventionnelles survenues ces dernières années.

Avenant : Accord du 11 juin 2025 relatif à la mise en place d'un dispositif de participation

Source officielle Légifrance

ART.

1er

1.1. Cas général ⁽¹⁾.

Les dispositions du présent accord pourront s'appliquer à l'ensemble des entreprises et des salariés entrant dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988, y compris dans les DROM COM.

1.2. Entreprises de moins de cinquante salariés

Les dispositions du présent accord pourront notamment s'appliquer aux entreprises de moins de cinquante salariés auxquelles l'ensemble des dispositions du présent accord a vocation à s'appliquer sous réserve de leur adhésion, selon un document unilatéral d'adhésion annexé.

Sont notamment concernées, les entreprises de 11 à 49 salariés dont le bénéfice net fiscal est a minima égal à 1 % de leur chiffre d'affaires pendant au moins 3 exercices consécutifs, qui sont tenues de mettre en place, à titre expérimental, pendant 5 ans, un dispositif de partage de la valeur, conformément aux dispositions de l'article 5 de la loi du 29 novembre 2023.

(1) L'article 1.1 est étendu sous réserve qu'il ne vise que les territoires mentionnés à l'alinéa 3 de l'article L. 2222-1 du code du travail, qui n'incluent pas la Polynésie française et Wallis-et-Futuna.

(Arrêté du 11 mai 2026 - art. 1)

ART.

2

Les conditions d'application du présent accord de participation varient en fonction de l'effectif de l'entreprise :

- dans les entreprises de moins de 50 salariés (effectif apprécié au sens de l'[article L. 3322-1 du code du travail](#)), le présent accord est un accord-type au sens de l'[article L. 2232-10-1 du code du travail](#). Ainsi dans ces entreprises, chaque employeur peut décider d'appliquer le présent accord-type au moyen d'un document unilatéral d'adhésion établi conformément au document annexé. L'employeur doit indiquer les choix qu'il a retenus parmi ceux ouverts, sans pouvoir les adapter, après en avoir informé le CSE, s'il en existe un dans l'entreprise, ainsi que les salariés par tous moyens ⁽¹⁾ ;
- dans les entreprises de 50 salariés et plus (effectif apprécié au sens des articles L. 3322-1 et [L. 3322-2 du code du travail](#)), l'adhésion nécessite la conclusion d'un accord d'entreprise conformément à l'[article L. 3322-6 du code du travail](#) ⁽¹⁾.

En cas de mise en place d'un dispositif de participation, l'existence d'un plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou interentreprises (PEI) devient obligatoire.

Il est précisé que pour bénéficier d'un accord sécurisé par l'agrément délivré au présent accord-type, l'entreprise qui choisira de mettre en place un dispositif de participation sur la base du présent accord-type devra choisir une des options, chaque fois qu'elles seront proposées.

À défaut, si l'entreprise choisit d'autres modalités (de calcul notamment) que celles prévues par le présent accord, son accord ne sera pas sécurisé par l'agrément et donnera lieu au contrôle administratif selon les modalités prévues aux [articles L. 3345-2](#) et [D. 3345-5 du code du travail](#).

En tout état de cause, toutes les entreprises (de moins de cinquante salariés et de cinquante salariés et plus) sont soumises à l'obligation de publication.

(1) Les alinéas 2 et 3 de l'article 2 du titre I sont étendus sous réserve que l'effectif soit apprécié au sens des articles L. 1111-1 à L. 1111-3 du code du travail s'agissant des modalités d'adhésion à l'accord de branche et au sens des articles L. 3322-1 et L. 3322-2 du même code s'agissant de l'obligation de mettre en place un dispositif de participation.

(Arrêté du 11 mai 2026 - art. 1)

ART.

3

Le présent accord est conclu à durée :

- option 1 : déterminée (un, deux, trois, quatre ou cinq ans), auquel cas il fera l'objet d'une tacite reconduction à défaut de dénonciation ;
- option 2 : indéterminée.

ART.
4

La somme attribuée à l'ensemble des bénéficiaires au titre de chaque exercice est appelée réserve spéciale de participation (RSP).

Les partenaires sociaux conviennent d'appliquer la formule légale de la réserve générale de participation après la clôture des comptes de chaque exercice.

Elle s'exprime par la formule :

$$[1 / 2 (B - 5 \% C)] \times [S / VA]$$

Dans laquelle :

- B représente le bénéfice net fiscal de l'entreprise ;
- C représente les capitaux propres de l'entreprise ;
- S représente les salaires versés par l'entreprise ;
- VA représente la valeur ajoutée de l'entreprise.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur :

- B : le montant du bénéfice net fiscal correspond, après clôture des comptes, aux sommes calculées sur le bénéfice tel qu'il est retenu pour être imposé à l'impôt sur le revenu ou aux taux de l'impôt sur les sociétés prévus par le code général des impôts et majoré des bénéfices exonérés en application des dispositions du code général des impôts. Ce bénéfice est diminué de l'impôt correspondant qui, pour les entreprises soumises à l'impôt sur le revenu, est déterminé dans les conditions déterminées par décret en Conseil d'État ;
- C : les capitaux propres comprennent le capital, les primes liées au capital social, les réserves, le report à nouveau, les provisions qui ont supporté l'impôt ainsi que les provisions réglementées constituées en franchise d'impôts par application d'une disposition particulière du code général des impôts ; leur montant est retenu d'après les valeurs figurant au bilan de clôture de l'exercice au titre duquel la réserve spéciale de participation est calculée. La réserve spéciale de participation ne figure pas parmi les capitaux propres. Toutefois, en cas de variation du capital au cours de l'exercice, le montant du capital et des primes liées au capital est pris en compte pro rata temporis ;
- S : les salaires à retenir pour le calcul du montant de la réserve spéciale de participation des salariés mentionnée à l'[article L. 3324-1 du code du travail](#) sont les revenus d'activité tels qu'ils sont pris en compte pour la détermination de l'assiette des cotisations définie à l'[article L. 242-1 du code de la sécurité sociale](#) ;
- VA : la valeur ajoutée par l'entreprise est déterminée en faisant le total des postes du compte de résultat énumérés ci-après, pour autant qu'ils concourent à la formation d'un bénéfice réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer :
 - a) charges de personnel ;
 - b) impôts, taxes et versements assimilés, à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires ;
 - c) charges financières ;
 - d) dotations de l'exercice aux amortissements ;
 - e) dotations de l'exercice aux provisions, à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles ;
 - f) résultat courant avant impôts.

ART.
5

Sont bénéficiaires de la participation, tous les salariés ayant un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée, quelle qu'en soit la nature, dès lors qu'ils justifient d'une ancienneté minimum de :

- option 1 : pas de condition d'ancienneté ;
- option 2 : 1 mois d'ancienneté ;
- option 3 : 2 mois d'ancienneté ;
- option 4 : 3 mois d'ancienneté.

Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail (à durée déterminée ou indéterminée) exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent, en application de l'[article L. 3342-1 du code du travail](#).

La notion d'ancienneté correspond à la durée totale d'appartenance juridique à l'entreprise, sans que les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, puissent être déduites du calcul de l'ancienneté.

Cette ancienneté s'apprécie à la date de clôture de l'exercice concerné ou à la date de départ du salarié en cas de rupture du contrat de travail en cours d'exercice.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les dirigeants et assimilés ainsi que leur conjoint ou le partenaire lié par un Pacs, peuvent bénéficier du régime de participation, à condition que l'accord collectif le prévoit expressément :

- option 1 : les dirigeants et assimilés ainsi que leur conjoint ou le partenaire lié par un Pacs bénéficient du régime de participation ;
- option 2 : les dirigeants et assimilés ainsi que leur conjoint ou le partenaire lié par un Pacs ne bénéficient pas du régime de participation.

Les titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation bénéficient de la participation.

La rupture du contrat, quelle qu'en soit la cause (y compris le licenciement pour faute grave), ne peut entraîner la suppression des droits acquis par le salarié au titre de la participation.

Pour fixer la méthode de répartition de la réserve spéciale de participation, il peut être déterminé un critère unique ou plusieurs critères distincts. La nature des critères pouvant être fixés est variable et peut prendre la forme d'une répartition uniforme entre salariés ou d'une répartition proportionnelle au salaire, au temps de présence des salariés ou conjointe.

Les entreprises de la branche choisissent d'appliquer l'une des modalités proposées par le présent accord figurant au point 6.1.

6.1. Modalités de répartition

Option 1 : la RSP est répartie de manière uniforme par bénéficiaire

La RSP est répartie de manière uniforme entre l'ensemble des bénéficiaires (soit, à parts égales), quelle que soit la rémunération ou la durée de présence de chaque bénéficiaire.

Chaque salarié perçoit ainsi la même prime de participation quel que soit son temps de présence, son temps de travail ou son salaire dans l'entreprise au cours de l'exercice visé. Il en résulte que le temps d'absence ne réduit pas la prime individuelle de participation.

Option 2 : la RSP est répartie proportionnellement aux salaires bruts perçus par chaque bénéficiaire

La répartition est calculée au prorata des salaires bruts de chaque bénéficiaire rapporté à la masse salariale globale des bénéficiaires, au cours de la période de référence.

Participation individuelle = (réserve spéciale de participation × montant annuel individuel du salaire brut) / somme des salaires bruts versée aux bénéficiaires au cours de l'exercice de référence.

Les salaires pris en compte pour le calcul de la participation individuelle sont ceux effectivement versés aux salariés pendant l'exercice de référence. Ils comprennent l'ensemble des salaires et primes au sens du code de la sécurité sociale, c'est-à-dire entrant dans l'assiette des cotisations et prélèvements sociaux conformément à l'article 4 du présent accord.

Étant rappelé qu'en cas d'arrêt de travail à la suite d'une maladie professionnelle ou accident du travail, en cas de congé maternité/paternité/d'adoption, en cas de congé de deuil ou en cas de mise en quarantaine au sens du 2° du I de l'article L. 3131-1 du code de santé publique, la rémunération prise en compte est celle qu'aurait perçue le salarié concerné s'il avait normalement poursuivi son activité professionnelle. [\(1\)](#)

Un salaire plancher peut être également instauré, constituant une mesure favorable aux bas salaires.

- option 1 : il n'est pas défini de salaire plancher ;
- option 2 : le salaire plancher correspond au salaire minimum annuel conventionnel applicable pour les salariés de « palier 1 ».

Le salaire plafond pour bénéficier de la prime de participation est défini par référence à la législation qui limite le montant que chaque salarié peut percevoir au titre de la participation, à savoir 3 fois le plafond annuel de la sécurité sociale à la date de signature du présent accord-type.

Pour les chefs d'entreprises, mandataires sociaux et conjoints collaborateurs ou associés, la répartition prend en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé sur le revenu au titre de l'année précédente, dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé versé dans l'entreprise conformément à l'[article L. 3324-5 du code du travail](#).

Lorsqu'un bénéficiaire n'a pas accompli une année entière dans l'entreprise, ces plafonds sont calculés au prorata de la durée de présence.

Option 3 : la RSP est répartie proportionnellement à la durée de présence dans l'entreprise

La répartition entre les bénéficiaires est calculée au prorata du temps de présence effective de chaque salarié dans l'entreprise, au cours de l'exercice considéré.

Pour la détermination de la durée de présence, sont également prises en considération les périodes assimilées à du travail effectif, prévues par les dispositions légales et réglementaires, conformément aux dispositions du code du travail (selon lequel sont assimilées à des périodes de présence, les périodes de congé maternité, de paternité, d'adoption, de congé de deuil, les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, et les périodes de mise en quarantaine au sens du 2° du I de l'[article L. 3131-1 du code de la santé publique](#)). Toute autre période d'absence au cours de l'année considérée n'est pas assimilée à du temps de travail effectif (sauf évolution ultérieure des dispositions légales et réglementaires). [\(2\)](#)

Pour les bénéficiaires de contrats en alternance, tels que les apprentis ou les titulaires d'un contrat de professionnalisation, les périodes passées en dehors de l'entreprise doivent être comptabilisées dans leur durée de présence, conformément aux dispositions du code du travail.

Option 4 : la RSP est répartie par utilisation conjointe des critères du salaire et de la durée de présence, chaque critère étant appliqué à une sous masse distincte

En conséquence :

- une partie de la réserve, égale à 50 % de son montant, est répartie proportionnellement au temps de présence du bénéficiaire dans l'entreprise au cours de l'exercice considéré ;
- et, une partie de la réserve, égale à 50 % de son montant, est répartie proportionnellement aux salaires de chaque bénéficiaire au cours de l'exercice considéré.

6.2. Plafonnement des droits individuels

Le montant des droits susceptibles d'être attribués à un bénéficiaire ne peut, pour un même exercice, excéder une somme égale aux 3/4 du plafond annuel de la sécurité sociale pour un même exercice.

Lorsqu'un bénéficiaire n'a pas accompli une année entière dans l'entreprise, ce plafond est calculé au prorata de la durée de présence.

6.3. Sort des droits excédentaires

Les sommes non distribuées du fait de l'application des plafonds ci-dessus visés feront l'objet d'une répartition immédiate, selon les mêmes modalités de répartition, entre tous les salariés/bénéficiaires n'atteignant pas le plafond des droits individuels.

Ce plafond ne peut toutefois pas être dépassé du fait de cette répartition supplémentaire.

Si des sommes subsistent encore après cette nouvelle répartition, il est procédé à une nouvelle répartition entre tous les salariés n'ayant pas atteint le plafond et ainsi de suite.

Si un reliquat subsiste alors que tous les salariés ont atteint le plafond individuel, il demeure dans la réserve spéciale de participation des salariés/bénéficiaires pour être réparti au cours des exercices ultérieurs.

(1) L'alinéa 4 de l'option 2 de l'article 6.1 est étendu sous réserve qu'en cas d'activité partielle, les salaires à prendre en compte dans le cadre de la répartition, sont ceux qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé en activité partielle conformément à l'article R. 5122-11 du code du travail.

(Arrêté du 11 mai 2026 - art. 1)

(2) L'alinéa 2 de l'option 3 de l'article 6.1 est étendu sous réserve qu'en cas d'activité partielle, la totalité des heures chômées soit prise en compte dans le cadre de la répartition proportionnelle à la durée de présence du salarié, conformément à l'article R. 5122-11 du code du travail.

(Arrêté du 11 mai 2026 - art. 1)

ART. 7

Un supplément de participation peut être mis en place conformément aux dispositions de l'[article L. 3324-9 du code du travail](#) et entre alors dans les plafonds définis ci-avant et obéit aux mêmes règles de répartition que l'accord lui-même.

Le versement des sommes issues de la participation s'effectue au plus tard le dernier jour du 5e mois suivant la date de clôture de l'exercice.

Lors de la répartition de la participation, chaque salarié reçoit, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par courrier remis en main propre contre récépissé, les informations portant sur :

- la somme qui lui est attribuée au titre de la participation ;
- le montant dont il peut demander, en tout ou partie, le versement immédiat ou l'affectation ;
- le délai dans lequel il peut formuler sa demande ;
- l'affectation de ces sommes à un compte ouvert au nom de l'intéressé en application d'un plan d'épargne salariale, en cas d'absence de réponse de sa part, conformément aux dispositions de l'[article L. 3324-12 du code du travail](#).

Le bénéficiaire dispose d'un délai de 15 jours à compter de la notification de ses droits pour demander le versement immédiat de tout ou partie de ses droits et/ou les affecter.

Le salarié est présumé avoir été informé le jour de la première présentation à son domicile de la lettre recommandée avec accusé de réception ou de la remise en main propre du courrier évoqué ci-dessus.

Il est recommandé d'adresser cette lettre recommandée ou de remettre ce courrier en main propre au début du cinquième mois suivant la date de clôture de l'exercice.

Les droits à participation seront affectés, au choix du salarié :

- à un paiement immédiat, auquel cas celui-ci sera soumis à charge sociale et déclaré dans ses revenus imposables.

En cas de demande de versement immédiat, celui-ci doit être réalisé avant le premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée.

Passé ce délai, les entreprises complètent le versement par un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux mentionné à l'[article 14 de la loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947](#) portant statut de la coopération. Les intérêts sont versés en même temps que le principal et employés dans les mêmes conditions ;

- à un versement de tout ou partie au sein du plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou interentreprises (PEI) et/ou éventuellement d'un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) ou un nouveau plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PERECOL) mis en place dans l'entreprise ou auquel l'entreprise a souscrit auprès d'un organisme externe. Dans ce cas, le versement sur le plan d'épargne de la prime ne sera pas déclaré dans les revenus imposables du bénéficiaire, à condition de respecter la période d'indisponibilité.

Lorsque le bénéficiaire ne demande pas le versement en tout ou partie des sommes qui lui sont attribuées ou lorsqu'il ne décide pas de les affecter dans l'un des plans visés ci-dessus, sa quote-part de réserve spéciale de participation est obligatoirement :

- versée en totalité dans un plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou interentreprises (PEI) si l'entreprise ne dispose que de ces plans ;
- versée pour moitié sur un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO), ou plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PERECOL), et pour l'autre moitié sur le fonds sécuritaire du PEE/PEI.

Indépendamment des principes rappelés ci-dessus, l'entreprise est autorisée à payer directement aux salariés les sommes leur revenant au titre de la participation, lorsque celles-ci n'excèdent pas un montant fixé par un arrêté ministériel.

À la date de la signature des présentes, ce montant a été fixé à 80 € par l'arrêté du 10 octobre 2001 du ministre de l'économie, des finances et de l'industrie et du ministre de l'emploi et de la solidarité (publié au JO du 18 octobre 2001).

9.1. Durée de l'indisponibilité

Les sommes affectées à un PEE ou PEI et/ou PERCO ou PERECOL sont bloquées, à compter du premier jour du sixième mois suivant l'exercice au titre duquel les droits sont calculés, pour la durée propre à chaque type de plan, c'est-à-dire :

- durant cinq ans en cas d'affectation à un PEE ou à un PEI ;
- jusqu'à la date du départ en retraite de son bénéficiaire, en cas d'affectation à un PERCO, PERCOI ou PERECO/PERECO-I.

9.2. Déblocage anticipé

Les droits peuvent exceptionnellement être liquidés avant l'échéance de la période d'indisponibilité dans les cas prévus aux [articles L. 3324-10](#) et [R. 3324-22 du code du travail](#) :

1. Le mariage ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé ;
2. La naissance ou l'arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption, dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge ;
3. Le divorce, la séparation ou la dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'une convention ou d'une décision judiciaire prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;
- 3 bis. Les violences commises contre l'intéressé par son conjoint, son concubin ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ou son ancien conjoint, concubin ou partenaire :
 - a) soit lorsqu'une ordonnance de protection est délivrée au profit de l'intéressé par le juge aux affaires familiales en application de l'[article 515-9 du code civil](#) ;
 - b) soit lorsque les faits relèvent de l'[article 132-80 du code pénal](#) et donnent lieu à une alternative aux poursuites, à une composition pénale, à l'ouverture d'une information par le procureur de la République, à la saisine du tribunal correctionnel par la composition pénale, à l'ouverture d'une information par le procureur de la République ou le juge d'instruction, à une mise en examen ou à une condamnation pénale, même non définitive ;
4. L'invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'[article L. 341-4 du code de la sécurité sociale](#) ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ou du président du conseil départemental, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;
5. Le décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
6. La rupture du contrat de travail, la cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, la fin du mandat social, la perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;
7. L'affectation des sommes épargnées à la création ou reprise par l'intéressé, ses enfants, son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'[article R. 5141-2 du code du travail](#), à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;
8. L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'[article R. 156-1 du code de la construction et de l'habitation](#), sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;
- 8 bis. L'affectation des sommes épargnées aux travaux de rénovation énergétique de la résidence principale mentionnés aux [articles D. 319-16](#) et [D. 319-17 du code de la construction et de l'habitation](#) ;
9. La situation de surendettement de l'intéressé définie à l'[article L. 711-1 du code de la consommation](#), sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé ;
10. L'activité de proche aidant exercée par l'intéressé, son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité auprès d'un proche tel que définis aux [articles L. 3142-16](#) et [L. 3142-17 du code du travail](#) ;
11. L'achat d'un véhicule qui répond à l'une des deux conditions suivantes :
 - a) il appartient, au sens de l'[article R. 311-1 du code de la route](#), à la catégorie M1, à la catégorie des camionnettes ou à la catégorie des véhicules à moteur à deux ou trois roues et quadricycles à moteur, et il utilise l'électricité, l'hydrogène ou une combinaison des deux comme source exclusive d'énergie ;
 - b) il est un cycle à pédalage assisté, neuf, au sens du point 6.11 de l'article R. 311-1 du code de la route.Tout autre cas institué ultérieurement par voie légale ou réglementaire s'appliquera automatiquement.

10.1. Information collective

L'existence de l'accord ou, le cas échéant, de la décision unilatérale de l'employeur, doit être affichée dans les locaux de l'entreprise ou sur son intranet si ce dispositif existe.

Conformément aux dispositions de l'[article D. 3323-13 du code du travail](#), l'entreprise doit transmettre, dans les six mois qui suivent la fin de l'exercice ayant servi de référence au calcul de la participation, les éléments servant de base de calcul du montant de la réserve spéciale de participation et des indications sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve aux représentants du personnel, ou, le cas échéant, à la commission spécialisée. [\(1\)](#)

10.2. Information individuelle

L'employeur remet à chaque bénéficiaire, au moment de la mise en place de l'accord et lors de la conclusion du contrat de travail un « livret d'épargne salariale » présentant les dispositifs d'épargne salariale proposés par l'entreprise.

Ce livret est également porté à la connaissance des représentants du personnel lorsqu'ils existent, le cas échéant en tant qu'élément de la base de données économiques, sociales et environnementales, établie en application des dispositions du code du travail.

L'information individuelle des bénéficiaires est assurée par la remise à chacun d'eux d'une lettre d'information reprenant le texte même de l'accord et précisant le sort des sommes dues aux bénéficiaires ayant quitté l'entreprise et ne pouvant être joint à la dernière adresse indiquée.

Au-delà, chaque bénéficiaire est informé des sommes et valeurs qu'il détient au titre de la participation dans les six mois qui suivent la clôture de chaque exercice.

En ce sens, chaque bénéficiaire reçoit, lors de chaque versement, une fiche distincte du bulletin de paie. Avec l'accord du bénéficiaire, la remise de cette fiche peut être effectuée par voie électronique dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données. Cette fiche mentionne :

- le montant global de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé ;
- le montant des droits qui lui sont attribués et celui des droits dont il peut demander le versement immédiat ainsi que le délai dans lequel peut être formulée cette demande ;
- le montant de la CSG et de la CRDS ;
- l'organisme auquel est confiée la gestion de ces droits ;
- la date à laquelle ces droits sont négociables ou exigibles à défaut de demande de versement immédiat ;
- les cas dans lesquels ils peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai ;
- les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne pour la retraite collectif ou au plan d'épargne retraite d'entreprise collectif des sommes attribuées au titre de la participation, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Elle comporte également, en annexe, une note rappelant les règles de calcul et de répartition prévues par l'accord de participation.

(1) Le dernier alinéa de l'article 10.1 du titre I est étendu sous réserve que lorsqu'il n'existe pas de comité social et économique, le rapport relatif à l'accord de participation soit adressé à chaque salarié présent dans l'entreprise à l'expiration du délai de six mois suivant la clôture de l'exercice conformément à l'article D. 3323-15 du code du travail.

(Arrêté du 11 mai 2026 - art. 1)

Lorsqu'un bénéficiaire quitte l'entreprise, sans faire valoir ses droits à déblocage ou avant que la société ait été en mesure de liquider à la date de son départ la totalité de ses droits dont il est titulaire, l'employeur est tenu :

- de lui remettre un état récapitulatif, inséré dans le livret d'épargne salariale, de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées au sein de l'entreprise ou dans le cadre du régime de participation conformément aux dispositions de l'[article L. 3341-7 du code du travail](#) et lui indiquant notamment que les frais de tenue de compte-conservation sont pris en charge par prélèvement sur ses avoirs ;
- d'informer le salarié qu'il l'aviserà des éventuels changements d'adresse de l'entreprise ou de l'organisme gestionnaire ;
- de lui demander l'adresse à laquelle doivent lui être envoyés les avis de mise en paiement des dividendes et d'échéances des intérêts, des titres remboursables et des avoirs devenus disponibles, et, le cas échéant, le compte sur lequel les sommes correspondantes doivent lui être versées.

En cas de changement de domicile du bénéficiaire, il appartiendra à ce dernier d'en aviser l'entreprise en temps utile. Lorsqu'un ancien bénéficiaire ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes et droits lui revenant sont tenus à sa disposition par l'entreprise qu'il a quittée pendant un an à l'issue de la période d'indisponibilité. Passé ce délai, ils sont remis à la Caisse des dépôts et consignations où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'[article L. 312-20 du code monétaire et financier](#).

S'agissant de sommes éventuellement investies en parts de FCPE ou en SICAV, lorsqu'un ancien salarié bénéficiaire ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes et droits lui revenant continuent d'être conservés par l'organisme gestionnaire auprès duquel l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier.

ART.

La participation a pour finalité de mettre en œuvre le droit reconnu aux salariés de bénéficiaire, collectivement, des résultats de l'entreprise, tel que prévu par le code du travail. Elle est issue de la répartition entre les bénéficiaires d'une réserve spéciale de participation.

Le présent accord-type reflète la volonté des signataires de faciliter la mise en œuvre du dispositif de participation au sein des entreprises de la branche y compris celles non soumises à l'obligation légale de mettre en place un régime de participation et d'encourager ainsi la mise en place d'un régime de participation volontaire.

Les parties au présent accord entendent rappeler que ce dispositif ne saurait être exclusif des négociations salariales de branche ou d'entreprise. Par ailleurs et dans cet esprit, les sommes attribuées aux bénéficiaires de la participation ne sauraient se substituer à aucun des éléments de rémunération dans les conditions définies par l'[article L. 3325-1 du code du travail](#).

Les travaux paritaires ont abouti à la conclusion du présent accord, auquel est adossé un modèle de document unilatéral d'adhésion.

Annexe

Document unilatéral d'adhésion au dispositif de participation (entreprise de moins de 50 salariés)

Préambule

Le présent document est établi en application des dispositions de l'accord de branche des organismes de formation du (date de signature) 2025 agréé par arrêté en date du (date) 2025 et portant mise en place d'un dispositif de participation de branche.

Le présent document est pris en application des dispositions de l'article L. 2232-10-1 du code du travail autorisant les entreprises de moins de 50 salariés à appliquer par décision unilatérale l'accord-type au moyen d'un « document unilatéral d'adhésion » établi conformément aux dispositions de l'accord de branche précité.

Le présent document unilatéral d'adhésion vise à définir les choix que l'entreprise a retenu parmi les différentes options offertes par l'accord de branche et concernant notamment :

- la durée du dispositif de participation ;
- les bénéficiaires du dispositif de participation ;
- les modalités de répartition de la réserve spéciale de participation.

Pour chacun des thèmes ci-dessous, l'entreprise coche l'option retenue.

1. Période d'application du dispositif de participation

L'employeur doit indiquer les choix qu'il a retenus parmi ceux ouverts par le présent accord de branche après en avoir informé le CSE, s'il en existe un dans l'entreprise, ainsi que les salariés par tous moyens. À ce titre, et conformément aux dispositions de l'[article D. 2232-1-6 du code du travail](#), le présent accord-type comporte des options dont le contenu est prédéfini sans adaptation possible par l'employeur.

Le dispositif de participation de branche s'applique dans l'entreprise pour une durée :

- ☐ Option 1 : déterminée :
- ☐ 1 an ;
- ☐ 2 ans ;
- ☐ 3 ans ;
- ☐ 4 ans ;
- ☐ 5 ans ;
- ☐ Option 2 : indéterminée.

2. Bénéficiaires

Il est rappelé que peuvent seuls bénéficier des droits du présent dispositif de participation de branche, les salariés :

- ☐ Option 1 : sans conditions d'ancienneté ;
- ☐ Option 2 : soumis à une condition d'ancienneté :
- ☐ 1 mois d'ancienneté dans l'entreprise ;
- ☐ 2 mois d'ancienneté dans l'entreprise ;
- ☐ 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

L'ancienneté requise prend en considération tous les contrats exécutés au cours de l'exercice de calcul et des 12 mois qui le précèdent.

Il est rappelé que les dirigeants et assimilés ainsi que leur conjoint ou partenaire lié par un Pacs :

- ☐ Option 1 : bénéficient du régime de participation mis en place dans l'entreprise ;
- ☐ Option 2 : ne bénéficient pas du régime de participation mis en place dans l'entreprise.

3. Modalité de répartition des sommes issues de la participation

L'entreprise a choisi de retenir les modalités de répartition de la réserve spéciale de participation de l'option :

- ☐ Option 1 : répartition « uniforme par bénéficiaire » ;
- ☐ Option 2 : répartition « proportionnellement aux salaires bruts perçus par chaque bénéficiaire » ;
- ☐ Option 3 : répartition « proportionnellement à la durée de présence dans l'entreprise » ;
- ☐ Option 4 : répartition à 50/50 par « utilisation conjointe des critères du salaire et de la durée de présence, chaque critère étant appliqué à une sous masse distincte ».

Il est possible de prévoir un salaire plancher (mesure favorable aux bas salaires) pour percevoir une prime de participation :

- ☐ Option 1 : il n'est pas défini de salaire plancher ;
- ☐ Option 2 : le salaire minimum défini au palier 1 de la convention collective nationale des organismes de formation constitue le salaire plancher pour bénéficier de la prime de participation.

Le salaire plafond pour bénéficier de la prime de participation est défini par référence à la législation qui limite le montant que chaque salarié peut percevoir au titre de la participation, à savoir 3 fois le plafond annuel de la sécurité sociale à la date de signature du présent accord-type.

4. Information du CSE

Si l'entreprise dispose d'un CSE le projet de décision unilatérale d'adhésion au dispositif de participation mis en place par accord de branche du (XX 2025) agréé par arrêté du (XX), a fait l'objet d'une information du CSE en application des dispositions de l'[article L. 2232-10-1 du code du travail](#).

Cette information a été faite le et a donné lieu à l'établissement d'un PV annexé au présent document.

À noter que dans les six mois qui suivent la clôture de chaque exercice, la société présente un rapport au comité social et économique ou, le cas échéant, à la commission spécialisée.

Ce rapport comporte notamment les éléments servant de base au calcul du montant de la RSP des salariés pour l'exercice écoulé et des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.

5. Information du personnel

L'information du personnel s'est faite selon un ou plusieurs des dispositifs suivants :

- ☐ Le personnel de l'entreprise a été informé du contenu du présent document unilatéral d'adhésion lors d'une réunion collective du personnel qui s'est tenue le (date) ;
- ☐ Le personnel a été informé par écrit du contenu du présent document unilatéral d'adhésion ;
- ☐ Le présent document unilatéral d'adhésion a fait l'objet d'un affichage sur les panneaux réservés à cet effet ;
- ☐ Le présent document unilatéral d'adhésion a fait l'objet d'un envoi par courriel à chacun des salariés de l'entreprise.

6. Régime juridique du dispositif de participation

Le dispositif de participation mis en œuvre au sein de l'entreprise par le présent document unilatéral d'adhésion est régi par les dispositions de l'accord de branche du (XX) conclu au sein des organismes de formation, notamment pour ce qui concerne le calcul de la réserve spéciale de participation :

$$RSP = [1 / 2 (B - 5 \% C)] \times [S / VA]$$

Dans laquelle :

- B : représente le bénéfice net de l'entreprise ;
- C : les capitaux propres de l'entreprise ;
- S : les salaires de l'entreprise ;
- VA : la valeur ajoutée de l'entreprise.

Chacun de ces éléments fait l'objet d'une définition à l'article 4 de l'accord de branche.

7. Dénonciation

La dénonciation ne pourra s'appliquer à l'exercice au cours duquel elle est effectuée, que si elle survient dans les six premiers mois de l'exercice concerné.

Elle sera adressée à la DREETS, par lettre recommandée avec accusé de réception selon les mêmes formalités et délais que la décision unilatérale elle-même.

8. Dépôt

Il est rappelé que pour ouvrir droit aux exonérations de cotisations sociales, la décision unilatérale d'adhésion au dispositif de participation prise en application de l'accord de branche doit avoir été signée dans la première moitié du premier exercice d'application et déposée sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail (<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/>).

ART.

Fait à Paris, le 11 juin 2025.

(Suivent les signatures.)

ART.
12

12.1. Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord est adapté aux spécificités des entreprises employant moins de 50 salariés au sein de la branche.

À cet effet, il inclut un modèle-type de participation, conçu afin de simplifier l'adhésion de ces entreprises au dispositif. Ces entreprises peuvent ainsi intégrer le dispositif de participation par simple décision unilatérale de l'employeur en se basant sur l'accord élaboré par les partenaires sociaux.

12.2. Dispositions applicables aux entreprises d'au moins 50 salariés

Les entreprises d'au moins 50 salariés sont tenues de mettre en place le dispositif de participation, conformément aux obligations légales et réglementaires en vigueur.

ART.
13

Les partenaires sociaux, soucieux de mesurer l'impact du présent accord sur la mise en place de dispositifs de participation au sein des entreprises, s'engagent à suivre annuellement les indicateurs clés dans le cadre du panorama social et économique de la branche.

Ils conviennent par ailleurs de dresser un bilan d'application de l'accord-type annexé au présent accord au cours de la 4e année suivant son extension afin d'évaluer son efficacité et son adéquation avec les réalités des entreprises de la branche.

ART.
14

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter du 1er jour du mois civil suivant la date de parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

ART.
15

Il est rappelé que la possibilité pour les entreprises de faire application du présent accord afin d'instaurer un dispositif de participation en leur sein est subordonnée à la décision d'agrément par l'autorité administrative prévue à l'article L. 3345-5 du code du travail.

Dans ce cadre, la procédure de demande d'agrément sera engagée dès que le dépôt du présent accord sera effectué. Conformément aux dispositions légales, le délai d'agrément ne saurait dépasser six mois.

ART.
16

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord est notifié à l'ensemble des organisations représentatives dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail.

Les parties signataires en demandent l'extension au ministre en charge du travail.

Il est déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail.

Avenant salaires : Avenant du 10 mars 2016 relatif aux salaires minima au 1er mars 2016

Source officielle Légifrance

ART.
1er

Le présent avenant vise à déterminer les rémunérations minimales annuelles conventionnelles à compter du 1er mars 2016.

ART.
2

Dès l'entrée en vigueur de l'avenant, la valeur du point permettant de calculer les salaires minima conventionnels sera majorée de 1 % sur la base de sa valeur fixée le 18 décembre 2013. La valeur du point sera donc fixée à 104,147 € au 1er mars 2016 (cf. annexe).
Par ailleurs, pour les catégories A1, A2, B1, B2 et C1, les rémunérations minimales annuelles conventionnelles sont augmentées à hauteur de 3 % et ainsi fixées de la façon suivante :

- A1 : 17 943,63 € ;
- A2 : 17 988,95 € ;
- B1 : 18 033,24 € ;
- B2 : 18 078,56 € ;
- C1 : 18 161,83 €.

Au 28 février 2017, le salarié qui n'aurait pas perçu le salaire minimum conventionnel correspondant à la période allant du 1er mars 2016 au 28 février 2017 se verra allouer une prime de rattrapage pour la période précédant l'entrée en vigueur du présent accord.

ART.
3

Les dispositions du présent avenant modifiant [l'article 10.1 de la convention collective](#) et fixant la valeur du point qui permet de calculer les salaires minima conventionnels entreront en vigueur, pour l'ensemble des organismes de la branche, le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant au Journal officiel.
Les signataires conviennent de subordonner son entrée en vigueur à son extension totale.

ART.
4

La partie la plus diligente procédera aux formalités requises en vue de son extension.

Grille des qualifications et des rémunérations minimales annuelles des salariés à temps plein au 1er mars 2016

Base : durée légale du travail.

Point annuel : 104,147 €.

(En euros.)

Catégorie de personnel	Niveau hiérarchique	Coefficient	Salaire minimum professionnel
Employés			
Spécialisés	A1	100	17 943,63
	A2	110	17 988,95
Qualifiés	B1	120	18 033,24
	B2	145	18 078,56
Techniciens			
Qualifiés 1er degré	C1	171	18 161,83
	C2	186	19 371,37
Qualifiés 2e degré	D1	200	20 829,43
	D2	220	22 912,38
Hautement qualifiés	E1	240	24 995,32
	E2	270	28 119,73
Cadres	F	310	32 285,62
	G	350	36 451,51
	H	450	46 866,22
	I	600	62 488,30

Avenant salaires : Avenant du 9 juin 2021 relatif aux salaires minima conventionnels annuels bruts de l'année 2021

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises et des salarié(e)s entrant dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988.

Conformément à l'[article L. 2222-1 du code du travail](#), le présent avenant s'applique en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, dans un délai de 6 mois à compter de leur date d'entrée en vigueur.

Ses stipulations s'appliquent, dans les conditions rappelées à l'article 2 du présent avenant, aux salarié(e)s employé(e)s à la date de conclusion du présent avenant, ou embauché(e)s postérieurement à cette date.

Eu égard à son objet, il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salarié(e)s.

ART. 2

ART. 2.1

Pour ces salarié(e)s dont les emplois ne sont pas encore classés selon la nouvelle classification, la grille de salaires minima conventionnels annuels bruts est la suivante :

(En euros.)

Catégorie de personnel	Niveau hiérarchique	Coefficient de classification	Salaire minimum conventionnel annuel brut 2021 (base : durée légale annuelle complète du travail)
Employé			
Spécialisé	A1	100	18 924,00
	A2	110	18 970,12
Qualifié	B1	120	19 015,19
	B2	145	19 061,30
Technicien			
Qualifié 1er degré	C1	171	19 146,04
	C2	186	20 305,73
Qualifié 2e degré	D1	200	21 784,20
	D2	220	23 896,32
Hautement qualifié	E1	240	26 008,42
	E2	270	29 176,57
Cadre	F	310	33 539,63
	G	350	37 705,52
	H	450	48 120,23
	I	600	63 742,31

**ART.
2.2**

Pour les salarié(e)s dont les emplois sont classés selon l'accord de classification du 16 janvier 2017, la grille de salaires minima conventionnels annuels bruts est la suivante :

(En euros.)

Palier	Fourchette de coefficient	Salaire minimum conventionnel annuel brut 2021
1	De 100 à 109	18 924,00
2	De 110 à 119	18 970,12
3	De 120 à 132	19 015,19
4	De 133 à 144	19 039,17
5	De 145 à 157	19 061,30
6	De 158 à 170	19 103,68
7	De 171 à 185	19 146,04
8	De 186 à 199	20 305,73
9	De 200 à 206	21 784,20
10	De 207 à 213	22 523,44
11	De 214 à 219	23 262,68
12	De 220 à 226	23 896,32
13	De 227 à 233	24 635,55
14	De 234 à 239	25 374,79
15	De 240 à 245	26 008,42
16	De 246 à 251	26 642,04
17	De 252 à 257	27 275,68
18	De 258 à 263	27 909,31
19	De 264 à 269	28 542,94
20	De 270 à 277	29 176,57
21	De 278 à 285	30 021,41
22	De 286 à 293	30 866,26
23	De 294 à 301	31 711,10
24	De 302 à 309	32 555,94
25	De 310 à 349	33 539,63
26	De 350 à 399	37 705,52
27	De 400 à 449	42 912,88
28	De 450 à 499	48 120,23
29	De 500 à 549	53 327,59
30	De 550 à 599	58 534,95
31	À partir de 600	63 742,31

S'agissant de salaires minima annuels, l'appréciation de leur respect se fait au terme de l'année (ou à la date de rupture du contrat de travail en cas de rupture antérieure au 31 décembre). Si, au 31 décembre 2021, le salarié bénéficiaire n'a pas perçu le salaire minimum annuel conventionnel prévu pour l'année, il bénéficie en début d'année civile suivante d'une régularisation de salaire dont le montant est égal à la différence entre le salaire minimum conventionnel qui lui est dû pour l'année civile en cours et le salaire annuel perçu.

**ART.
3**

Les partenaires sociaux rappellent que chaque entreprise doit matérialiser à titre informatif sur le bulletin de paie le salaire minimum conventionnel annuel brut correspondant au niveau de classification de chacun(e) des salarié(e)s qu'elle emploie.

**ART.
4**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter de sa date de signature.

Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

ART.
5

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord est notifié à l'ensemble des organisations représentatives dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail.

Le texte du présent accord est déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail.

Les parties signataires en demandent l'extension la plus rapide possible au ministre en charge du travail.

ART.

Le présent avenant détermine les salaires minima conventionnels annuels bruts pour l'année 2021.

Les partenaires sociaux de la branche des organismes de formation rappellent que toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, définissent la politique salariale de leur structure en respectant les salaires minima conventionnels annuels bruts correspondant aux niveaux de classification auxquels les salariés sont positionnés.

Ils soulignent par ailleurs que les stipulations du présent avenant ont vocation à s'appliquer de manière égale aux femmes et aux hommes, conformément au principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Avenant salaires : Avenant du 12 avril 2023 relatif aux salaires minima conventionnels annuels bruts de l'année 2023

Source officielle Légifrance

**ART.
1er**

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés entrant dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988, y compris dans les DROM COM.

Ses stipulations s'appliquent aux salariés employés à la date de conclusion du présent avenant, ou embauchés postérieurement à cette date.

Eu égard à son objet, il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

**ART.
2**

Les partenaires sociaux décident d'une nouvelle revalorisation de la grille de salaires minima conventionnels annuels bruts pour l'année 2023.

La grille de salaires minima conventionnels annuels bruts pour l'année 2023 est la suivante :

Palier	Fourchette de coefficient	Salaire minimum conventionnel annuel brut 2023 (base : durée du travail annuelle à temps complet)
1	De 100 à 109	21 657,24 €
2	De 110 à 119	21 710,03 €
3	De 120 à 132	21 813,17 €
4	De 133 à 144	21 840,68 €
5	De 145 à 157	21 917,76 €
6	De 158 à 170	21 966,49 €
7	De 171 à 185	22 119,04 €
8	De 186 à 199	23 458,81 €
9	De 200 à 206	23 983,59 €
10	De 207 à 213	24 857,50 €
11	De 214 à 219	25 673,35 €
12	De 220 à 226	26 372,65 €
13	De 227 à 233	27 188,49 €
14	De 234 à 239	28 004,34 €
15	De 240 à 245	28 703,63 €
16	De 246 à 251	29 402,91 €
17	De 252 à 257	30 102,21 €
18	De 258 à 263	30 801,50 €
19	De 264 à 269	31 500,80 €
20	De 270 à 277	32 200,09 €
21	De 278 à 285	33 132,48 €
22	De 286 à 293	33 900,31 €
23	De 294 à 301	34 574,59 €
24	De 302 à 309	35 495,72 €
25	De 310 à 349	36 366,70 €
26	De 350 à 399	40 366,03 €
27	De 400 à 449	45 810,86 €
28	De 450 à 499	51 255,68 €
29	De 500 à 549	56 700,50 €
30	De 550 à 599	62 145,33 €
31	À partir de 600	67 590,16 €

S'agissant de salaires minima annuels, l'appréciation de leur respect se fait au terme de l'année (ou à la date de rupture du contrat de travail en cas de rupture antérieure au 31 décembre). Si, au 31 décembre 2023, le salarié bénéficiaire n'a pas perçu le salaire minimum annuel conventionnel prévu pour l'année, il bénéficie d'une régularisation de salaire dont le montant est égal à la différence entre le salaire minimum conventionnel qui lui est dû pour l'année civile 2023 et le salaire annuel réellement perçu.

**ART.
3**

Les partenaires sociaux rappellent que chaque entreprise doit matérialiser à titre informatif sur le bulletin de paie le salaire minimum conventionnel annuel brut correspondant au niveau de classification de chacun des salariés qu'elle emploie.

**ART.
4**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter du jour de sa signature.

Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

ART.
5

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord est notifié à l'ensemble des organisations représentatives dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail.

Le texte du présent accord est déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail.

Les parties signataires en demandent l'extension au ministre en charge du travail.

ART.

Le présent avenant détermine les salaires minima conventionnels annuels bruts pour l'année 2023 dans la branche des organismes de formation.

Les partenaires sociaux de la branche des organismes de formation rappellent que toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, définissent la politique salariale de leur structure en respectant les salaires minima conventionnels annuels bruts correspondant aux niveaux de classification auxquels les salariés sont positionnés.

Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives de la branche des organismes de formation confirment leur engagement sur le sujet de l'égalité professionnelle, entendue comme l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes. C'est un élément primordial d'un secteur dont l'objet est de participer au développement des compétences des individus, vecteur d'émancipation de la personne dans son parcours professionnel et personnel.

En conséquence, elles y attachent une attention particulière pour toute négociation et conclusion d'accord conventionnel portant sur les conditions d'emploi et de travail des salariés ainsi que les garanties qui leur sont applicables, notamment en matière d'accès à l'emploi, à la formation, aux mobilités, aux promotions, à l'articulation des temps de vie et de rémunération.

En tout état de cause, elles soulignent que les textes conclus dans la branche s'appliquent de façon égale aux femmes et aux hommes.

Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs s'engagent également à participer et mettre en œuvre des actions qui contribuent à faire évoluer les représentations sur les femmes et à lutter contre les préjugés et stéréotypes liés aux genres.

Elles soulignent par ailleurs que les stipulations du présent avenant ont vocation à s'appliquer de manière égale aux femmes et aux hommes, conformément au principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Lexique

Les termes essentiels pour comprendre votre convention collective.

- **Avenant**

Modification apportée à un texte conventionnel, négociée entre partenaires sociaux et publiée au Journal officiel après extension.

- **Cadre**

Salarié à responsabilité élargie. Le statut cadre est défini par la classification de la convention et entraîne des droits spécifiques (préavis, retraite Agirc-Arrco, forfait jour).

- **Coefficient hiérarchique**

Indice numérique attribué à un emploi dans la grille de classification, servant de base au calcul du salaire minimum conventionnel.

- **Congés payés**

Droit légal de 2.5 jours ouvrables par mois travaillé (Art. L. 3141-3 Code du travail), soit 5 semaines par an. La convention collective peut prévoir des jours supplémentaires.

- **Convention collective (CCN)**

Accord écrit entre organisations patronales et syndicats de salariés qui complète ou améliore le Code du travail dans une branche d'activité.

- **DILA**

Direction de l'information légale et administrative. Organisme public éditeur de Légifrance et des bases KALI / JORF.

- **ETAM**

Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise. Catégorie professionnelle intermédiaire entre les ouvriers/employés et les cadres.

- **Extension**

Procédure ministérielle qui rend une convention collective obligatoire pour toutes les entreprises de la branche, même non signataires.

- **Forfait jour**

Décompte du temps de travail en jours travaillés sur l'année (et non en heures), réservé aux cadres autonomes et à certains salariés itinérants (Art. L. 3121-58).

- **IDCC**

Identifiant des Conventions Collectives. Code à 4 chiffres unique attribué par le ministère du Travail à chaque convention.

- **Indemnité de licenciement**

Somme versée par l'employeur lors d'un licenciement (hors faute grave). Le minimum légal est fixé par l'article R. 1234-2 du Code du travail.

- **KALI**

Base de données officielle des conventions collectives françaises, gérée par la DILA et accessible via l'API PISTE.

- **Licence Etalab**

Licence d'usage des données publiques françaises (version 2.0) qui autorise la libre réutilisation à condition de citer la source.

- **Minimum conventionnel**

Salaire plancher défini par la convention collective pour chaque niveau de classification. S'applique s'il est supérieur au SMIC.

- **NAF / APE**

Code de la Nomenclature d'Activités Française attribué par l'INSEE à chaque entreprise (5 caractères). Sert souvent à déterminer la convention applicable.

- **Période d'essai**

Phase initiale du contrat permettant à chaque partie de rompre sans formalité. Durée maximale fixée par la loi et la convention (Art. L. 1221-19).

- **Préavis**

Délai à respecter entre la notification de la rupture du contrat et son terme effectif. Variable selon le motif et l'ancienneté.

- **Prime d'ancienneté**

Complément de rémunération conventionnel calculé sur l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou la branche.

- **Salaire conventionnel**

Rémunération minimale due au salarié selon son coefficient et la convention applicable. Distinct du SMIC.

- **SMIC**

Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance. Plancher légal national, revalorisé au moins une fois par an (Art. L. 3231-1).