

SOLIDARITÉS

ETABLISSEMENTS SOCIAUX ET MÉDICO-SOCIAUX

MINISTÈRE DES SOLIDARITÉS
ET DE LA COHÉSION SOCIALE

Arrêté du 10 février 2012 relatif à l'agrément de certains accords de travail applicables dans les établissements et services du secteur social et médico-social privé à but non lucratif

NOR : SCSA1204982A

La ministre des solidarités et de la cohésion sociale,
Vu le code de l'action sociale et des familles, notamment ses articles L. 314-6 et R. 314-197 à R. 314-200 ;
Vu les avis de la Commission nationale d'agrément mentionnée à l'article R. 314-198 en date du 21 décembre 2011 ;
Vu les notifications en date du 6 février 2012,

Arrête :

Article 1^{er}

Sont agréés, sous réserve de l'application des dispositions législatives ou réglementaires en vigueur, à compter de la date prévue dans le texte ou, à défaut, de la date de publication du présent arrêté au *Journal officiel* de la République française, les accords collectifs de travail et décisions suivants :

I. – UNION DE SYNDICATS ET GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS REPRÉSENTATIFS DANS L'ÉCONOMIE SOCIALE (USGERES) (75012 Paris)

- a) Accord du 15 janvier 2011 relatif aux parcours d'évolution professionnelle.
- b) Accord du 8 avril 2011 relatif à la formation des dirigeants bénévoles.
- c) Accord du 23 mai 2011 relatif à l'égalité et à la prévention des discriminations.

II. – ASSOCIATION PROTESTANTE DE SERVICES (30900 Nîmes)

Accord d'entreprise du 28 décembre 2010 et avenant du 6 juin 2011 relatifs à l'adaptation du statut collectif.

III. – ASSOCIATION OREAG (33000 Bordeaux)

Accord d'entreprise du 26 octobre 2010 relatif au droit individuel à la formation.

IV. – ASSOCIATION AIDE FAMILIALE À DOMICILE DE LA GIRONDE (AFAD 33) (33300 Bordeaux)

Accord d'entreprise du 4 novembre 2010 relatif à l'organisation du travail.

V. – ASSOCIATION IRSA (33000 Bordeaux)

Accord d'entreprise du 4 novembre 2010 relatif à l'aménagement du temps de travail.

VI. – ASSOCIATION MAISON SAINT-MICHEL (35340 Liffré)

Avenant du 27 septembre 2010 relatif à l'aménagement du temps de travail.

VII. – ASSOCIATION ACPPA (69340 Francheville)

Accord du 18 octobre 2011 relatif à la prévention des risques psychosociaux.

VIII. – ASSOCIATION APAMIGEST
(75014 Paris)

- a) Protocole d'accord du 25 novembre 2010 relatif à l'organisation des transferts.
- b) Protocole d'accord du 30 novembre 2010 relatif à la journée de solidarité.

IX. – FONDATION DES DIACONESSES DE REUILLY
(78000 Versailles)

Procès-verbal de désaccord du 8 juin 2011 relatif à la négociation annuelle obligatoire.

X. – ASSOCIATION PRÉSENCE
(83500 La Seyne-sur-Mer)

Accord d'entreprise du 7 juillet 2011 relatif à la mise en place de plusieurs CHSCT.

XI. – ASSOCIATION ADPEP 86
(86580 Biard)

Avenant n° 2 du 10 octobre 2011 à l'accord du 29 juin 1999 relatif à l'aménagement du temps de travail.

XII. – ASSOCIATION ADEP-MAS D'ÉVRY
(91000 Évry)

- a) Accord du 8 avril 2011 relatif à l'organisation de la semaine de référence.
- b) Accord du 8 avril 2011 relatif à la durée quotidienne du travail.

XIII. – ASSOCIATION CHALOUETTE AUTISME ESSONNE
(91220 Brétigny-sur-Orge)

Accord du 14 octobre 2011 relatif au droit d'expression des salariés.

XIV. – ASSOCIATION L'ESSOR 93
(93340 Le Raincy)

Accord collectif d'entreprise du 29 octobre 2010 relatif à l'organisation du temps de travail.

Article 2

Ne sont pas agréés les accords suivants :

I. – MAISON DE RETRAITE SAINT-DOMINIQUE
(43500 Craponne-sur-Arzon)

Accord d'entreprise du 22 avril 2011 relatif à l'aménagement du temps de travail.

II. – ASSOCIATION CONFLUENCE SOCIALE
(44000 Nantes)

- a) Accord d'entreprise du 25 mars 2010 relatif à l'aménagement du temps de travail.
- b) Accord d'entreprise du 22 avril 2010 relatif aux assistants familiaux.

III. – ASSOCIATION LES PAPILLONS BLANCS DU HAUT-RHIN
(68068 Mulhouse)

Protocole d'accord du 7 janvier 2011 relatif à la négociation annuelle obligatoire.

IV. – ASSOCIATION ORSAC
(69002 Lyon)

Accord du 3 janvier 2011 relatif au compte épargne temps.

V. – ASSOCIATION FRÉDÉRIC LEVAVASSEUR
(97490 Sainte-Clotilde)

Accord du 26 août 2011 relatif au droit d'expression des salariés.

Article 3

La directrice générale de la cohésion sociale est chargée de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 10 février 2012.

Pour la ministre et par délégation :
*La directrice générale
de la cohésion sociale,*
S. FOURCADE

Nota. – Le texte des accords cités à l'article 1^{er} (I) ci-dessus sera publié au *Bulletin officiel* santé, protection sociale, solidarité n° 12/03 disponible sur les sites intranet et internet du ministère de la santé.

ANNEXE

ACCORDS CITÉS À L'ARTICLE 1^{er} DE L'ARRÊTÉ DU 10 FÉVRIER 2012 RELATIF À L'AGRÈMENT DE CERTAINS ACCORDS DE TRAVAIL APPLICABLES DANS LES ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES DU SECTEUR SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL PRIVÉ À BUT NON LUCRATIF

(Texte non paru au *Journal officiel*)

ACCORD SUR L'ÉGALITÉ ET LA PRÉVENTION DES DISCRIMINATIONS DANS L'ÉCONOMIE SOCIALE

Article 1^{er}. **Préambule et principes de l'accord**

Article 2. **Champ d'application de l'accord**

Article 3. **Sensibiliser les acteurs de l'économie sociale**

Article 4. **Veiller à la non-discrimination dans le recrutement**

Article 5. **Développer des démarches d'accueil et d'intégration des salariés**

Article 6. **Développer le tutorat**

Article 7. **Généraliser l'entretien professionnel**

Article 7.1. *Définition de l'entretien professionnel*

Article 7.2. *Mise en œuvre de l'entretien professionnel*

Article 8. **Veiller à l'égalité professionnelle**

Article 9. **Former à l'égalité et à la prévention des discriminations**

Article 10. **Le suivi d'indicateurs sur « l'égalité et prévention des discriminations » dans l'économie sociale**

Article 11. **Dispositions diverses**

Article 11.1. *Suivi des dispositions prévues dans le présent accord*

Article 11.2. *Entrée en vigueur*

Article 11.3. *Adhésion à l'accord*

Article 11.3.1. *Adhésion d'un syndicat ou d'une organisation d'employeurs*

Article 11.3.2. *Adhésion d'une organisation syndicale de salariés*

Article 11.4. *Révision et dénonciation de l'accord*

Article 11.5. *Dépôt légal et demande d'extension*

AVANT-PROPOS

L'un des fondements identitaires de l'économie sociale est de placer la personne, quels que soient son âge, son origine, son apparence, sa couleur, sa situation de handicap, son état de santé, sa religion, son orientation sexuelle ou son sexe, son identité de genre, son opinion politique ou syndicale, au cœur des entreprises.

Après avoir mené, en 2006, une étude sur la responsabilité sociale des employeurs dans l'économie sociale, l'USGERES a adopté en novembre 2007 une déclaration visant à « promouvoir la qualité de l'emploi dans les branches et les secteurs professionnels de l'économie sociale ». Cette déclaration définit notamment des orientations précises en matière de prévention des discriminations dans le but de faire progresser les pratiques professionnelles des employeurs de l'économie sociale.

Depuis 2008, l'USGERES s'est engagée à promouvoir la diversité et prévenir les discriminations au sein des branches, secteurs professionnels et entreprises de l'économie sociale.

Cet engagement s'est concrétisé par :

- la signature d'un protocole d'accord avec le ministère de l'immigration, de l'identité nationale et du développement solidaire, le 28 janvier 2008, pour trois ans renouvelable ;
- la réalisation d'une étude auprès des employeurs au cours de l'été 2008 ;
- l'organisation d'une conférence sur le thème de la diversité et de la lutte contre les discriminations le 26 mars 2009 ;
- la constitution du pôle « égalité et prévention des discriminations » ;
- la signature par les adhérents de l'USGERES de la charte diversité en mai 2010.

Article 1^{er}

Préambule et principes de l'accord

La problématique de l'égalité et de la prévention des discriminations a fait l'objet d'une réflexion paritaire dans le cadre du groupe de dialogue social transversal de l'économie sociale réunissant l'USGERES et les cinq confédérations syndicales de salariés représentatives au plan national.

Les travaux de ce groupe ont abouti aux actions suivantes.

La rédaction d'un texte de concertation sur ce thème

Afin de concrétiser leur engagement, les partenaires sociaux du groupe de dialogue social transversal de l'économie sociale ont formalisé un texte de concertation sur l'égalité et la prévention des discriminations dans l'économie sociale. Le texte est un engagement solennel en faveur de la diversité dans l'économie sociale. Il pose les bases de la réflexion paritaire et vise à garantir aux salariés la non-discrimination et l'égalité de traitement tout au long de leur parcours professionnel.

La définition d'axes de positionnement sur le thème de l'égalité et la prévention des discriminations

Les parties signataires souhaitent mettre en place une politique favorisant l'égalité et la prévention des discriminations dans la gestion des ressources humaines (GRH) par des mesures autour de :

- la sensibilisation et la mobilisation des acteurs de l'économie sociale ;
- le recrutement ;
- la formation professionnelle continue et la sécurisation des évolutions professionnelles ;
- la transmission des compétences et la gestion des parcours professionnels ;
- la définition d'indicateurs de suivi.

La problématique de l'égalité et de la prévention des discriminations suscite de nombreux enjeux, en particulier :

- l'adéquation entre les valeurs de l'économie sociale et les pratiques de gestion des ressources humaines dans les entreprises, branches et secteurs professionnels du secteur ;
- le soutien à la croissance et la création d'emplois dans les secteurs en tension de l'économie sociale et l'accueil de nouveaux talents ;
- le renforcement de la compétitivité et l'attractivité des métiers de l'économie sociale ;
- la gestion de la pyramide des âges et l'équilibre entre les différents groupes d'âges au sein des entreprises de l'économie sociale.

Les parties signataires rappellent que la thématique de l'égalité et de la prévention des discriminations renvoie à certains concepts généraux, notamment ceux définis par la loi (1) :

- la discrimination directe (2) ;
- la discrimination indirecte (3) ;
- l'action positive (4) ;
- la différence de traitement (5) ;
- l'égalité des chances (6).

Par cet accord, les parties signataires affirment leur volonté de :

- faire disparaître toutes les formes de discrimination ;

(1) Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

(2) Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation sexuelle ou son sexe, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.

(3) Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

La discrimination inclut :

1° Tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa et tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;

2° Le fait d'enjoindre à quiconque d'adopter un comportement prohibé par l'article 2.

(4) Action positive : on entend par action positive toute mesure de rattrapage (temporaire ou pas), qui vise à réduire ou corriger les inégalités du fait produites par des discriminations passées ou actuelles subies par un groupe de personnes en leur accordant (temporairement ou pas) certains avantages préférentiels, notamment en matière d'emploi.

(5) Différences de traitement autorisées.

Article L. 1132-1 du code du travail : ne fait pas obstacle aux différences de traitement, lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée.

Article L. 1133-2 du code du travail : les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un but légitime, notamment par le souci de préserver la santé ou la sécurité des travailleurs, de favoriser leur insertion professionnelle, d'assurer leur emploi, leur reclassement ou leur indemnisation en cas de perte d'emploi, et lorsque les moyens de réaliser ce but sont nécessaires et appropriés.

Ces différences peuvent notamment consister en :

1° L'interdiction de l'accès à l'emploi ou la mise en place de conditions de travail spéciales en vue d'assurer la protection des jeunes et des travailleurs âgés.

2° La fixation d'un âge maximum pour le recrutement, fondée sur la formation requise pour le poste concerné ou la nécessité d'une période d'emploi raisonnable avant la retraite.

Article L. 1133-3 du code du travail : les différences de traitement fondées sur l'incapacité constatée par le médecin du travail en raison de l'état de santé ou du handicap ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectives, nécessaires et appropriées.

Article L. 1133-4 du code du travail : les mesures prises en faveur des personnes handicapées et visant à favoriser l'égalité de traitement, prévues à l'article L. 5213-6 ne constituent pas une discrimination.

(6) L'égalité des chances n'est pas un principe juridique mais un objectif à atteindre à travers des actions positives. On juge que les inégalités sociales, économiques, culturelles doivent être réduites voire supprimées par « un coup de pouce » donné aux catégories de population les plus concernées par les inégalités. Rétablir l'égalité des chances pour ces catégories implique, d'abord, qu'elles ne soient plus victimes de discriminations.

- garantir une égalité « réelle » dans les branches, secteurs et entreprises de l'économie sociale ;
- faire de la thématique de l'égalité et de la prévention des discriminations une action prioritaire de la « responsabilité sociale des entreprises » de l'économie sociale ;
- intégrer la thématique égalité et prévention des discriminations comme un axe transversal du dialogue social ;
- mieux faire connaître la loi et s'appuyer des outils existants comme des leviers de management (plaquette « diversité » de l'USGERES, labels, chartes...).

Pour ce faire, les parties signataires s'engagent à :

- valoriser les savoir-faire, les pratiques professionnelles exemplaires et/ou innovantes dans le secteur de l'économie sociale à partir d'outils de veille, d'observation, de documentation et de mesure ;
- mettre en place des procédures garantissant l'égalité de traitement et la non-discrimination pour tous les salariés tout au long de leur parcours d'évolution professionnelle ;
- poursuivre la sensibilisation des professionnels (employeurs, instances représentatives du personnel, salariés) de l'économie sociale en la matière et agir pour transformer et faire évoluer les représentations négatives.

Considérant :

- le Préambule de la Constitution de 1946 qui inscrit le principe de l'égalité femme-homme dans tous les domaines.
- la loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 portant modification du code du travail et du code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- la loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations définit le cadre légal précisant les 8 domaines et les 18 critères prohibés (1) ;
- la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ;
- l'accord du 22 septembre 2006 sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans l'économie sociale, étendu le 1^{er} août 2010 ;
- l'accord national interprofessionnel (ANI) sur la diversité en entreprise du 12 octobre 2006, élargi le 14 mai 2008 ;
- la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations achève la transposition complète des textes européens en matière d'égalité de traitement (les directives 2006/54, 2004/113, 2002/73, 2000/78 et 2000/43) ;
- la loi du 24 novembre 2009 sur l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- les dispositions des accords de branches et secteurs professionnels en lien avec l'égalité et la prévention des discriminations conclus dans le champ de l'économie sociale (2).

Les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

Article 2

Champ d'application de l'accord

Le champ d'application de l'accord est le champ composé des activités des branches et secteurs professionnels fédérés par l'USGERES. Les dispositions du présent accord s'appliquent aux syndicats et groupements d'employeurs adhérents de l'union.

Les annexes du présent accord donnent la liste des branches et secteurs professionnels, des syndicats, des entreprises et des organismes entrant dans le champ d'application de l'accord.

Article 3

Sensibiliser les acteurs de l'économie sociale

La mise en place d'une démarche d'égalité et de prévention des discriminations suppose tout d'abord de passer par une première étape de sensibilisation et de mobilisation des acteurs.

L'étape de sensibilisation et de mobilisation des acteurs doit avoir pour objectif d'identifier, de démystifier et de combattre les stéréotypes et les préjugés ainsi que les représentations individuelles et/ou collectives.

(1) Les critères prohibés par la loi sont au nombre de 18 : l'origine, le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'âge, la situation familiale, les caractéristiques génétiques, l'appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation, une race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses, l'apparence physique, le patronyme, le handicap, l'état de santé sauf inaptitude constaté par le médecin, l'état de grossesse. Les domaines visés par la loi sont : la rémunération, la formation, le reclassement, l'affectation, la qualification, la promotion professionnelle, la mutation, le renouvellement de contrat.

(2) Liste des accords de branches en annexe.

Pour ce faire, les parties s'engagent à informer et à communiquer sur les enjeux de l'égalité, la prévention des discriminations et la promotion de la diversité auprès :

- des branches et secteurs professionnels ;
- des entreprises, et notamment celles dépourvues d'IRP ;
- des représentations du personnel (CE, DP, DS, CHSCT...).

Pour ce faire, les parties s'engagent à déployer différents moyens et outils de communication :

- des campagnes d'information (conférences, colloques, séminaires...);
- des guides (guide du recrutement...);
- des publications (plaquette « économie sociale au devant de la diversité », charte de la diversité...);
- Internet.

Article 4

Veiller à la non-discrimination dans le recrutement

Le recrutement doit permettre à chacun/chacune d'accéder à un emploi en fonction de ses compétences et de ses capacités professionnelles et sans aucun des motifs de discrimination prévu par la loi.

Les parties signataires réaffirment les dispositions légales et réglementaires (1) en matière d'égalité et de non-discrimination et soulignent que le code du travail (2) précise que les procédures de recrutement doivent être exemptes de tout critère discriminatoire. Les parties signataires soulignent que les critères objectifs du recrutement sont la compétence, la qualification et l'expérience professionnelle et rappellent les principales étapes d'une procédure de recrutement :

- la préparation du recrutement ;
- la recherche des candidatures ;
- la sélection des candidats ;
- l'entretien de recrutement ;
- l'accueil et l'intégration.

Elles rappellent, enfin, les obligations du recruteur.

Le poste à pourvoir et l'offre d'emploi

Le poste à pourvoir et l'offre d'emploi sont à définir précisément avec des critères objectifs limités aux compétences et aptitudes professionnelles requises par les missions à remplir et les tâches à effectuer. Le profil de poste, comme l'annonce, ne doit pas faire référence aux critères prohibés par la loi.

L'entretien de recrutement

Quelle que soit la forme sous laquelle elles sont demandées les informations doivent avoir pour seul but d'apprécier la capacité du candidat à occuper le poste ou ses aptitudes professionnelles.

La décision de recrutement

La décision de recrutement ou d'écarter un candidat doit reposer sur des éléments objectifs liés aux capacités professionnelles de l'individu et être justifiée.

Les parties signataires rappellent, en outre, que l'employeur a l'obligation d'informer les représentants du personnel sur les procédures de recrutement (3).

Les parties signataires considèrent que la poursuite de la diversification des méthodes et des canaux de recrutement pourra également permettre d'aller plus loin dans la diversité des collectifs de travail. Il s'agira d'élargir les canaux de recrutement (liste non exhaustive, sans ordre préférentiel) :

- encourager les candidatures internes ;
- renforcer les partenariats avec les organismes spécialisés tels que Pôle emploi, l'APEC (4), les missions locales, les associations et les structures d'insertion ;
- renforcer les partenariats avec les écoles et universités (associations d'anciens élèves, participation aux forums de recrutement organisés par des écoles et des universités...);
- favoriser l'alternance (professionnalisation et apprentissage) ;
- développer les collaborations avec les organismes chargés de gérer l'accès à l'emploi des travailleurs handicapés (l'AGEFIPH, les Cap emploi...);
- les candidatures en ligne (portail de l'emploi dans l'économie sociale) ;
- les candidatures spontanées ;
- participer aux salons, forums de recrutement ;

(1) Article L. 225-1 du code pénal et dispositions de la CNIL.

(2) Articles L. 1132-1 et L. 1221-6 du code du travail.

(3) Article L. 1132-1 du code du travail : « aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement... ».

(4) Association pour l'emploi des cadres.

- faire appel aux intermédiaires de l'emploi, et notamment aux cabinets de recrutement en veillant à ce que ces derniers développent des pratiques de recrutement exemptes de toute forme de discrimination.

Les branches et secteurs professionnels pourront mettre à la disposition des entreprises le guide du recrutement (1) conçu par l'USGERES.

Les parties signataires s'engagent à mettre en œuvre des actions pour sensibiliser et informer le plus grand nombre sur les métiers de l'économie sociale et les modalités de recrutement.

Article 5

Développer des démarches d'accueil et d'intégration des salariés

Les parties signataires insistent sur l'utilité des démarches d'accueil et d'accompagnement des salariés car elles facilitent l'intégration des nouveaux salariés au collectif de travail et participent à la prévention des potentiels risques d'exclusion. De ce fait, les signataires souhaitent que les entreprises de l'économie sociale mettent en place une politique d'accueil et d'intégration.

Il s'agit, notamment par la diffusion d'informations homogènes, partagées et d'un accompagnement adapté à la prise de fonction, de :

- permettre aux salariés de s'adapter aux exigences de leurs situations professionnelles ;
- acquérir les connaissances relatives aux procédures qu'ils auront à maîtriser ;
- et, plus globalement, de s'adapter à l'organisation du travail et à la culture d'entreprise.

Les signataires demandent aux branches et secteurs professionnels concernés par le présent accord de concevoir des outils susceptibles d'accompagner les entreprises dans la mise en place de démarches d'accueil et d'intégration des salariés.

Les signataires précisent que les actions suivantes peuvent constituer une démarche d'accueil et d'intégration des salariés et, par exemple :

- la remise de documents de communication facilitant l'accueil et l'intégration des nouveaux salariés ;
- la visite de l'entreprise et la présentation au collectif de travail ;
- l'organisation de réunions ou de sessions d'accueil et d'intégration des nouveaux salariés.

Article 6

Développer le tutorat

Les signataires du présent accord entendent favoriser le développement de la fonction tutorale. Cette démarche vise notamment à prévenir les discriminations et lutter contre les *a priori* liés à l'âge, renforcer l'employabilité des seniors et encourager les coopérations intergénérationnelles.

Pour ce faire, les branches et secteurs professionnels pourront proposer à des entreprises une charte et/ou un guide du tutorat prévoyant :

La formation des tuteurs

Afin de permettre aux tuteurs d'exercer au mieux leur fonction ; ces derniers pourraient bénéficier d'une formation.

L'encadrement de la mission de tutorat

La contractualisation d'une convention de tutorat signée par les trois parties (l'entreprise, le tuteur et le tuteur) pourrait être envisagée. Les branches et secteurs professionnels réaliseront un modèle type de convention de tutorat.

La reconnaissance et valorisation du tutorat

La reconnaissance professionnelle de la mission de tutorat est essentielle. Elle peut passer par la prise en compte des pratiques tutorales dans l'évaluation et la progression des salariés, dans le cadre de l'entretien professionnel.

Article 7

Généraliser l'entretien professionnel

Les parties signataires rappellent que les évolutions professionnelles des salariés doivent reposer sur des critères objectifs prenant en compte les compétences, la qualification et les expériences

(1) Dans ce cadre, un guide du recrutement a été conçu par l'USGERES avec l'appui de ses adhérents. Ce guide rappelle la loi, en particulier les articles du code du travail sur la non-discrimination ainsi que ceux du code pénal qui condamnent les actes de discrimination. Il procure, aussi, des conseils sur les différentes étapes du recrutement avec des recommandations particulières. Le guide est destiné aux syndicats d'employeurs adhérents de l'USGERES et à leurs entreprises adhérentes. Les branches et secteurs professionnels peuvent s'approprier et décliner cet outil en y intégrant leurs spécificités et savoir-faire RH.

professionnelles. Il convient donc de veiller à ce que chaque salarié puisse avoir les mêmes possibilités d'évolution professionnelle et puisse, dans la mesure du possible, progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle. Pour ce faire, les parties signataires conviennent de généraliser, dès la signature de l'accord, la pratique de l'entretien professionnel au sein des branches et secteurs professionnels entrant dans le champ d'application du présent accord. La mise en œuvre des entretiens professionnels a ainsi pour objectif de rationaliser les évolutions professionnelles des salariés.

Article 7.1

Définition de l'entretien professionnel

Les parties signataires conviennent que l'entretien professionnel réalisé par l'entreprise, conformément aux dispositions d'un accord de branche, a pour objectif de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes et compte tenu des besoins de l'entreprise.

Article 7.2

Mise en œuvre de l'entretien professionnel

Les signataires du présent accord demandent aux branches et secteurs professionnels de définir par accord les modalités de mise en œuvre de l'entretien professionnel dans le respect de leurs spécificités (taille des entreprises, modes d'organisation du travail...) et en complément de l'entretien annuel d'évaluation.

Dans ce cadre, les branches et secteurs professionnels déterminent :

- la périodicité de l'entretien professionnel ;
- les modalités de mise en œuvre ;
- la formalisation de l'entretien ;
- les suites à donner à l'entretien professionnel.

Les thèmes suivants pourront notamment être abordés au cours de l'entretien professionnel :

- l'évolution professionnelle ;
- le maintien dans l'emploi et l'accompagnement des deuxièmes parties de carrière ;
- le tutorat ;
- la conciliation des temps de vie.

Les parties signataires conviennent que la thématique de la conciliation des temps de vie ne pourra être abordée lors de l'entretien professionnel que lorsque le salarié en fait la demande.

Article 8

Veiller à l'égalité professionnelle

Les parties signataires stipulent que le respect du principe d'égalité de traitement est fondamental pour lutter contre :

- le « plafond de verre » qui empêche certains salariés d'accéder à des postes à responsabilité ;
- et les déséquilibres de mixité constatés dans différents métiers.

Les signataires demandent aux branches et secteurs professionnels de définir les dispositions propres à veiller à l'égalité professionnelle entre les salariés dans les huit domaines visés par la loi : la rémunération, la formation, le reclassement, l'affectation, la qualification, la promotion professionnelle, la mutation et le renouvellement de contrat.

Les parties signataires attirent, particulièrement, l'attention des branches et secteurs professionnels sur la nécessité de veiller :

- à la mixité des métiers et des qualifications ;
- aux modalités d'accès aux postes à responsabilité ;
- à l'égalité salariale ;
- à l'articulation des temps de vie (vie professionnelle, vie privée).

Article 9

Former à l'égalité et à la prévention des discriminations

Les discriminations sont un phénomène complexe et recouvrent, selon les individus, des acceptions différentes. Il importe donc, lorsqu'on veut les prévenir, de s'assurer d'une compréhension partagée de ce qu'elles revêtent et impliquent dans les pratiques professionnelles. Aussi, la formation des acteurs est centrale dans la mise en place d'une démarche de promotion de l'égalité et de lutte contre les discriminations.

C'est le socle de la formation qui permet, notamment, d'accompagner, plus efficacement, les acteurs dans la mise en place de procédures réduisant les risques discriminatoires.

Les parties signataires demandent aux branches et secteurs professionnels d'inscrire, dans leurs priorités annuelles, la prise en charge d'actions de formation des salariés, notamment en situation d'encadrement ou ayant des responsabilités en matière de recrutement.

Ces formations auront notamment pour objectifs de :

- briser les tabous et les représentations personnelles liées à l'expérience des individus et les représentations sociales véhiculées par la société ;
- questionner les pratiques professionnelles, collectives et individuelles ;
- former aux techniques de recrutement et à la mise en œuvre de l'entretien professionnel.

Article 10

Le suivi d'indicateurs sur « l'égalité et la prévention des discriminations » dans l'économie sociale

La mesure des phénomènes d'inégalité de traitement dans l'emploi et le déroulement de carrière est certes complexe mais constitue un enjeu économique et social majeur.

Considérant que la prévention des inégalités et des discriminations est un enjeu économique et social majeur, les parties signataires conviennent de définir, dans le cadre du groupe de dialogue social transversal de l'économie sociale, des indicateurs communs de mesure de l'évolution des pratiques sur toutes les formes de discriminations au regard des huit domaines visés par la loi : la rémunération, la formation, le reclassement, l'affectation, la qualification, la promotion professionnelle, la mutation et le renouvellement de contrat.

Afin de mesurer de manière homogène les politiques et actions menées en faveur de l'égalité et la prévention des discriminations au sein des branches et secteurs professionnels entrant dans le champ d'application de l'accord, des indicateurs communs seront définis.

Les travaux des observatoires des branches et secteurs professionnels en la matière pourront, par ailleurs, alimenter cette démarche.

Les parties signataires du présent accord souhaitent que les branches et secteurs professionnels réalisent, chaque année, un bilan des actions menées en matière d'égalité et de prévention des discriminations et en informent les partenaires sociaux. Les branches et les secteurs professionnels veilleront à ce que les entreprises de plus de 50 salariés disposant d'un comité d'entreprise réalisent un bilan annuel des actions réalisées en matière d'égalité et prévention des discriminations.

Article 11

Dispositions diverses

Article 11.1

Suivi des dispositions prévues dans le présent accord

Les parties conviennent de mettre, dès la première année, après l'arrêté d'extension du présent accord à l'ordre du jour du groupe de dialogue social transversal de l'économie sociale, le suivi du présent accord et les conditions de sa mise en œuvre afin de dresser un bilan et convenir d'améliorations au regard, notamment, des pratiques et des évolutions légales et réglementaires.

Article 11.2

Entrée en vigueur

L'ensemble des dispositions que contient le présent accord entrera en vigueur au premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Pour la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile, il est expressément convenu que l'entrée en vigueur du présent accord est suspendue à l'obtention de son agrément ministériel conformément aux dispositions prévues par l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles. Les parties signataires considèrent, par souci de cohérence et d'unicité, que cette condition suspensive s'appliquera à toutes les entreprises et établissements de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile indépendamment du secteur d'activités concerné.

Il n'apparaît, en effet, pas envisageable aux parties signataires de permettre que le présent accord puisse s'appliquer dans les différentes entreprises et établissements relevant de la même branche de manière différée ou décalée dans le temps, voire ne s'appliquer que dans certaines entreprises ou dans certains établissements en cas de refus définitif d'agrément.

La validité de l'accord est subordonnée aux dispositions législatives et réglementaires indispensables à son application,

Durée de l'accord : le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord sera largement diffusé auprès des branches et secteurs professionnels entrant dans son champ d'application.

Article 11.3

Adhésion à l'accord

Article 11.3.1

Adhésion d'un syndicat ou d'une organisation d'employeurs

Peut adhérer au présent accord tout syndicat ou organisation d'employeurs. La demande d'adhésion devra être notifiée au groupe de dialogue social transversal dans l'économie sociale.

Conformément à l'article L. 2261-5 (1) du code du travail, l'adhésion prendra la forme d'un accord collectif entre, d'une part, les parties intéressées par l'adhésion, d'autre part, les organisations d'employeurs et syndicales de salariés signataires du présent accord.

Article 11.3.2

Adhésion d'une organisation syndicale représentative de salariés

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, peut adhérer au présent accord toute organisation syndicale représentative de salariés dans le champ de l'accord. L'adhésion est notifiée aux signataires de l'accord et fait l'objet d'un dépôt dans des conditions prévues par voie réglementaire.

Article 11.4

Révision et dénonciation de l'accord

Conformément aux dispositions légales, chaque signataire peut demander la révision de tout ou partie de l'accord. La demande de révision, transmise par écrit à chacun des signataires, expose les lignes directrices et les points sur lesquels la révision est souhaitée.

L'accord peut également faire l'objet d'une dénonciation à l'initiative d'un ou plusieurs signataires.

La dénonciation du présent accord peut intervenir conformément aux articles L. 2222-6 et L. 2261-9-10-11-13-14 du code du travail. Cette dénonciation se fait par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée à l'ensemble des parties signataires. Elle est précédée d'un préavis de trois mois.

Article 11.5

Dépôt légal et demande d'extension

Le présent accord fera l'objet des procédures de dépôt légal, auprès des services centraux du ministre chargé du travail, à la direction générale du travail, telles que prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 23 mai 2011.

Pour les organisations d'employeurs :

L'USGERES (*signé*).

Pour les organisations syndicales de salariés :

La CFDT (*signé*).

La CFE-CGC (*non signataire*).

La CFTC (*signé*).

La CGT-FO (*non signataire*).

La CGT (*non signataire*).

(1) Article L. 2261-5 du code du travail : Si l'adhésion a pour objet de rendre la convention de branche ou l'accord professionnel ou inter-professionnel applicable dans un secteur territorial ou professionnel non compris dans son champ d'application, elle doit prendre la forme d'un accord collectif entre les parties intéressées conformément aux dispositions de l'article L. 2231-1 et les parties signataires de cette convention ou de cet accord. Le champ d'application en est modifié en conséquence.

A N N E X E S

1. Composantes de l'USGERES entrant dans le champ d'application de l'accord

SECTEURS d'activité	NOMBRE d'entreprises	NOMBRE de salariés	ORGANISATIONS membres de l'USGERES	CONVENTIONS COLLECTIVES	ACTIVITÉS GÉRÉES
Aide à domicile	5 000	220 000	MR ADESSA Domicile UNA FNAAFP-CSF	CCN Unique aide à domicile, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile du 21 mai 2010 (non étendue).	85.3J Aide à domicile. 85.3K Autres formes d'action sociale. 85.1G Activités des auxiliaires médicaux. Soins à domicile.
Animation	13 000	150 000	CNEA	CCN Animation du 28/06/1988, étendue le 10/01/1989 (brochure n° 3246).	55.2A Auberges de jeunesse et refuges. 55.2E Autres hébergements touristiques. 80.4D Autres enseignements. 85.3G Crèches et garderies d'enfants. 85.3K Autres formes d'activités sociales. 91.3E Organisations associatives (nca*). 92.3D Gestion de salle de spectacles. 92.3K Activités d'intérêt social dans le domaine culturel. 92.5A Gestion des bibliothèques. 92.5C Gestion du patrimoine culturel. 92.5E Gestion du patrimoine naturel. 92.6A Gestion d'installations sportives. 92.6C Autres activités sportives. 92.7C Autres activités récréatives.
Centres sociaux et associations d'accueil de jeunes enfants	5 000	80 000	SNAECSO	CCN des acteurs du lien social et familial (ALISFA) du 4/06/1983, étendue le 22/06/1987 (brochure n° 3218).	79.90Z Autres services de réservation et activités connexes. 85.3G Crèches et garderies d'enfants. 88.99A Autre accueil ou accompagnement sans hébergement d'enfants et d'adolescents. 88.99B Action sociale sans hébergement (nca*). 88.91A Accueil de jeunes enfants. 90.04Z Gestion de salles de spectacles. 91.3E Organisations associatives (nca*). 92.3D Gestion de salle de spectacles. 94.99Z Autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire. 93.29Z Autres activités récréatives et de loisirs. 94.12Z Activités des organisations professionnelles.
Foyers de jeunes travailleurs	330	8 000	SNEFOS-JT	CCN Organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16/07/2003, étendue le 9/2/2004 (brochure n° 3014).	55.2 F Hébergement collectif non touristique.

SECTEURS d'activité	NOMBRE d'entreprises	NOMBRE de salariés	ORGANISATIONS membres de l'USGERES	CONVENTIONS COLLECTIVES	ACTIVITÉS GÉRÉES
Logement social	145	3 000	PACT ARIM	CCN Personnels PACT et ARIM du 21/10/1983, étendue le 13/12/1998 (brochure n° 3221).	85.3K Autres formes d'action sociale.
Missions locales PAIO	500	12 000	UNML - PAIO	CCN Missions locales et PAIO du 21/02/2001, étendue le 27/12/2001 (brochure n° 3304).	85.3K Autres formes d'action sociale. 91.3E Organisations associatives (nca*).
Mutualité	4 321	73 895	UGEM	CCN Mutualité du 31/01/2000, étendue le 17/08/2001 (brochure n° 3300).	66.0G Assurance relevant du code de la mutualité. 85.1C Pratique médicale. 85.1E Pratique dentaire. 85.1G Activités des auxiliaires médicaux.
Radiodiffusion	700	2 850	SNRL	CCN de la radiodiffusion du 11/04/1996, étendue le 22/10/1996 (brochure n° 3285).	92.2A Activités de radio.
Régies de quartier	140	2 500	SNPERQ	Accord collectif du 22 mars 1999. Accord national du 15 septembre 2004 relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie dans les régies de quartier.	
Sociétés coopératives et participatives adhérentes de la CG-SCOP	1 900	41 000	CG-SCOP		
Sport	18 000	100 000	COSMOS CNEA U2C2F	CCN du 7/07/2005. Étendue le 25/11/2006. Accord du 17 juin 2005 sur le statut des entraîneurs et éducateurs du football. Protocole d'adhésion du 31 mai 2006 à la CCN des administratifs et assimilés du football.	92.6A Gestion d'installations sportives. 92.6C Autres activités sportives.
Atelier et chantier d'insertion (ACI)	140	7 000	SYNESI	Accord du 27 avril 2007 relatif au champ d'application des accords collectifs des ACI.	853K. 913E.
Tourisme social et familial	650	40 000	SATPS UNODESC-CNEA	CCN Tourisme social et familial du 28/06/1979, étendue le 02/07/1980 (brochure n° 3151).	55.2C Exploitations de terrains de camping. 55.2E Autres hébergements touristiques. 63.3Z Agences de voyages. 74.1J Administrations d'entreprises. 91.3E Organisations associatives (nca*).
* Nca : non classés ailleurs.					

2. Syndicats et groupements d'employeurs adhérents de l'USGERES et entrant dans le champ d'application de l'accord

Pour les associations du secteur sanitaire et social :

- ADESSA à domicile, Fédération nationale ;
- FNAAFP/CSF, Fédération nationale des associations de l'aide familiale populaire – membre de la Confédération syndicale des familles ;
- Fédération des PACT, Fédération nationale des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière ;
- SNALESS, Syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social ;
- UNA, Union nationale des associations de soins et services à domicile ;
- UNADMR, Union nationale des associations du service à domicile ;
- UNIOPSS, Union nationale interfédérale des œuvres et organismes privés sanitaires et sociaux.

Pour les associations de l'animation, de l'éducation permanente, du développement social, culturel et sportif :

- COSMOS, Conseil social du mouvement sportif ;
- SADCS, Syndicat des associations de développement culturel et social – membre du CNEA (Conseil national des employeurs associatifs) ;
- SATPS, Syndicat d'associations de tourisme, de promotion sociale, de vacances et de loisirs ;
- SNAECSSO, Syndicat national d'associations employeurs de personnels au service des centres sociaux et socioculturels ;
- SNEFA, Syndicat national des employeurs de la formation et de l'animation – membre du CNEA ;
- SNEFOS, Syndicat national employeur des foyers, résidences sociales et services pour jeunes ;
- SNOGAEC, Syndicat national des organisations gestionnaires d'activités éducatives et culturelles – membre du CNEA ;
- SNRL, Syndicat national des radios libres ;
- SNPERQ, Syndicat national professionnel des employeurs des régies de quartier ;
- SYNESI, Syndicat national des employeurs spécifiques d'insertion ;
- SYNOFDES, Syndicat national des organismes de formation de l'économie sociale ;
- UNML, Union nationale des missions locales PAIO, et organismes d'insertion sociale et professionnelle ;
- U2C2 F, Union des clubs des championnats français de football ;
- UNODESC, Union nationale des organismes de développement social, sportif et culturel – membre du CNEA.

Pour la coopération :

- le CC, Le Crédit coopératif ;
- CGSCOP, Confédération générale des SCOP.

Pour la mutualité :

- UGEM, Union des groupements d'employeurs mutualistes.

ACCORD SUR LES PARCOURS D'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE
DANS L'ÉCONOMIE SOCIALE

PRÉAMBULE ET PRINCIPES DE L'ACCORD

1. Périmètre de l'accord

Article 1^{er}. **Champ d'application de l'accord**

2. Dispositions relatives à la valorisation de situations professionnelles prioritaires relevant des parcours d'évolution professionnelle

Article 2.1. *Situations professionnelles types*

Article 2.2. *Publics prioritaires*

3. Dispositions relatives à l'accompagnement et au financement des parcours d'évolution professionnelle

Article 3.1. *Accompagnement des parcours d'évolution professionnelle*

Article 3.1.1. La bourse d'emplois dans l'économie sociale

Article 3.1.2. La transférabilité du droit individuel à la formation (DIF)

Article 3.1.3. Le programme d'appui à l'accompagnement des parcours d'évolution professionnelle

Article 3.1.4. Le suivi du parcours d'évolution professionnelle

Article 3.2. *Certificats de qualification professionnelle (CQP) interbranches ou transversaux*

Article 3.3. *Financement des parcours d'évolution professionnelle*

4. Dispositions relatives à l'engagement d'information des branches et secteurs sur les parcours d'évolution professionnelle

Article 4.1. *Développement de la mission d'information et de prospective des branches et secteurs professionnels*

Article 4.2. *Dispositif d'information des branches et secteurs professionnels*

5. Dispositions diverses

Article 5.1. *Suivi des dispositions prévues dans le présent accord*

Article 5.2. *Entrée en vigueur*

Article 5.3. *Adhésion à l'accord*

Article 5.3.1. Adhésion d'un syndicat ou d'une organisation d'employeurs

Article 5.3.2. Adhésion d'une organisation syndicale de salariés

Article 5.4. *Révision et dénonciation de l'accord*

Article 5.5. *Dépôt légal et demande d'extension*

PRÉAMBULE ET PRINCIPES DE L'ACCORD

Les parties signataires de l'accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans l'économie sociale du 22 septembre 2006 ont pris l'engagement de développer cinq axes de progrès dont :

- la promotion des parcours de professionnalisation ;
- la transférabilité et l'accompagnement du DIF.

Dans le cadre du comité de suivi paritaire de l'accord du 22 septembre 2006, une concertation sur le thème des parcours d'évolution professionnelle a été menée sur la période de décembre 2006 à février 2008.

Le présent accord sur les parcours d'évolution professionnelle représente le premier accord d'application de l'accord du 22 septembre 2006 et concrétise la volonté des parties signataires d'articuler, au mieux, sur ce sujet la négociation professionnelle et interbranches, dans le respect de deux principes d'égale importance :

- le principe de valeur ajoutée : les dispositions élaborées au niveau interbranches ont pour finalité de répondre aux spécificités des entreprises et des salariés de l'économie sociale ;
- le principe de respect de la subsidiarité à l'égard des branches et secteurs professionnels.

L'atteinte des objectifs du présent accord résulte de l'engagement réciproque des deux parties (employeurs et salariés) à développer le principe de parcours d'évolution professionnelle dans l'économie sociale afin de permettre à chaque personne, indépendamment de son statut, de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Fortes du constat que le concept de parcours renvoie à des réalités très diversifiées, les parties signataires du présent accord entendent par « parcours d'évolution professionnelle » l'ensemble des progressions professionnelles du salarié tout au long de sa vie. Le parcours d'évolution professionnelle se conçoit dans et entre les entreprises et a, notamment, pour objectifs de :

- permettre l'adaptation et la professionnalisation des salariés dans le cadre de leur emploi ;
- participer au développement des compétences et des qualifications des salariés tout au long de leur vie ;

- développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle.

La réussite du parcours d'évolution professionnelle résulte, notamment, de la transférabilité inter-branches d'un certain nombre de dispositifs de formation au sein et entre les branches et secteurs professionnels de l'économie sociale.

Les parties signataires réaffirment que :

- chaque salarié doit être en mesure, tout au long de sa vie professionnelle, de progresser, de développer, de compléter ou d'actualiser sa qualification, ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles ;
- le développement des qualifications et compétences des salariés doit être conforté par des dispositifs de valorisation des acquis de l'expérience et de formation professionnelle tout au long de la vie et par la mise en place de mesures d'accompagnement des parcours d'évolution professionnelle définies par secteurs d'activité ;
- toutes les formes de mobilités (géographique, fonctionnelle, sectorielle) choisies, et, plus particulièrement, les mobilités interbranches, doivent être facilitées et accompagnées.

Considérant :

- les dispositions de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social ;
- les dispositions de l'accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans l'économie sociale du 22 septembre 2006 qui prévoit la signature d'accords d'application ;
- les dispositions des accords de branches et secteurs professionnels relatifs à la formation professionnelle tout au long de la vie conclus dans le champ de l'économie sociale, en application de l'article L. 2241-6 du code du travail ;
- les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels fusionnant l'ANI du 5 décembre 2003 et l'ANI du 7 janvier 2009 ;
- les dispositions de la loi sur l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie du 24 novembre 2009.

Les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

1. Périmètre de l'accord

Article 1^{er}

Champ d'application de l'accord

Le champ d'application de l'accord est le champ composé des activités des branches et secteurs professionnels fédérés par l'USGERES.

Ainsi, les dispositions du présent accord s'appliquent aux syndicats et groupements d'employeurs adhérents de l'USGERES.

Les annexes du présent accord donnent la liste des branches et secteurs professionnels, des syndicats, des entreprises et des organismes entrant dans le champ d'application de l'accord.

2. Dispositions relatives à la valorisation de situations professionnelles prioritaires relevant des parcours d'évolution professionnelle

Article 2.1

Situations professionnelles « types »

Pour favoriser les évolutions professionnelles des salariés et les mobilités professionnelles transversales au sein des branches et secteurs professionnels de l'économie sociale, les signataires priorisent certaines situations professionnelles telles que (sans ordre préférentiel) :

- l'évolution professionnelle des personnes en situation de précarité d'emploi intégrant les qualifications et les requalifications professionnelles ;
- les sorties de contrats de courte durée (CDD, emplois saisonniers...) ;
- les situations d'emplois à temps partiel subi ;
- les interruptions d'activité professionnelle (congé maternité, congé d'adoption, congé parental d'éducation, congé longue maladie, détachements syndicaux...) ;
- les reconversions professionnelles ;
- la poursuite de formations qualifiantes et/ou diplômantes, accompagnant une mobilité d'une branche à une autre de l'économie sociale.

Article 2.2

Publics prioritaires

En référence à l'article 2.1 relatif aux situations professionnelles « types », les branches et secteurs professionnels définissent paritairement, dans le cadre de leurs négociations triennales, les publics prioritaires pour lesquels les parcours d'évolution professionnelle donnent lieu à une priorité d'accès et en informent le comité de suivi paritaire de l'accord du 22 septembre 2006.

Les signataires du présent accord stipulent qu'*a minima*, et en complément des dispositions existantes, les branches et secteurs professionnels doivent privilégier les axes de négociation suivants :

- la transférabilité du DIF entre les entreprises d'une même branche ou d'un même secteur professionnel ;
- l'utilisation du DIF, à l'initiative du salarié et avec l'accord de l'employeur, au retour de congés d'une durée supérieure à trois mois ;
- l'accès prioritaire au CIF (1) pour les salariés ayant plus de quarante ans ou après quinze ans d'activité professionnelle, en lien avec les organismes paritaires de gestion du congé individuel de formation (OPACIF) compétents dans le champ du présent accord ;
- l'accès prioritaire à la période de professionnalisation pour les salariés ayant plus de quarante ans ou après quinze ans d'activité professionnelle.

3. Dispositions relatives à l'accompagnement et au financement des parcours d'évolution professionnelle

Article 3.1

Accompagnement des parcours d'évolution professionnelle

Article 3.1.1

La bourse d'emplois dans l'économie sociale

Pour faciliter la mise en œuvre opérationnelle des parcours d'évolution professionnelle, les parties signataires conviennent de mettre en place une bourse d'emplois (offres d'emplois et candidatures) dans le champ du présent accord.

Mise en œuvre par les syndicats d'employeurs et accessible à tous, cette bourse d'emplois a pour objet d'accroître l'information sur les métiers et les qualifications et d'encourager les évolutions professionnelles transversales.

Conformément aux articles L. 5331-1 à L. 5333-1 du code du travail relatifs à la diffusion et la publicité des offres et demandes d'emploi, cet outil diffusera :

- une liste d'offres d'emplois et de candidatures au sein des branches et secteurs professionnels couverts par le présent accord ;
- une liste d'emplois transversaux (communs à plusieurs branches ou secteurs professionnels) couverts par le présent accord ;
- une liste de qualifications transversales requises pour ces emplois.

À cet effet, les syndicats d'employeurs et les employeurs relevant du champ d'application du présent accord, outre la mise en œuvre du dispositif de bourse participent à la diffusion de l'information sur les emplois disponibles, dans le respect des procédures d'appel à candidatures internes quand elles existent dans les entreprises, mutualisent l'information sur les emplois et les qualifications ainsi que les outils de recrutement existant au sein de leurs réseaux.

La formalisation de la bourse d'emplois, ses modalités de fonctionnement interbranches ainsi que son bilan annuel seront réalisés dans le cadre du comité de suivi paritaire de l'accord du 22 septembre 2006.

Article 3.1.2

La transférabilité du droit individuel à la formation (DIF)

Dans le prolongement des dispositions de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle et au dialogue social, des accords de branches ou de secteurs professionnels sur la transférabilité du DIF et afin d'accompagner au mieux toutes les formes de mobilités professionnelles, les parties signataires conviennent de mettre en place la transférabilité du DIF au sein du champ d'application du présent accord.

La transférabilité du DIF telle que prévue dans le présent accord doit être distinguée de la portabilité du DIF (2) définie à l'article 4 de la loi sur l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie du 24 novembre 2009.

(1) Article L. 6322-1 du code du travail : Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris, le cas échéant, dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité. Ces actions de formation doivent permettre au salarié :

1° d'accéder à un niveau supérieur de qualification ;

2° de changer d'activité ou de profession ;

3° de s'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale et à l'exercice des responsabilités associatives bénévoles.

(2) Loi du 24 novembre 2009, article 4, section 5 « la portabilité du droit individuel à la formation ». Art. L. 6323-17. – En cas de licenciement non consécutif à une faute lourde, et si le salarié en fait la demande avant la fin du préavis, la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées, multiplié par le montant forfaitaire visé à l'alinéa de l'article L. 6322-14 permet de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. À défaut d'une telle demande, la somme n'est pas due par l'employeur. « Lorsque l'action mentionnée à l'alinéa précédent est réalisée pendant l'exercice du préavis, elle se déroule pendant le temps de travail. » « En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son droit individuel à la formation sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du préavis. »

Les parties signataires du présent accord conviennent, qu'au-delà des dispositions légales, le DIF est transférable dans les branches et secteurs professionnels concernés par le présent accord, en cas de démission et de rupture conventionnelle. Les droits acquis au titre du DIF et n'ayant pas été utilisés pourront être mobilisés par le salarié, en accord avec son nouvel employeur, au cours des deux années suivant son embauche.

Lorsque le salarié utilise son DIF, la durée de l'action de formation réalisée s'impute sur le contingent d'heures de formation au titre du DIF et non utilisées à la date de son embauche. Conformément à l'article L. 6323-14 (1) du code du travail, lorsque la formation est réalisée hors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'employeur de l'allocation de formation.

La prise en charge financière est assurée par l'OPCA du nouvel employeur.

Article 3.1.3

Le programme d'appui à l'accompagnement des parcours d'évolution professionnelle

Les signataires du présent accord s'engagent à mettre en œuvre un programme d'appui à l'accompagnement des parcours d'évolution professionnelle. Afin de garantir sa mise en œuvre, les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés de branche ou de secteur adhérant aux organisations signataires du présent accord devront inscrire ce programme dans leurs priorités d'actions annuelles.

Dans le cadre de ce programme, les actions suivantes devront être développées :

- la sensibilisation, l'information et le conseil en matière de formation professionnelle, aux entreprises ou établissements et, plus particulièrement, aux très petites entreprises (TPE) et des salariés ;
- la transmission d'informations sur les dispositifs de formation prévus dans le cadre de :
 - la loi 2004-391 du 14 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social ;
 - l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels ;
 - la loi sur l'orientation et la formation professionnelle du 24 novembre 2009, afin de permettre aux salariés de disposer d'une meilleure connaissance sur les dispositifs de formation existants ;
- l'appui et le conseil aux entreprises ou établissements en matière de montage de projets de formation, notamment dans la combinaison des différents dispositifs de formation pouvant être mis en place dans le cadre des parcours d'évolution professionnelle ;
- la recherche de financements complémentaires (fonds publics, FPSPP, FSE...);
- la gestion administrative et financière des dossiers de formation.

Pour mettre en œuvre ce programme d'accompagnement des parcours d'évolution professionnelle, les branches et secteurs professionnels s'appuieront notamment sur les travaux et réflexions :

- des observatoires paritaires des métiers et des qualifications, dans une logique de mutualisation et de capitalisation des informations entre les branches et secteurs professionnels de l'économie sociale ;
- des commissions paritaires nationales emploi formation (CPNEF) dans l'ingénierie des parcours d'évolution professionnelle.

Un rapport annuel sera présenté par les branches et secteurs professionnels susvisés au comité de suivi paritaire de l'accord du 22 septembre 2006.

Article 3.1.4

Le suivi du parcours d'évolution professionnelle

Le parcours d'évolution professionnelle est constitué des connaissances, compétences, aptitudes professionnelles et qualifications acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue. Il doit concourir à faire progresser le salarié d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle conformément aux dispositions du code du travail (2).

(1) Article L. 6323-14 du code du travail : Lorsque les heures de formation sont accomplies hors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'employeur de l'allocation de formation prévue à l'article L. 6321-1 du code du travail.

(2) Article L. 6111-1 du code du travail : « La formation professionnelle tout au long de la vie constitue une obligation nationale. Elle vise à permettre à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle, ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle. » Bilan d'étape professionnel et passeport orientation et formation.

Afin de tracer les expériences professionnelles acquises au sein des branches, secteurs et entreprises de l'économie sociale, le comité de suivi paritaire de l'accord du 22 septembre 2006 est chargé d'élaborer, en lien avec les CPNEFP, un modèle type du volet « économie sociale » du passeport « orientation et formation » (1), tel que défini dans la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Il est entendu que le passeport « orientation et formation » demeure la propriété de la personne qui en garde l'opportunité d'utilisation.

L'information et la diffusion, sous forme électronique ou sous forme papier, du modèle type du volet « économie sociale » du passeport « orientation et formation » seront promues à l'initiative des branches et secteurs professionnels qui en tiendront informé, annuellement, le comité de suivi paritaire de l'accord du 22 septembre 2006.

Le bilan d'étape professionnel (2) contribuera à suivre et accompagner les salariés dans leur parcours d'évolution professionnelle conformément à l'article 7 de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie. Sa mise en œuvre sera renvoyée à la négociation entre les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ du présent accord, d'un avenant portant sur les modalités de mise en œuvre et le contenu du bilan d'étape professionnel dans les branches, secteurs et entreprises de l'économie sociale.

Article 3.2

Certificats de qualification professionnelle (CQP) interbranches ou transversaux

Afin de favoriser la transférabilité des compétences au sein du champ d'application du présent accord, les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés des branches et secteurs professionnels concernées demandent aux branches et secteurs professionnels de développer des collaborations afin d'élaborer et de mettre en œuvre des référentiels communs du type de ceux des certificats de qualification professionnelle (CQP) interbranches ou transversaux et de les soumettre à la Commission nationale de la certification professionnelle.

Les CQP interbranches ou transversaux sont des certificats de qualification professionnelle qui valident des capacités ou compétences professionnelles communes à certains métiers dans plusieurs branches et secteurs professionnels de l'économie sociale.

Les référentiels de CQP interbranches ou transversaux s'appuieront sur les référentiels d'activités et de certification tels que prévus par la loi sur l'orientation et la formation professionnelle du 24 novembre 2009. Les certificats de qualification professionnelle interbranches ou transversaux, établis par plusieurs branches ou secteurs professionnels, seront enregistrés au RNCP.

Article 3.3

Financement des parcours d'évolution professionnelle

Les parties signataires s'engagent à garantir la mise en œuvre d'un programme d'appui à l'accompagnement des parcours d'évolution professionnelle, compte tenu des orientations préalablement définies.

Pour ce faire, les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés signataires du présent accord veillent à ce que leurs organisations professionnelles adhérentes de branche ou de secteur professionnel mettent en place par accord les conditions de financement au sein des OPCA auxquelles ces dernières appartiennent.

Un rapport annuel sera présenté par les branches et secteurs professionnels susvisés au comité de suivi paritaire de l'accord du 22 septembre 2006.

Les accords négociés dans les branches et secteurs professionnels du champ du présent accord pourront convenir de dispositions différentes, mais ne pourront pas comporter de dispositions moins favorables.

(1) Art. L. 6315-2. – Il est mis à disposition de toute personne un modèle de passeport orientation et formation qui recense :

« 1° Dans le cadre de la formation initiale, les diplômes et titres ainsi que les aptitudes, connaissances et compétences personne qui susceptibles d'aider à l'orientation ; 2° Dans le cadre de la formation continue : tout ou partie des informations recueillies à l'occasion d'un entretien professionnel, d'un bilan de compétences ou d'un bilan d'étape professionnel ; les actions de formation prescrites par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 ; les actions de formation mises en œuvre par l'employeur ou relevant de l'initiative individuelle ; les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ; les qualifications obtenues ; les habilitations de personnes ; le ou les emplois occupés et les activités bénévoles, ainsi que les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois et de ces activités. »

(2) « Art. L. 6315-1. – À l'occasion de son embauche, le salarié est informé que, dès lors qu'il dispose de deux ans d'ancienneté dans la même entreprise, il bénéficie à sa demande d'un bilan d'étape professionnel. Toujours à sa demande, ce bilan peut être renouvelé tous les cinq ans. « Le bilan d'étape professionnel a pour objet, à partir d'un diagnostic réalisé en commun par le salarié et son employeur, de permettre au salarié d'évaluer ses capacités professionnelles et ses compétences et à son employeur de déterminer les objectifs de formation du salarié. »

4. Dispositions relatives à l'engagement d'information des branches et des secteurs professionnels sur les parcours d'évolution professionnelle

Article 4.1

Développement de la mission d'information et de prospective des branches et secteurs professionnels

Dans le respect des accords de branche et secteurs professionnels, les observatoires des métiers et des qualifications des branches et secteurs professionnels de l'économie sociale renforceront leur mission d'information, de prospective sur l'évolution des métiers et des qualifications transversales au sein du champ du présent accord.

Les observatoires des métiers et des qualifications des branches et secteurs professionnels s'engagent à communiquer leurs travaux aux employeurs, aux institutions représentatives du personnel (IRP) et aux salariés des secteurs concernés, sous des formes accessibles à tous.

Afin de faciliter la mise en œuvre des parcours d'évolution professionnelle au sein du champ d'application du présent accord, les branches et secteurs professionnels concernés auront à identifier les proximités de compétences existant entre des métiers relevant du présent accord.

Les observatoires des métiers et des qualifications concernés réaliseront des études nécessaires à l'analyse des évolutions quantitatives et qualitatives des emplois transversaux dans le champ d'application du présent accord, notamment en termes de contenu d'activités et d'exigences de compétences.

Pour ce faire, des collaborations et des échanges réguliers entre les observatoires des métiers et des qualifications relevant du champ du présent accord seront développés tant au niveau national que régional, notamment sur proposition du comité de suivi paritaire de l'accord du 22 septembre 2006.

Les observatoires des métiers et des qualifications pourront, ainsi, s'alimenter :

- des enquêtes et travaux menés dans le cadre des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications ;
- des dispositifs d'engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC), notamment dans leur volet prospectif (contrat d'études prospectives et appui technique).

Article 4.2

Dispositif d'information des branches et secteurs professionnels

Les signataires du présent accord décident la création d'un dispositif d'information des branches et secteurs professionnels couvrant le champ d'application du présent accord. Ce dispositif vise à informer et sensibiliser tous les acteurs (employeurs et salariés) des branches et secteurs professionnels sur les parcours d'évolution professionnelle transversaux.

Ses missions sont les suivantes :

- informer les branches et secteurs professionnels sur le contenu et les modalités d'application de l'accord sur les parcours d'évolution professionnelle dans l'économie sociale ;
- diffuser des études et enquêtes sur les évolutions professionnelles transversales dans l'économie sociale ;
- transmettre aux branches et secteurs professionnels des informations sur les qualifications et les métiers transversaux ;
- préconiser aux branches et secteurs professionnels la promotion de dispositifs favorisant la construction de parcours d'évolution professionnelle transversaux ;
- actualiser autant que de besoin la typologie des situations professionnelles « types » ;
- préconiser des actions de formation pouvant être mises en place dans le cadre des parcours d'évolution professionnelle.

Ce dispositif est pris en charge par les organisations d'employeurs signataires pour leurs membres. Celles-ci font rapport de sa mise en œuvre au comité de suivi paritaire de l'accord du 22 septembre 2006.

5. Dispositions diverses

Article 5.1

Suivi des dispositions prévues dans le présent accord

Conformément aux articles 2 et 3, un suivi annuel sera réalisé dans le cadre du comité de suivi paritaire de l'accord du 22 septembre 2006 sur la mise en œuvre des dispositions prévues dans le présent accord.

Les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application du présent accord conviennent de se réunir dans les deux ans qui suivent l'arrêté d'extension du présent accord, pour procéder à une évaluation des effets des différentes mesures décidées par le présent accord.

Article 5.2

Entrée en vigueur

Le présent accord prendra effet à compter de son extension par le ministre du travail.

Pour la branche de l'aide à domicile, il est expressément convenu que l'entrée en vigueur du présent accord est suspendue à l'obtention de son agrément ministériel conformément aux dispositions prévues par l'article L. 314-6 (1) du code de l'action sociale et des familles.

Les parties signataires considèrent, par souci de cohérence et d'unicité, que cette condition suspensive s'appliquera à toutes les entreprises et établissements de la branche de l'aide à domicile, indépendamment du secteur d'activités concerné : social, médico-social.

Il n'apparaît, en effet, pas envisageable aux parties signataires de permettre que l'accord relatif aux parcours d'évolution professionnelle dans l'économie sociale puisse s'appliquer dans les différentes entreprises et établissements relevant de la même branche de manière différée ou décalée dans le temps, voire ne s'appliquer que dans certaines entreprises ou dans certains établissements en cas de refus définitif d'agrément.

La validité de l'accord est subordonnée aux dispositions législatives et réglementaires indispensables à son application.

Durée de l'accord : le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5.3

Adhésion à l'accord

Article 5.3.1

Adhésion d'un syndicat ou d'une organisation d'employeurs

Peut adhérer au présent accord tout syndicat ou organisation d'employeurs. La demande d'adhésion devra être notifiée au comité paritaire de suivi de l'accord du 22 septembre 2006.

Conformément à l'article L. 2264-5 (2) du code du travail, l'adhésion prendra la forme d'un accord collectif entre, d'une part, les parties intéressées par l'adhésion, d'autre part, les organisations d'employeurs et syndicales de salariés signataires du présent accord.

Article 5.3.2

Adhésion d'une organisation syndicale de salariés

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, peut adhérer au présent accord toute organisation syndicale représentative de salariés dans le champ de l'accord. L'adhésion est notifiée aux signataires de l'accord et fait l'objet d'un dépôt dans des conditions prévues par voie réglementaire.

Article 5.4

Révision et dénonciation de l'accord

Conformément aux dispositions légales, chaque signataire peut demander la révision de tout ou partie de l'accord. La demande de révision, transmise par écrit à chacun des signataires, expose les lignes directrices et les points sur lesquels la révision est souhaitée.

L'accord peut également faire l'objet d'une dénonciation à l'initiative d'un ou plusieurs signataires.

La dénonciation du présent accord peut intervenir conformément aux articles L. 2222-6 et L. 2261-1-9-10-11-13-14 du code du travail. Cette dénonciation se fait par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée à l'ensemble des parties signataires. Elle est précédée d'un préavis de trois mois.

(1) Article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles : « Les conventions collectives de travail, conventions d'entreprise ou d'établissement et accords de retraite applicables aux salariés des établissements et services sociaux et médico-sociaux à but non lucratif dont les dépenses de fonctionnement sont, en vertu de dispositions législatives ou réglementaires, supportées, en tout ou partie, directement ou indirectement, soit par des personnes morales de droit public, soit par des organismes de sécurité sociale, ne prennent effet qu'après agrément donné par le ministre compétent après avis d'une commission où sont représentés des élus locaux et dans des conditions fixées par voie réglementaire. Ces conventions ou accords s'imposent aux autorités compétentes en matière de tarification, à l'exception des conventions collectives de travail et conventions d'entreprise ou d'établissement applicables au personnel des établissements assurant l'hébergement des personnes âgées et ayant signé un contrat pluriannuel mentionné à l'article L. 313-11 ou une convention pluriannuelle mentionnée à l'article L. 313-12. »

Les ministres chargés de la sécurité sociale et de l'action sociale établissent annuellement, avant le 1^{er} mars de l'année en cours, un rapport relatif aux agréments des conventions et accords mentionnés à l'alinéa précédent, pour l'année écoulée, et aux orientations en matière d'agrément des accords pour l'année en cours. Ils fixent, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État, les paramètres d'évolution de la masse salariale pour l'année en cours, liés notamment à la diversité des financeurs et aux modalités de prise en charge des personnes, qui sont opposables aux parties négociant les conventions susmentionnées.

(2) Article L. 2264-5 du code du travail : Si l'adhésion a pour objet de rendre la convention de branche ou l'accord professionnel ou interprofessionnel applicable dans un secteur territorial ou professionnel non compris dans son champ d'application, elle doit prendre la forme d'un accord collectif entre les parties intéressées conformément aux dispositions de l'article L. 2231-1 et les parties signataires de cette convention ou de cet accord. Le champ d'application en est modifié en conséquence.

Article 5.5

Dépôt légal et demande d'extension

Le présent accord fera l'objet des procédures de dépôt légal, auprès des services centraux du ministre chargé du travail, à la direction générale du travail, telles que prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 15 janvier 2011.

Pour les organisations d'employeurs :

L'USGERES (*signé*).

Pour les organisations syndicales de salariés :

La CFDT (*signé*).

La CFE-CGC (*signé*).

La CFTC (*signé*).

La CGT-FO (*non signataire*).

La CGT (*non signataire*).

A N N E X E

Composantes de l'USGERES
Données relatives aux secteurs représentés par l'USGERES (NAF rév. 2003)

SECTEURS d'activité	NOMBRE d'entreprises	NOMBRE de salariés	ORGANISATIONS membres de l'USGERES	CONVENTIONS COLLECTIVES	ACTIVITÉS GÉRÉES
Aide à domicile	8 000	210 000	UNADMR ADESSA Domicile UNA FNAAFP-CSF	CCN Unique aide à domicile, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile du 21 mai 2010 (non étendue).	85.3J Aide à domicile. 85.3K Autres formes d'action sociale. 85.1G Activités des auxiliaires médicaux. Soins à domicile.
Animation	13 000	150 000	CNEA	CCN Animation du 28/06/1988, étendue le 10/01/1989 (brochure n° 3246).	55.2A Auberges de jeunesse et refuges. 55.2E Autres hébergements touristiques. 80.4D Autres enseignements. 85.3G Crèches et garderies d'enfants. 85.3K Autres formes d'activités sociales. 91.3E Organisations associatives (nca*). 92.3D Gestion de salle de spectacles. 92.3K Activités d'intérêt social dans le domaine culturel. 92.5A Gestion des bibliothèques. 92.5C Gestion du patrimoine culturel. 92.5E Gestion du patrimoine naturel. 92.6A Gestion d'installations sportives. 92.6C Autres activités sportives. 92.7C Autres activités récréatives.
Centres sociaux et associations d'accueil de jeunes enfants	5 000	80 000	SNAECSO	CCN des acteurs du lien social et familial (ALISFA) du 4/06/1983, étendue le 22/06/1987 (brochure n° 3218).	79.90Z Autres services de réservation et activités connexes. 85.3G Crèches et garderies d'enfants. 88.99A Autre accueil ou accompagnement sans hébergement d'enfants et d'adolescents. 88.99B Action sociale sans hébergement (nca*). 88.91A Accueil de jeunes enfants. 90.04Z Gestion de salles de spectacles. 91.3E Organisations associatives (nca*). 92.3D Gestion de salle de spectacles. 94.99Z Autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire. 93.29Z Autres activités récréatives et de loisirs. 94.12Z Activités des organisations professionnelles.
Foyers de jeunes travailleurs	330	8 000	SNEFOS-JT	CCN Organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16/07/2003, étendue le 9/02/2004 (brochure n° 3014).	55.2 F Hébergement collectif non touristique.

SECTEURS d'activité	NOMBRE d'entreprises	NOMBRE de salariés	ORGANISATIONS membres de l'USGERES	CONVENTIONS COLLECTIVES	ACTIVITÉS GÉRÉES
Logement social	145	3 000	PACT ARIM	CCN Personnels PACT et ARIM du 21/10/1983, étendue le 13/12/1998 (brochure n° 3221).	85.3K Autres formes d'action sociale.
Missions locales PAIO	600	8 000	UNML-PAIO	CCN Missions locales et PAIO du 21/02/2001, étendue le 27/12/2001 (brochure n° 3304).	85.3K Autres formes d'action sociale. 91.3E Organisations associatives (nca*).
Mutualité	4 321	73 895	UGEM	CCN Mutualité du 31/01/2000, étendue le 17/08/2001 (brochure n° 3300).	66.0G Assurance relevant du code de la mutualité. 85.1C Pratique médicale. 85.1E Pratique dentaire. 85.1G Activités des auxiliaires médicaux.
Radiodiffusion	700	2 850	SNRL	CCN de la radiodiffusion du 11/04/1996, étendue le 22/10/1996 (brochure n° 3285).	92.2A Activités de radio.
Régies de quartier	140	2 500	SNPERQ	Accord collectif du 22 mars 1999. Accord national du 15 septembre 2004 relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie dans les régies de quartier.	
Sociétés coopératives et participatives adhérentes de la CG-SCOP	1 900	41 000	CG-SCOP		
Sport	18 000	100 000	COSMOS CNEA UZCF	CCN du 7/07/2005. Étendue le 25/11/2006. Accord du 17 juin 2005 sur le statut des entraîneurs et éducateurs du football. Protocole d'adhésion du 31 mai 2006 à la CCN des administratifs et assimilés du football.	92.6A Gestion d'installations sportives. 92.6C Autres activités sportives.
Golf (dont 166 golfs associatifs)	552	7 000	GPGA	CCN Golf du 13/07/1998 étendue le 2/04/1999 (brochure n° 3283)	92.6A Gestion d'installation sportives. 92.6C Autres activités sportives.
Atelier et chantier d'insertion (ACI)	1 530	40 000	SYNESI	Accord du 27 avril 2007 relatif au champs d'application des accords collectifs des ACI	853K. 913E.
Tourisme social et familial	650	40 000	SATPS UNODESC-CNEA	CCN Tourisme social et familial du 28/06/1979, étendue le 02/07/1980 (brochure n° 3151).	55.2C Exploitations de terrains de camping. 55.2E Autres hébergements touristiques. 63.3Z Agences de voyages. 74.1J Administrations d'entreprises. 91.3E Organisations associatives (nca*).

* Nca : non classés ailleurs.

Composition de l'USGERES : 26 syndicats et groupements d'employeurs (au 1^{er} janvier 2011)

Pour les associations du secteur sanitaire et social :

- ADESSA à domicile, Fédération nationale ;
- FNAAFP/CSF, Fédération nationale des associations de l'aide familiale populaire – membre de la Confédération syndicale des familles ;
- Fédération des PACT, Fédération nationale des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière ;
- SNALESS, Syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social ;
- UNA, Union nationale des associations de soins et services à domicile ;
- UNADMR, Union nationale des associations du service à domicile ;
- UNIOSS, Union nationale interfédérale des œuvres et organismes privés sanitaires et sociaux.

Pour les associations de l'animation, de l'éducation permanente, du développement social, culturel et sportif :

- COSMOS, Conseil social du mouvement sportif ;
- GFGA, Groupement français des golfs associatifs ;
- GSOTF, Groupement syndical des organismes de tourisme familial ;
- SADCS, Syndicat des associations de développement culturel et social – membre du CNEA (Conseil national des employeurs associatif) ;
- SATPS, Syndicat d'associations de tourisme, de promotion sociale, de vacances et de loisirs ;
- SNAECSO, Syndicat national d'associations employeurs de personnels au service des centres sociaux et socioculturels ;
- SNEFA, Syndicat national des employeurs de la formation et de l'animation – membre du CNEA ;
- SNEFOS, Syndicat national employeur des foyers, résidences sociales et services pour jeunes ;
- SNOGAEC, Syndicat national des organisations gestionnaires d'activités éducatives et culturelles – membre du CNEA ;
- SNRL, Syndicat national des radios libres ;
- SNPERQ, Syndicat national professionnel des employeurs des régies de quartier ;
- SYNESI, Syndicat national des employeurs spécifiques d'insertion ;
- SYNOFDES, Syndicat national des organismes de formation de l'économie sociale ;
- UNML, Union nationale des missions locales PAIO, et organismes d'insertion sociale et professionnelle ;
- U2C2F, Union des clubs des championnats français de football ;
- UNODESC, Union nationale des organismes de développement social, sportif et culturel – membre du CNEA.

Pour la coopération :

- le CC, Le Crédit coopératif ;
- CGSCOP, Confédération générale des SCOP.

Pour la mutualité :

- UGEM, Union des groupements d'employeurs mutualistes.

ACCORD SUR LA FORMATION DES DIRIGEANTS BÉNÉVOLES DANS L'ÉCONOMIE SOCIALE

Article 1^{er}. Préambule et principes de l'accord

Article 2. Champ d'application

Article 3. Objectifs généraux et axes de la formation des dirigeants bénévoles

Article 3.1. *Objectifs généraux de la formation des dirigeants bénévoles*

Article 3.2. *Mise en œuvre de la formation des dirigeants bénévoles*

Article 3.3. *Axes de la formation des dirigeants bénévoles*

Article 4. Dispositions relatives au financement de la formation des dirigeants bénévoles

Article 4.1. *Financement de la formation des dirigeants bénévoles*

Article 4.2. *Modalités de prise en charge de la formation des dirigeants bénévoles*

Article 5. Suivi des dispositions

Article 6. Entrée en vigueur de l'accord

Article 7. Adhésion à l'accord

Article 7.1. *Adhésion d'un syndicat ou d'une organisation d'employeurs*

Article 7.2. *Adhésion d'une organisation syndicale de salariés*

Article 8. Révision et dénonciation de l'accord

Article 9. Dépôt légal et demande d'extension

Article 1^{er}

Préambule et principes de l'accord

Les parties signataires de l'accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans l'économie sociale du 22 septembre 2006 se sont engagées à développer la formation professionnelle continue des salariés et des dirigeants bénévoles dans le champ de l'économie sociale.

C'est ainsi qu'une concertation sur le thème de la formation des dirigeants bénévoles a été menée sur la période de décembre 2006 à février 2008, afin de fixer les modalités de mise en œuvre de cette formation.

Le présent accord représente le deuxième accord d'application de l'accord du 22 septembre 2006 et concrétise la volonté des parties signataires d'articuler, au mieux, sur ce sujet la négociation professionnelle et interbranches, dans le respect de deux principes d'égale importance :

- le principe de valeur ajoutée : les dispositions élaborées au niveau interbranches ont pour finalité de répondre aux spécificités des entreprises et des salariés de l'économie sociale ;
- le principe de respect de la subsidiarité à l'égard des branches et secteurs professionnels.

Les parties signataires entendent par dirigeant bénévole : l'administrateur élu ou désigné par les statuts de l'association, la coopérative ou la mutuelle. De ce fait, le dirigeant bénévole peut être le président, le vice-président, le trésorier, le secrétaire général et toute personne élue assumant des fonctions de direction « dûment établie » ou titulaire d'une délégation liée à la fonction d'employeur. Le dirigeant bénévole est un dirigeant en droit, le mandataire social de l'organisation et peut exercer la fonction d'employeur au sein des entreprises de l'économie sociale, telles que les associations, les coopératives ou les mutuelles. À ce titre, sa responsabilité civile, professionnelle, financière et pénale est engagée en cas de dommages.

Au cours de ces dernières années, les entreprises de l'économie sociale ont été confrontées à de profondes mutations tant sur le plan politique que sur les plans législatif et réglementaire. Ces évolutions ont conduit à un renforcement du périmètre des responsabilités des dirigeants bénévoles et ont modifié les contours de leur rôle.

Face à ces évolutions, la formation des dirigeants bénévoles apparaît comme un moyen pour accompagner les changements qui s'opèrent dans les entreprises de l'économie sociale, renforcer les compétences des dirigeants bénévoles et promouvoir la qualité de l'emploi.

C'est dans ce contexte que les parties signataires du présent accord entendent donner une forte impulsion à la formation des dirigeants bénévoles comme levier du développement durable des entreprises de l'économie sociale couvertes par le champ du présent accord.

À cet effet, ils affirment les principaux objectifs de cet accord :

- donner les moyens aux dirigeants bénévoles de gérer au mieux et anticiper les changements ;
- permettre aux dirigeants bénévoles de contribuer et accompagner la structuration des politiques et pratiques de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) visant, notamment, à encourager les promotions sociales et les parcours d'évolution professionnelle des salariés ;
- permettre aux dirigeants bénévoles de développer un dialogue social constructif avec les salariés et les instances représentatives du personnel (IRP) dans les entreprises de l'économie sociale ;
- sensibiliser les dirigeants bénévoles à la responsabilité sociale des employeurs ;
- accompagner au mieux les dirigeants bénévoles dans l'exercice de leurs responsabilités.

Considérant :

- les dispositions de l'article L. 6331-20 (1) du code du travail ;
- les dispositions de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social ;
- les dispositions de l'accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans l'économie sociale du 22 septembre 2006 qui prévoit la signature d'accords d'application ;
- les dispositions des accords de branches et secteurs professionnels relatifs à la formation professionnelle tout au long de la vie conclus dans le champ de l'économie sociale, en application de l'article L. 2241-6 du code du travail ;
- les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels fusionnant l'ANI du 5 décembre 2003 et l'ANI du 7 janvier 2009 ;
- la loi sur l'orientation et la formation professionnelle continue tout au long de la vie du 24 novembre 2009.

Les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

Article 2

Champ d'application de l'accord

Le champ d'application de l'accord est le champ composé des activités des branches et secteurs professionnels fédérées par l'USGERES. Ainsi, les dispositions du présent accord s'appliquent aux syndicats et groupements d'employeurs adhérents de l'USGERES.

Les annexes du présent accord donnent la liste des branches et secteurs professionnels, des syndicats, des entreprises et des organismes entrant dans le champ d'application de l'accord.

Article 3

Objectifs généraux et axes de la formation des dirigeants bénévoles

Article 3.1

Objectifs généraux de la formation des dirigeants bénévoles

Les parties signataires décident de mettre en place un dispositif de formation pour les dirigeants bénévoles sur les spécificités, les contraintes et les enjeux des entreprises relevant du champ du présent accord. Les objectifs de ce dispositif de formation sont les suivants :

- permettre aux dirigeants bénévoles d'être en mesure d'exercer leur mandat dans des conditions satisfaisantes et d'avoir les moyens de prendre les décisions sur les questions de gouvernance des entreprises de l'économie sociale ;
- accompagner les dirigeants bénévoles dans leur fonction d'employeur et favoriser l'acquisition de compétences transversales nécessaires à la qualité de la gestion des ressources humaines ;
- donner aux acteurs concernés, par la formation des dirigeants bénévoles, un cadre de connaissances et de pratiques communes.

Article 3.2

Mise en œuvre de la formation des dirigeants bénévoles

Les organisations employeurs, signataires du présent accord, sont chargées de la mise en œuvre du dispositif de formation des dirigeants bénévoles.

À cet effet, elles assurent :

- la réalisation d'un état des lieux de l'offre existante ;
- la sensibilisation, l'information et le conseil auprès des entreprises, et plus particulièrement des très petites entreprises (TPE) sur la formation des dirigeants bénévoles ;
- l'accompagnement et l'appui aux entreprises, en matière de montage de projets de formation sur le thème de la formation des dirigeants bénévoles ;
- la préconisation à titre indicatif des programmes « types » de formation pour les dirigeants bénévoles ;
- la définition du profil requis des organismes de formation pouvant mettre en place les formations au sein des réseaux.

Dans le respect de ces préconisations, le comité de suivi paritaire de l'accord du 22 septembre 2006 sera régulièrement tenu informé de la mise en œuvre des actions de formation.

(1) Article L. 6331-20 du code du travail : Les formations destinées à permettre aux bénévoles du mouvement coopératif, associatif ou mutualiste d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs responsabilités sont regardées comme des actions de formation au sens des 1^o et 3^o de l'article L. 6331-19 et peuvent également faire l'objet d'un financement par les fonds d'assurance-formation.

Article 3.3

Les axes de la formation des dirigeants bénévoles

La formation des dirigeants bénévoles doit absorber les dimensions stratégique, organisationnelles et managériales de la fonction « employeur » ainsi que celle du dialogue social.

Pour ce faire, les signataires du présent accord priorisent en particulier les axes de formation suivants :

- la gouvernance des entreprises de l'économie sociale ;
- l'animation et le développement du projet d'entreprise ;
- la gestion de l'entreprise (aspects comptables et financiers et GRH) ;
- le cadre légal et réglementaire ;
- l'animation du dialogue social.

Les parties signataires s'engagent à définir les actions de formation destinées aux dirigeants bénévoles dans l'économie sociale, compte tenu des orientations préalablement définies.

Article 4

Dispositions relatives au financement de la formation des dirigeants bénévoles

Article 4.1

Financement de la formation des dirigeants bénévoles

Certaines branches et secteurs professionnels, notamment dans le cadre des commissions paritaires nationales emploi, formation (CPNEF) (1), disposent de financements spécifiques pour la formation des dirigeants bénévoles. Pour ces derniers(ères), les dispositions du présent article ne sont pas applicables.

Dans les branches et secteurs professionnels, au sein desquels il n'existe pas de financements spécifiques pour la formation des dirigeants bénévoles à la date de signature du présent accord, les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés signataires du présent accord veillent à ce que leurs organisations professionnelles adhérentes de branche ou de secteur définissent par accord les conditions de financement des actions mentionnées à l'article 3.3.

Pour les branches et secteurs professionnels concernés par le présent article, ce financement ne pourra excéder un pourcentage plafond de 3 % des contributions collectées par l'OPCA au titre du « plan de formation ».

Article 4.2

Modalités de prise en charge de la formation des dirigeants bénévoles

Les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés des branches et secteurs professionnels devront :

- déterminer les critères d'éligibilité et les modalités de financement en tenant compte des responsabilités exercées par le dirigeant bénévole et des besoins identifiés dans les branches et secteurs professionnels, dans le respect du principe de subsidiarité ;
- rechercher d'autres modes de financement :
 - publics (conseils régionaux, conseils généraux, institutions européennes...);
 - privés (entreprises, institutions paritaires...);
 - dans le cadre des commissions paritaires nationales emploi, formation des branches et secteurs professionnels.

Un rapport annuel sera présenté par les branches et secteurs professionnels susvisés au comité de suivi paritaire de l'accord du 22 septembre 2006.

Article 5

Suivi des dispositions

Les parties signataires demandent au comité de suivi paritaire de l'accord sur la formation tout au long de la vie dans l'économie sociale du 22 septembre 2006 de veiller annuellement à la bonne exécution du présent accord.

Dans ce cadre, il a pour mission :

- de définir les modalités de contrôle de l'imputabilité des dépenses de formation ;
- de contribuer à la définition des axes de développement prioritaires de la formation des dirigeants bénévoles ;
- de garantir la bonne utilisation des fonds mutualisés ;
- de demander aux branches et secteurs professionnels le bilan des actions mises en œuvre dans le cadre de la formation des dirigeants bénévoles.

De plus, les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés signataires du présent accord conviennent de se réunir dans les deux ans qui suivent l'arrêté d'extension du présent accord, pour procéder à une évaluation des effets des différentes mesures décidées par le présent accord.

(1) Par exemple les employeurs mutualistes contributeurs du Fond de formation des administrateurs et militants mutualistes (FOFAM) ou les CPNEF des branches de l'animation, du sport et des acteurs du lien social et familial et des Pact'Arim.

Article 6

Entrée en vigueur

L'ensemble des dispositions que contient le présent accord entrera en vigueur au premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Pour la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile, il est expressément convenu que l'entrée en vigueur du présent accord est suspendue à l'obtention de son agrément ministériel conformément aux dispositions prévues par l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles. Les parties signataires considèrent, par souci de cohérence et d'unicité, que cette condition suspensive s'appliquera à toutes les entreprises et établissements de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile, indépendamment du secteur d'activités concerné.

Il n'apparaît, en effet, pas envisageable aux parties signataires de permettre que le présent accord puisse s'appliquer dans les différentes entreprises et établissements relevant de la même branche de manière différée ou décalée dans le temps, voire ne s'appliquer que dans certaines entreprises ou dans certains établissements en cas de refus définitif d'agrément.

La validité de l'accord est subordonnée aux dispositions législatives et réglementaires indispensables à son application.

Article 7

Adhésion à l'accord

Article 7.1

Adhésion d'un syndicat ou d'une organisation d'employeurs

Peut adhérer au présent accord tout syndicat ou organisation. La demande d'adhésion devra être notifiée au comité paritaire de suivi de l'accord du 22 septembre 2006. Conformément à l'article L. 2261-5 (1) du code du travail, l'adhésion prendra la forme d'un accord collectif entre, d'une part, les parties intéressées par l'adhésion, d'autre part, les organisations d'employeurs et syndicales de salariés signataires du présent accord.

Article 7.2

Adhésion d'une organisation syndicale de salariés

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, peut adhérer au présent accord toute organisation syndicale représentative de salariés dans le champ de l'accord. L'adhésion est notifiée aux signataires de l'accord et fait l'objet d'un dépôt dans des conditions prévues par voie réglementaire.

Article 8

Révision et dénonciation de l'accord

Conformément aux dispositions légales, chaque signataire peut demander la révision de tout ou partie de l'accord. La demande de révision, transmise par écrit à chacun des signataires, expose les lignes directrices et les points sur lesquels la révision est souhaitée.

L'accord peut également faire l'objet d'une dénonciation à l'initiative d'un ou plusieurs signataires.

La dénonciation du présent accord peut intervenir conformément aux articles L. 2222-6, L. 2261-9-10-11-13-14 du code du travail. Cette dénonciation se fait par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée à l'ensemble des parties signataires. Elle est précédée d'un préavis de trois mois.

Article 9

Dépôt légal et demande d'extension

Le présent accord fera l'objet des procédures de dépôt légal auprès des services centraux du ministre chargé du travail, à la direction générale du travail, telles que prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

(1) Article L. 2261-5 du code du travail : Si l'adhésion a pour objet de rendre la convention de branche ou l'accord professionnel ou inter-professionnel applicable dans un secteur territorial ou professionnel non compris dans son champ d'application, elle doit prendre la forme d'un accord collectif entre les parties intéressées conformément aux dispositions de l'article L. 2231-1 et les parties signataires de cette convention ou de cet accord. Le champ d'application en est modifié en conséquence.

Fait à Paris, le 8 avril 2011.

Pour les organisations d'employeurs :

L'USGERES (*signé*).

Pour les organisations syndicales de salariés :

La CFDT (*signé*).

La CFE-CGC (*non signataire*).

La CFTC (*non signataire*).

La CGT-FO (*non signataire*).

La CGT (*non signataire*).

A N N E X E

1. Composantes de l'USGERES

SECTEURS d'activité	NOMBRE d'entreprises	NOMBRE de salariés	ORGANISATIONS membres de l'USGERES	CONVENTIONS COLLECTIVES	ACTIVITÉS GÉRÉES
Aide à domicile	5 000	220 000	MR ADESSA Domicile UNA FNAAPP-CSF	CCN Unique aide à domicile, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile du 21 mai 2010 (non étendue).	85.3J Aide à domicile. 85.3K Autres formes d'action sociale. 85.1G Activités des auxiliaires médicaux. Soins à domicile.
Animation	13 000	150 000	CNEA	CCN Animation du 28/06/1988, étendue le 10/01/1989 (brochure n° 3246).	55.2A Auberges de jeunesse et refuges. 55.2E Autres hébergements touristiques. 80.4D Autres enseignements. 85.3G Crèches et garderies d'enfants. 85.3K Autres formes d'activités sociales. 91.3E Organisations associatives (nca*). 92.3D Gestion de salle de spectacles. 92.3K Activités d'intérêt social dans le domaine culturel. 92.5A Gestion des bibliothèques. 92.5C Gestion du patrimoine culturel. 92.5E Gestion du patrimoine naturel. 92.6A Gestion d'installations sportives. 92.6C Autres activités sportives. 92.7C Autres activités récréatives.
Centres sociaux et associations d'accueil de jeunes enfants	5 000	80 000	SNAECSO	CCN des acteurs du lien social et familial (ALISFA) du 4/06/1983, étendue le 22/06/1987 (brochure n° 3218).	79.90Z Autres services de réservation et activités connexes. 85.3G Crèches et garderies d'enfants. 88.99A Autre accueil ou accompagnement sans hébergement d'enfants et d'adolescents. 88.99B Action sociale sans hébergement (nca*). 88.91A Accueil de jeunes enfants. 90.04Z Gestion de salles de spectacles. 91.3E Organisations associatives (nca*). 92.3D Gestion de salle de spectacles. 94.99Z Autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire. 93.29Z Autres activités récréatives et de loisirs. 94.12Z Activités des organisations professionnelles.
Organismes gestionnaires de foyers de jeunes et des organisations assurant des services au F-JT	330	8 000	SNEFOS-JT	CCN Organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16/07/2003, étendue le 9/02/2004 (brochure n° 3014).	55.2 F Hébergement collectif non touristique.

SECTEURS d'activité	NOMBRE d'entreprises	NOMBRE de salariés	ORGANISATIONS membres de l'USGERES	CONVENTIONS COLLECTIVES	ACTIVITÉS GÉRÉES
Logement social	145	3 000	PACT ARIM	CCN Personnels PACT et ARIM du 21/10/1983, étendue le 13/12/1998 (brochure n° 3221).	85.3K Autres formes d'action sociale.
Missions locales PAIO	500	12 000	UNML-PAIO	CCN Missions locales et PAIO du 21/02/2001, étendue le 27/12/2001 (brochure n° 3304).	85.3K Autres formes d'action sociale. 91.3E Organisations associatives (nca*).
Mutualité	4 321	73 895	UGEM	CCN Mutualité du 31/01/2000, étendue le 17/08/2001 (brochure n° 3300).	66.0G Assurance relevant du code de la mutualité. 85.1C Pratique médicale. 85.1E Pratique dentaire. 85.1G Activités des auxiliaires médicaux.
Radiodiffusion	700	2 850	SNRL	CCN de la radiodiffusion du 11/04/1996, étendue le 22/10/1996 (brochure n° 3285).	92.2A Activités de radio.
Régies de quartier	140	2 500	SNPERQ	Accord collectif du 22 mars 1999. Accord national du 15 septembre 2004 relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie dans les régies de quartier.	
Sociétés coopératives et participatives adhérentes de la CG-SCOP	1 900	41 000	CG-SCOP		
Sport	18 000	100 000	COSMOS CNEA U2C2F	CCN du 7/07/2005. Étendue le 25/11/2006. Accord du 17 juin 2005 sur le statut des entraîneurs et éducateurs du football. Protocole d'adhésion du 31 mai 2006 à la CCN des administratifs et assimilés du football.	92.6A Gestion d'installations sportives. 92.6C Autres activités sportives.
Golf (dont 166 golfs associatifs)	552	7 000	GYNESI	CC Golf du 13/07/1998, étendue le 02/04/1999	92.6A Gestion d'installations sportives. 92.6C Autres activités sportives.
Atelier et chantier d'insertion (ACI)	140	7 000	SYNESI	Accord du 27 avril 2007 relatif au champ d'application des accords collectifs des ACI	853K. 913E.
Tourisme social et familial	650	40 000	SATPS UNODESC-CNEA	CCN Tourisme social et familial du 28/06/1979, étendue le 02/07/1980 (brochure n° 3151).	55.2C Exploitations de terrains de camping. 55.2E Autres hébergements touristiques. 63.3Z Agences de voyages. 74.1J Administrations d'entreprises. 91.3E Organisations associatives (nca*).

* Nca : non classés ailleurs.

2. Composition de l'USGERES : 26 syndicats et groupements d'employeurs (au 1^{er} janvier 2011)

Pour les associations du secteur sanitaire et social :

- ADESSA à domicile, Fédération nationale ;
- FNAAFP/CSF, Fédération nationale des associations de l'aide familiale populaire – membre de la Confédération syndicale des familles ;
- Fédération des PACT, Fédération nationale des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière ;
- SNALESS, Syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social ;
- UNA, Union nationale des associations de soins et services à domicile ;
- UNADMR, Union nationale des associations du service à domicile ;
- UNIOPSS, Union nationale interfédérale des œuvres et organismes privés sanitaires et sociaux.

Pour les associations de l'animation, de l'éducation permanente, du développement social, culturel et sportif :

- COSMOS, Conseil social du mouvement sportif ;
- GFGA, Groupement français des golfs associatifs ;
- GSOTF, Groupement syndical des organismes de tourisme familial ;
- SADCS, Syndicat des associations de développement culturel et social – membre du CNEA (Conseil national des employeurs associatif) ;
- SATPS, Syndicat d'associations de tourisme, de promotion sociale, de vacances et de loisirs ;
- SNAECSSO, Syndicat national d'associations employeurs de personnels au service des centres sociaux et socioculturels ;
- SNEFA, Syndicat national des employeurs de la formation et de l'animation – membre du CNEA ;
- SNEFOS, Syndicat national employeur des foyers, résidences sociales et services pour jeunes ;
- SNOGAEC, Syndicat national des organisations gestionnaires d'activités éducatives et culturelles – membre du CNEA ;
- SNRL, Syndicat national des radios libres ;
- SNPERQ, Syndicat national professionnel des employeurs des régies de quartier ;
- SYNESI, Syndicat national des employeurs spécifiques d'insertion ;
- SYNOFDES, Syndicat national des organismes de formation de l'économie sociale ;
- UNML, Union nationale des missions locales PAIO, et organismes d'insertion sociale et professionnelle ;
- U2C2F, Union des clubs des championnats français de football ;
- UNODESC, Union nationale des organismes de développement social, sportif et culturel – membre du CNEA.

Pour la coopération :

- le CC, Le Crédit coopératif ;
- CGSCOP, Confédération générale des SCOP.

Pour la mutualité :

- UGEM, Union des groupements d'employeurs mutualistes.