SOLIDARITÉS

ÉTABLISSEMENTS SOCIAUX ET MÉDICO-SOCIAUX

MINISTÈRE DES SOLIDARITÉS
ET DE LA SANTÉ

Arrêté du 25 octobre 2017 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 (*JO*RF n° 0255 du 31 octobre 2017)

NOR : *SSAA1730265A*

La ministre des solidarités et de la santé,

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 19 octobre 2017 ;

Vu les notifications en date du 23 octobre 2017,

Arrête :

Art. 1er. – 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 :

A. – *Accords de branche et conventions collectives nationales*

I. – Branche de l'aide à domicile

Avenant n° 34/2017 du 23 mai 2017 relatif aux priorités d'actions en matière de formation continue.

II. – Convention collective du 31 octobre 1951

Additif n° 2 du 18 septembre 2017 à l'avenant 2015-01 du 27 janvier 2015 relatif à l'amélioration de la complémentaire santé.

A) Accords d'entreprise et décisions unilatérales

I. – Centre Henri WALLON

(44100 Nantes)

Accord d'entreprise du 8 juin 2017 relatif à l'aménagement du temps de travail et aux congés trimestriels.

II. – Association ACPPA

(69340 Francheville)

Avenant n° 12 du 12 juillet 2017 relatif aux mesures salariales.

III. – AVSEA – Association vosgienne de sauvegarde de l'enfance et de l'adolescence

(88000 Dogneville)

Accord d'entreprise du 2 août 2017 de substitution suite à reprise de la MECS de Remoncourt.

Art. 2. – Ne sont pas agréés les accords collectifs de travail et décisions unilatérales suivants :

A. – *Accords d'entreprise et décisions unilatérales*

I. – Association YMCA
(31773 Colomiers)

Accord d'entreprise du 11 juillet 2017 relatif à la NAO et à des mesures indemnitaires.

II. – UDAF du BAS-RHIN
(67000 Strasbourg)

Accord d'entreprise du 3 juillet 2017 relatif à la mise en place d'un CET.

III. – APEI Les Papillons Blancs
(71601 Paray-le-Monial)

Accord d'entreprise du 10 mars 2017 relatif aux congés pour enfants malades.

IV. – Centre LA GABRIELLE
(77414 Claye-Souilly)

1) Décision unilatérale de l'employeur du 1er juin 2017 relatif à la complémentaire santé (salariés du complexe de LA GABRIELLE).
2) Décision unilatérale de l'employeur du 1er juin 2017 relatif à la complémentaire santé (salariés du Centre Emergence – Espace Tolbiac).

Art. 3. – Le directeur général de la cohésion sociale est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 25 octobre 2017.

Pour la ministre et par délégation :
Le directeur général de la cohésion sociale,
J.-P. Vinquant

ANNEXE 1

AVENANT N° 34/2017 À LA CONVENTION COLLECTIVE DE LA BRANCHE DE L'AIDE, DE L'ACCOMPAGNEMENT, DES SOINS ET DES SERVICES À DOMICILE (BAD)

Préambule

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 a modifié en profondeur les règles relatives à la formation professionnelle.

Le présent avenant est conclu pour accorder le titre VI de la convention collective de la Branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile sur ces nouvelles dispositions légales.

Les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

Article 1er

Objet

Le présent avenant remplace l'intégralité des dispositions du titre VI de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile.

« Titre VI

Formation tout au long de la vie et politique de professionnalisation

Article 1er

Préambule

Les partenaires sociaux souhaitent affirmer un positionnement dynamique autour de la modernisation du secteur.

Ce titre qui porte sur la formation des salariés s'inscrit dans une politique générale de formation des personnels salariés et des administrateurs bénévoles des structures.

Une politique ambitieuse de la branche autour de la modernisation et de la professionnalisation s'articule au travers des axes suivants :

- définir et mettre en place des formations qualifiantes pour les principaux emplois repères, en organisant et en développant la mise en place de la filière des formations de l'intervention à domicile (construction systématique de référentiel métier, compétences, formation) ;
- diversifier les modalités d'accès (voie directe, en cours d'emploi, formation en alternance) et de validation des compétences, afin d'augmenter les effectifs qualifiés (création de passerelles et d'équivalences, en lien avec l'ensemble des pouvoirs publics concernés) ;
- favoriser le développement de la VAE au travers d'une communication et d'un accompagnement adaptés ;
- encourager le développement des compétences dans le cadre de la formation professionnelle continue ;
- maîtriser le développement des dispositifs de formation par une présence active à l'intérieur des centres de formation agréés et au travers du développement de l'accueil de stagiaires ;
- développer une plus grande transversalité des formations ;
- développer des qualifications afin de favoriser la mise en place concrète d'une filière professionnelle pour la branche. Le développement de la formation professionnelle continue doit s'accompagner du développement des formations initiales prises en charge par l'État.

Il convient d'encourager et de reconnaître l'effort de formation professionnelle résultant de l'initiative des structures, de l'initiative individuelle, ainsi que des avis et propositions des instances représentatives du personnel.

La formation est un outil privilégié permettant l'amélioration permanente de la qualité et de l'efficacité du service rendu aux usagers.

La dynamique et la mise en œuvre de la politique de qualification de la branche doivent être impulsées par l'ensemble des directions des structures en concertation avec les instances représentatives du personnel et permettre :

– aux structures de remplir leurs missions, afin de s'adapter à un environnement en mutation et d'anticiper sur les évolutions des besoins et donc des métiers de l'intervention à domicile ;
– aux salariés, dans le cadre des actions de formation proposées par l'employeur ou à l'initiative du salarié dans le cadre du CPF tant que possible en partenariat avec leur employeur, d'acquérir les qualifications et compétences nécessaires à l'exercice de leurs activités et de contribuer à leur adaptation professionnelle et à leur promotion sociale.

Convaincus que la formation est un investissement prioritaire, condition du développement durable de réponses adaptées aux besoins des usagers, les partenaires sociaux considèrent qu'elle doit bénéficier à toutes les catégories de salariés.

Compte tenu des enjeux liés à la modernisation du secteur, les partenaires sociaux conviennent également :

– de la désignation d'un OPCA pour la branche ;
– de la création d'un observatoire sur les emplois et les métiers ;
– du développement de la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

Chapitre 1er

Développement des ressources humaines et formation tout au long de la vie

Article 2

Principe

La politique de formation professionnelle et de développement de la VAE a pour objectif le développement des compétences, l'évolution professionnelle des personnels et le déroulement de carrière.

A. – Développer les ressources humaines par le développement des compétences et des qualifications

Article 3

Objectif

Afin de permettre aux salariés de promouvoir et d'améliorer de façon permanente leur qualification et de leur assurer une sécurisation de leurs parcours professionnel dans un cadre évolutif, les partenaires sociaux conviennent de dispositions permettant de :

– mettre en œuvre des mesures spécifiques pour les emplois non qualifiés ;
– améliorer l'information du personnel sur les possibilités de formation, de VAE et le compte personnel de formation (CPF) et le Conseil en évolution professionnelle (CEP) notamment auprès des salariés exerçant depuis plus de 15 ans dans le secteur ;
– généraliser la pratique des entretiens professionnels.

1. **Favoriser les parcours professionnels des salariés**

Article 4

Mettre en œuvre des mesures spécifiques pour les emplois non qualifiés

L'employeur s'engage à informer les personnels non qualifiés :

– des spécificités des emplois d'intervenant à domicile ;
– des emplois repères ;
– des diplômes permettant d'accéder aux qualifications supérieures des emplois repères ;
– des possibilités d'accès à la formation ;

– des conditions d'accès au compte personnel de formation (CPF) et au conseil en évolution professionnelle (CEP);
– des modalités pratiques de dépôt des dossiers dans le cadre de la VAE.

Tout salarié non qualifié devra se voir proposer une action de formation professionnalisante ou diplômante liée à l'emploi dans un délai maximum de trois ans suivant son embauche sous réserve de financements suffisants.

Afin de favoriser l'intégration et l'évolution professionnelle des salariés embauchés sur des emplois non qualifiés, les partenaires sociaux encouragent les structures:
– à veiller à ce que les plans de formation accordent une attention particulière aux actions de formation en faveur de ces personnels;
– à favoriser la mise en place d'un accompagnement et/ou tutorat au moment de l'entrée en fonction du personnel;
– à favoriser l'accès aux formations sur les savoirs de base.

Article 5

Améliorer l'information du personnel sur les possibilités de parcours et les dispositifs de formation

Les partenaires sociaux encouragent l'encadrement lors des réunions de personnel ou lors de l'entretien professionnel:
– à favoriser les bilans de compétence;
– à diffuser des informations sur:
  – les possibilités de parcours de formation pour l'ensemble du personnel grâce notamment aux outils produits par la Branche dans le cadre de son EDEC;
  – les passerelles entre les diplômes, ainsi que sur les dispositifs de VAE, de CPF et de CEP.

L'information pourra s'appuyer sur les documents d'information édités à cet effet par, l'OPCA de la branche.

Article 6

L'entretien professionnel

a) Modalités de l'entretien professionnel

Chaque salarié bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur ou son représentant. Il est informé de ce droit dès son embauche.

L'entretien professionnel a pour objet de permettre à la fois au salarié et à son employeur ou son représentant d'échanger leurs points de vue de manière équilibrée sur les perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification d'emploi et de formation professionnelle sur:
– l'adaptation professionnelle au poste;
– les situations professionnelles rencontrées, leurs difficultés et les capacités d'adaptation mises en œuvre;
– les compétences développées depuis deux ans et celles à développer dans les deux années à venir;
– le parcours professionnel et notamment les formations jugées nécessaires par l'employeur et par le salarié.

Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

Par ailleurs, conformément aux dispositions légales, cet entretien est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue:
– d'un congé de maternité;
– d'un congé parental d'éducation;
– d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption;
– d'un congé sabbatique;
– d'une période de mobilité volontaire sécurisée;
– d'une période d'activité à temps partiel dans le cadre d'un congé parental d'éducation;

– d'un arrêt longue maladie de plus de 6 mois conformément aux dispositions de l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ;
– à l'issue d'un mandat syndical.

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document de synthèse des échanges, co-signé par les deux parties et dont une copie est remise au salarié. Dans les 2 mois suivants la date de l'entretien, ce document sera proposé à la signature du salarié et une copie lui sera remise. Un encart sera réservé aux commentaires des deux parties.

La CPNEFP proposera un modèle de support d'entretien.

Pour s'y préparer, le salarié doit être prévenu de l'objet et de la date de l'entretien au moins quinze jours avant.

Le temps consacré à cet entretien est d'une heure au maximum. Le temps passé à sa préparation est comptabilisé pour une demi-heure. Ces temps sont considérés comme du temps de travail effectif.

Tous les six ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans la structure.

Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

1. Suivi au moins une action de formation ;
2. Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
3. Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

b) Abondement correctif

Dans les structures d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces six années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures citées ci-dessus, son compte personnel de formation est abondé dans les conditions légales et réglementaires.

2. **Développer le rôle de l'encadrement et la fonction tutorale**

Article 7

Encourager activement le rôle de suivi et de conseil de l'encadrement

Les partenaires sociaux considèrent que l'encadrement joue un rôle moteur dans :

– l'identification des besoins de formation individuels et collectifs des salariés ;
– la diffusion de l'information concernant la formation ;
– l'encouragement à participer à des actions de formation ;
– l'utilisation des acquis de la formation dans les activités professionnelles ;
– la diffusion de l'information concernant la connaissance de la structure.

À cet effet, les partenaires sociaux conviennent que les formations destinées à l'encadrement contiennent des modules relatifs à la fonction tutorale.

Pour tenir ce rôle, les partenaires sociaux conviennent que l'organisation et la charge de travail de ce personnel doivent lui permettre de :

– se préoccuper effectivement de la formation des personnels dont il a la responsabilité ;
– d'accueillir des stagiaires, d'accueillir les nouveaux embauchés, et d'exercer des fonctions de tutorat.

Article 8

Accueil de stagiaires

Les partenaires sociaux encouragent les structures à accueillir des stagiaires.

Afin de permettre une meilleure adéquation de la formation initiale aux besoins réels des structures et de valoriser les métiers de notre secteur, la liaison structure/centre de formation est indispensable.

Tout stage doit faire l'objet d'une convention entre :

– le stagiaire (et, s'il est mineur, son représentant légal) ;
– la structure ;
– l'établissement d'enseignement ou de formation ;
– l'enseignant référent au sein de l'établissement d'enseignement ;
– le tuteur de stage au sein de la structure.

Le contenu de la convention est défini par les dispositions légales et réglementaires.

Les stagiaires bénéficient, au même titre que les salariés, des protections et droits mentionnés aux articles L. 1121-1 (principe de proportionnalité aux restrictions apportées aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives), à l'article L. 1152-1 (harcèlement moral) et L. 1153-1 (harcèlement sexuel) du code du travail.

En matière de rémunération, il sera fait application des dispositions légales.

Par ailleurs, comme tout nouvel embauché, les stagiaires bénéficieront des mêmes modalités d'intégration.

Article 9

Fonction tutorale

Les structures sont encouragées à développer la fonction tutorale qui peut être mise en place dans trois situations :

– l'accueil des stagiaires ;
– l'accompagnement des nouveaux embauchés ;
– l'accompagnement des salariés en formation.

Le tuteur est désigné par l'employeur sur la base du volontariat parmi les salariés qualifiés de la structure, en tenant compte de leur emploi, de leur expérience et de leur niveau de qualification qui doivent être en adéquation avec les objectifs de la formation.

Le tuteur a pour mission :

– d'accompagner le salarié, ou futur professionnel, dans sa prise de fonction et l'acquisition, tant que besoin, de connaissances et compétences relatives à son métier ;
– d'aider, d'informer, de conseiller et de guider les salariés de la structure qui participent à des actions de formation, notamment dans le cadre des contrats, des périodes de professionnalisation ou contrats d'apprentissage ;
– de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
– de participer à l'évaluation des compétences acquises dans le cadre de la formation pratique.

Pour favoriser l'exercice de cette fonction tutorale, le salarié doit avoir bénéficié, au préalable, d'une préparation ou d'une formation spécifique tel que prévu à l'article 30 du présent texte, en lien avec les travaux de la CPNEFP et de l'OPCA.

Les partenaires sociaux conviennent que l'organisation et la charge de travail du tuteur doivent lui permettre de remplir sa mission. L'employeur détermine le temps consacré à cette mission. Ce temps est considéré comme du temps de travail effectif.

La fonction du tuteur est nécessairement valorisée. Le montant minimal de cette valorisation sera définie dans le titre III de la convention collective relatif aux emplois.

Article 10

Formation des administrateurs bénévoles

Les fédérations et unions d'employeurs, soucieuses du développement des compétences nécessaires notamment pour s'adapter à l'évolution du cadre juridique et du fonctionnement du système associatif, rappellent l'importance de la formation permanente des administrateurs.

Pour les partenaires sociaux de la branche un dirigeant bénévole est un administrateur élu ou désigné par les statuts de l'association. De ce fait, le dirigeant bénévole peut être le président, le vice-président, le trésorier, le secrétaire et/ou toutes personnes élues assumant des fonctions de direction "dûment établies" ou titulaires d'une délégation liée à la fonction d'employeur.

Ces formations sont considérées comme des actions de formation.

Pour favoriser la formation de ces administrateurs, les employeurs doivent mobiliser une part des cotisations de leurs adhérents et d'autres financements *ad hoc*.

B. – Développer les politiques permettant l'embauche de salariés qualifiés par la formation initiale

Article 11

Articulation formation initiale/formation continue

La politique de professionnalisation de la Branche suppose que soit réaffirmée la nécessité de conjuguer les moyens de la formation initiale et de la formation continue.

La qualification des personnels ne peut reposer sur les seuls efforts de la branche et appelle au développement de partenariats avec l'ensemble des acteurs de la formation initiale (écoles, centres de formation, Pôle emploi…) pour favoriser l'accès des jeunes et des personnes sans emploi notamment à des formations initiales et à des qualifications adaptées aux métiers de l'intervention à domicile.

Les partenaires sociaux rappellent que l'embauche de salariés qualifiés permet de centrer les efforts de formation continue sur les besoins de formation tout au long de la vie des salariés de la Branche et d'assurer le maintien et le développement de leurs compétences et de leurs qualifications.

Chapitre 2

Les dispositifs de la formation professionnelle continue

Article 12

Dispositions générales

La formation professionnelle continue (FPC) constitue une priorité pour la Branche. Les salariés des structures participent à des actions de formation :

- soit à l'initiative de la structure notamment dans le cadre du plan de formation ;
- soit à l'initiative du salarié dans le cadre de droits individuels ;
- soit dans le cadre d'une initiative conjointe de l'employeur et du salarié.

A. – Formation professionnelle continue à l'initiative de la structure dans le cadre du plan de formation

Article 13

Le plan de formation

a) Objectifs

L'atteinte des objectifs de qualification de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile nécessite l'implication de tous les acteurs : employeurs, salariés, institutions représentatives du personnel dans le respect des rôles et attributions de chacun.

L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences.

Le plan de formation fait partie des moyens qui permettent à l'employeur d'assurer la mise en œuvre de cette obligation.

Afin de mieux répondre aux besoins, les partenaires sociaux incitent les employeurs :

- à mettre en place des dispositifs d'identification des compétences et des potentiels des salariés ainsi qu'à anticiper les besoins en prenant en compte l'évolution des métiers, notamment au travers des analyses fournies par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, défini à l'article VI.22 de la présente convention ;
- à intégrer la dimension formation dans les choix d'investissement et d'évolution des activités ou de l'organisation des structures ;

– à promouvoir la mise en place des processus d'évaluation des actions de formation et des salariés formés en vue d'optimiser le développement des compétences et le budget formation;
– à favoriser l'implication des responsables hiérarchiques dans l'ensemble du processus de construction de la formation.

Le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel s'ils existent, doivent être consultés, sur le plan annuel de formation de la structure et recevoir chaque année un bilan des actions réalisées, conformément aux dispositions légales.

Cette consultation s'effectue dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

b) Modalités d'élaboration du plan de formation

Chaque employeur a l'obligation, quel que soit son effectif, d'élaborer un plan annuel de formation.

Pour les structures de moins de 10 salariés, ce plan peut être élaboré au niveau d'un groupement départemental, sous réserve d'identifier la partie revenant à chaque structure employeur.

Le plan de formation élaboré par la structure doit prendre en compte:

– les enjeux de modernisation, d'adaptation, d'évolution des emplois, de l'organisation du travail, des services et prestations assurés par la structure;
– les priorités de formation définies par la présente convention ou tout autre document d'actualisation des orientations de la branche.

Selon la structuration de ses emplois et en fonction des besoins et des demandes exprimés en matière de formation, chaque structure détermine dans son plan de formation la répartition entre les actions de qualification et les actions de formation continue.

Le plan de formation de la structure doit prévoir:

– les orientations générales en matière de formation professionnelle;
– les dispositions prises en matière d'information des salariés;
– les actions de formations retenues pour chaque filière professionnelle:
  – actions visant l'obtention d'une qualification (VAE, promotion professionnelle) ou actions de formation continue (notamment formation thématique visant l'entretien et le développement des compétences). Certaines modalités de mise en œuvre des formations thématiques pour le personnel d'intervention sont proposées dans un accord complémentaire, distinct de ce texte et intitulé: "accord complémentaire relatif à la formation thématique du personnel d'intervention";
  – le cas échéant, les actions de DPC pour les professionnels qui y sont soumis conformément aux dispositions légales;
  – en cas d'introduction de nouvelles technologies;
  – au titre des dispositions légales en matière de sécurité et de santé;
  – en cas de mutation sur un autre poste de travail ou au titre des dispositions légales.

Sous réserve d'un accord préalable, écrit, du salarié, les actions de formation prévues pour le personnel, peuvent s'inscrire dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) dès lors qu'elles concernent le socle de compétence et de connaissances, la VAE ou qu'elles figurent sur la liste nationale de branche professionnelle concernée, la liste nationale interprofessionnelle (COPANEF) ou une liste régionale interprofessionnelle (COPAREF).

Ainsi lors de la consultation du comité d'entreprise sur le projet de plan annuel de formation, l'employeur précise dans un document d'information la nature des actions de formation proposées, en distinguant, dans le cadre des dispositions légales:

– celles qui correspondent à des actions de formation d'adaptation du salarié au poste de travail, ou liées à l'évolution ou au maintien de l'emploi dans la structure;
– celles qui participent au développement des compétences des salariés.

Le plan de formation peut être élaboré sur une période de plusieurs années. Néanmoins, les obligations annuelles en matière de bilan, d'orientation et de consultation demeurent.

c) Consultation des représentants du personnel

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le comité d'entreprise (ou à défaut les délégués du personnel) doit être régulièrement consulté sur le plan de formation après l'avoir été sur les orientations de la formation professionnelle dans la structure. La consultation du comité d'entreprise est réalisée au cours de deux réunions.

Le cas échéant, le comité d'entreprise doit également être consulté sur un programme pluriannuel de formation.

À l'issue de ces consultations, la décision relève de l'employeur.

B. – Formation professionnelle à l'initiative du salarié dans le cadre de droits individuels

1. **Le compte personnel de formation (CPF)**

Article 14

Le compte personnel de formation (CPF)

Article 14.1

Définition

Le compte personnel de formation est une nouvelle modalité d'accès à la formation créée par la loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale du 5 mars 2014. Il a pour ambition d'accroître le niveau de qualification de chacun et de sécuriser le parcours professionnel.

Le compte personnel de formation est " attaché à la personne " dès son entrée sur le marché du travail, dès 16 ans (15 ans pour le jeune qui signe un contrat d'apprentissage) et jusqu'à son départ à la retraite.

Le compte d'un salarié est crédité d'heures de formation à la fin de chaque année. L'alimentation se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Conformément aux dispositions légales, pour le salarié qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau V, un titre professionnel enregistré et classé au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles ou une certification reconnue par la présente convention collective nationale de Branche, l'alimentation du compte se fait à hauteur de quarante-huit heures par an et le plafond est porté à 400 heures.

Les droits à formation des salariés à temps partiel ou n'ayant pas effectué un travail à temps complet sur l'ensemble de l'année sont calculés à due proportion du temps de travail effectué.

La mise en œuvre du compte personnel formation relève de l'initiative du salarié conformément aux dispositions légales.

Article 14.2

Formations éligibles au compte personnel de formation

Conformément aux dispositions légales, sont éligibles au compte personnel de formation dans la branche de l'aide, de l'accompagnement des soins et des services à domicile :

- l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- les formations inscrites au registre national des certifications professionnelles.

  Il s'agit tout particulièrement des formations suivantes :

  - le diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social (DEAES) ;
  - le diplôme d'État d'aide soignant (DEAS) ;
  - la mention complémentaire Aide à domicile ;
  - le titre professionnel d'assistant de vie aux familles ;
  - le diplôme d'État de technicien d'intervention sociale et familiale (DETISF) ;
  - le diplôme d'État d'infirmier (DEI) ;
  - le diplôme d'État de conseiller en économie sociale familiale (DECESF) ;
  - le BTS services et prestation des secteurs sanitaire et social ;
  - le certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale (CAFERUIS) ;
  - le certificat d'aptitude aux fonctions de directeur d'établissement ou de service d'intervention sociale (CAFDES).

  Cette liste est complétée par les formations suivantes :

  - le BEP carrières sanitaires et sociales ;
  - le BEPA option services, spécialité services aux personnes ;

  - le BEPA option économie familiale et rurale;
  - le CAP agricole, option économie familiale et rurale;
  - le CAP agricole et para-agricole employé d'entreprise option employé familial;
  - le CAP petite enfance;
  - le CAP employé technique de collectivités;
  - le titre employé familial polyvalent;
  - le brevet d'aptitudes professionnelles assistant animateur technique (BAPAAT);
- les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret (CLEA);
- les bilans de compétence et formations à la création ou à la reprise d'entreprise;
- et toute formation figurant sur la liste nationale de branche, la liste nationale interprofessionnelle (COPANEF) ou une liste régionale interprofessionnelle (COPAREF).

L'utilisation du compte personnel formation doit permettre de suivre des formations ou de valider ses acquis au travers d'une démarche de VAE.

La liste de ces formations pourra faire l'objet de modifications, compléments et actualisation par avenant au présent accord ou sur proposition de la CPNEFP.

Article 14.3

Articulation avec d'autres dispositifs de formation

Par choix des partenaires sociaux le CPF, si le salarié le souhaite, peut être articulé avec tous les dispositifs de formation.

En complément de la mobilisation de tout ou partie de son crédit mobilisable au titre du CPF par le salarié, la formation peut être financée par:

- les périodes de professionnalisation;
- les sommes collectées au titre du plan de formation des entreprises;
- les financements du FPSPP ou des pouvoirs publics perçus par l'OPCA;
- les versements volontaires de l'entreprise ou un financement de l'employeur;
- tout autre financeur pouvant intervenir au titre de la formation (AGEFIPH, etc.).

Article 14.4

Articulation avec le CIF

Les salariés peuvent mobiliser leur CPF dans le cadre d'une demande de congé individuel de formation (CIF).

Article 14.5

Financement du CPF

Les partenaires sociaux préconisent de verser la contribution de 0,2 % afférente au CPF à l'OPCA. Si l'adhérent, par accord d'entreprise, décide de gérer directement le CPF, sa mise en œuvre est directement financée par l'employeur mais celui-ci doit en assurer la gestion et n'a pas accès à la mutualisation des fonds collectés par l'OPCA au titre du CPF.

Article 14.6

CPF et temps partiel thérapeutique

Sans préjudice des dispositions légales, le compte personnel de formation des salariés à temps partiel thérapeutique est abondé pendant la durée de ce temps partiel thérapeutique à hauteur de la durée de travail contractuelle antérieure à cette réduction du temps de travail décidée par le médecin du travail.

2. **Les congés individuels**

Article 15

Le congé individuel de formation (CIF)

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié de suivre, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation de son choix. Elles doivent permettre aux salariés d'atteindre un ou plusieurs objectifs suivants :

- accéder à un niveau supérieur de qualification ;
- se perfectionner professionnellement ;
- changer d'activité ou de profession ;
- s'ouvrir plus largement à la culture et à la vie sociale et à l'exercice des responsabilités associatives bénévoles.

Le droit au congé individuel de formation est ouvert à tous les salariés remplissant les conditions légales, qu'ils soient en CDD, CDI, à temps plein ou à temps partiel.

Ce droit s'exerce dans le cadre des dispositions légales et réglementaires notamment en ce qui concerne les conditions d'ancienneté, les procédures d'autorisation d'absence, les pourcentages d'effectifs simultanément absents, et les possibilités de report.

Dès l'embauche d'un salarié en CDD, une information lui sera transmise sur l'accès à un CIF-CDD.

Article 16

Le congé de bilan de compétences

Le bilan de compétences a pour objet de permettre à des salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Le congé de bilan de compétences, limité à 24 heures consécutives ou non, a pour objet de permettre à tout salarié au cours de sa vie professionnelle, de participer à une action de bilan de compétences.

Le bénéfice du congé de bilan de compétences est ouvert à tout salarié ayant une ancienneté d'au moins 5 ans, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont 12 mois dans la structure, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Cette action de bilan donne lieu à un document de synthèse destiné à l'usage exclusif du salarié. Il peut être communiqué à l'employeur avec l'accord exprès du salarié.

Le droit à bilan de compétences s'exerce dans le cadre des dispositions légales et réglementaires notamment en ce qui concerne les conditions d'ancienneté, les procédures d'autorisation d'absence, les pourcentages d'effectifs simultanément absents et les possibilités de report.

Lorsque le salarié souhaite réaliser son bilan de compétences pendant son temps de travail, il doit demander à son employeur une autorisation d'absence qui ne pourra en aucun cas excéder 24 heures, consécutives ou non.

La demande écrite du congé doit indiquer les dates et la durée du bilan de compétences, ainsi que la dénomination de l'organisme prestataire.

Elle est transmise à l'employeur au plus tard 60 jours avant le début du bilan de compétences. Dans les 30 jours suivant la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître par écrit à l'intéressé son accord, ou les raisons de service motivant le report de l'autorisation d'absence. Ce report ne peut excéder 6 mois.

Si la prestation se déroule hors temps de travail, l'autorisation d'absence de l'employeur n'est pas requise. La demande de prise en charge des coûts du bilan peut directement être adressée à l'OPACIF.

Article 17

Le congé d'accompagnement de la VAE

La validation des acquis de l'expérience (VAE) est le droit individuel à la reconnaissance de l'expérience professionnelle, sociale, syndicale et/ou bénévole, pour l'acquisition d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle.

Les parties signataires encouragent fortement l'accompagnement de la démarche de VAE au travers d'un congé d'accompagnement.

Le congé pour validation des acquis de l'expérience a pour but de permettre au salarié désirant faire valider son expérience de s'absenter soit pour participer aux épreuves de validation organisées par l'autorité ou l'organisme habilité à délivrer une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles, soit pour être accompagné dans la procédure de préparation de cette validation.

Ce congé est un droit pour tout salarié, quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise. La durée du congé est limitée à 24 heures de temps de travail consécutives ou non.

Cette durée est portée à 35 heures pour le salarié qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles ou une certification reconnue par la présente convention collective nationale de Branche.

Ce droit s'exerce dans le cadre des dispositions légales et réglementaires notamment en ce qui concerne les conditions d'ancienneté, les procédures d'autorisation d'absence, les pourcentages d'effectifs simultanément absents, et les possibilités de report.

Article 18

Le passeport formation

Le passeport formation, propriété du salarié, pourra recenser : les diplômes et les titres obtenus en formation initiale, les expériences acquises lors de stages ou de formations, les certifications professionnelles délivrées ainsi que la nature et la durée des actions de formation continue suivies. Les partenaires sociaux préconisent l'utilisation du passeport réalisé par la Branche.

3. **Autres dispositifs**

C. – Formation professionnelle dans le cadre d'une initiative conjointe employeur et salarié

Article 20

Le contrat de professionnalisation

Les partenaires sociaux affirment la volonté de la branche de faciliter ce mode de formation en alternance au travers du contrat de professionnalisation.

Celui-ci donne lieu à la construction d'un parcours de formation personnalisé alternant les périodes de formation et une activité professionnelle en relation avec la qualification préparée.

Article 20.1

Objectifs

Le contrat de professionnalisation a pour objectif l'acquisition de tout ou partie :

– d'une certification professionnelle enregistrée au RNCP ;
– d'une qualification reconnue par une convention collective.

Son objectif global est de permettre aux jeunes de moins de 26 ans et aux demandeurs d'emplois d'acquérir un diplôme, un titre ou une qualification afin de favoriser leur insertion ou leur réinsertion professionnelle.

Article 20.2

Publics

Les contrats de professionnalisation s'adressent :

– aux jeunes de moins de vingt-six ans ;
– aux demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans et plus ;
– aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ou aux salariés reconnus travailleurs handicapés ;
– aux bénéficiaires de l'allocation de parents isolés et bénéficiaires du RMI dans les DOM ;

– aux personnes sorties du système scolaire avant validation du second cycle de l'enseignement secondaire et non titulaires d'un diplôme technologique ou professionnel.

Pour l'ensemble des contrats de professionnalisation au bénéfice de ces publics, des partenariats notamment avec Pôle emploi et le FPSPP seront recherchés. Ce travail d'approche est confié à l'OPCA.

Article 20.3

Durée

Le contrat de professionnalisation est un contrat à durée déterminée ou indéterminée.

La durée de formation est de 6 à 12 mois. Elle peut être portée à 24 mois pour l'ensemble des qualifications prévues par les dispositions légales et réglementaires si celles-ci le nécessitent.

La durée de la formation, comprenant les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques représente une durée comprise entre 15 et 25 % de la durée totale du contrat, sans être inférieure à 150 heures.

La durée des actions peut être portée au-delà de 25 %, sous réserve des financements nécessaires au sein de l'OPCA, pour l'ensemble des qualifications prévues par les dispositions légales et réglementaires si celles-ci le nécessitent.

Article 20.4

Rémunérations

Les salariés âgés de moins de 26 ans et titulaires des contrats de professionnalisation perçoivent pendant la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI une rémunération calculée en fonction du SMIC et dont le montant est fixé par décret.

Les titulaires de contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI une rémunération basée selon les dispositions légales applicables, soit au jour de la signature de ce texte, une rémunération qui ne peut être inférieure ni au SMIC ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par la présente convention.

Article 20.5

Financement

Les contrats de professionnalisation sont financés par les fonds collectés au titre de la professionnalisation suivant les critères fixés annuellement par la commission mixte paritaire en concertation avec l'OPCA.

Article 21

Les périodes de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée et d'acquérir une des qualifications prévues par les dispositions légales et réglementaires et précisée chaque année par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche, dans le cadre des priorités triennales fixées par les partenaires sociaux.

Les périodes de professionnalisation sont accessibles :

– aux salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) ;
– aux salariés en contrat unique d'insertion (CUI) ;
– aux salariés en contrat à durée déterminée relevant d'une structure d'insertion par l'activité économique (entreprises d'insertion, associations intermédiaires, etc.).

Les partenaires sociaux de la Branche priorisent les salariés suivants :

– salariés dont la qualification doit être adaptée à l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
– aux salariés qui comptent 15 ans d'activité professionnelle dans la branche ou 20 ans d'activité professionnelle ;

– aux salariés âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimale d'un an dans la dernière structure qui les emploie ;
– aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
– aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
– aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévue par les dispositions légales et réglementaires ;
– aux salariés qui reprennent leur activité professionnelle suite à un arrêt maladie ou à un accident de travail d'une durée supérieure à 12 mois ;
– aux salariés ayant exercé un mandat syndical d'une durée supérieure à 3 ans continus ;
– à toute autre catégorie de bénéficiaire définie par la CPNEFP, dans le cadre des priorités triennales fixées par les partenaires sociaux.

La période de professionnalisation doit viser une :

1. Formation qualifiante mentionnée à l'article L. 6314-1 du code du travail :

– soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
– soit reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de branche ;

2. Action permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences de base (CLEA) ;

3. Action permettant l'accès à une certification inscrite répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Article 21.1

Articulation avec d'autres dispositifs

Les périodes de professionnalisation doivent pouvoir s'articuler avec d'autres dispositifs de formation afin d'assurer globalement l'acquisition d'une certification ou qualification, d'où la nécessité de définir des priorités compatibles entre elles.

Les périodes de professionnalisation peuvent abonder le compte personnel de formation du salarié.

Article 21.2

Durée

La durée minimale de la période de professionnalisation est fixée à 70 heures réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires.

Toutefois, cette durée minimale ne s'applique pas aux : actions permettant de faire valider les acquis de leur expérience ; formations financées dans le cadre de l'abondement CPF ; formations sanctionnées par les certifications inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

La liste des qualifications accessibles en priorité au titre de la période de professionnalisation et la liste des catégories de salariés bénéficiant d'une priorité de financement par l'OPCA, ainsi que les priorités, critères et échéancier de financement par l'OPCA, sont définis par la CPNEFP, dans le cadre des priorités triennales fixées par les partenaires sociaux.

Article 21.3

Période de professionnalisation et tutorat

Les partenaires sociaux de la branche recommandent la désignation d'un tuteur. Le salarié choisi pour être tuteur est volontaire et justifie d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Le tutorat s'exerce dans les conditions prévues à l'article 9 du présent accord. Sous réserve de remplir les conditions d'expérience et de qualification, l'employeur peut bénévolement assurer la fonction de tuteur non indemnisé.

Article 21.4

Financement

Les périodes de professionnalisation sont financés par les fonds collectés au titre de la professionnalisation suivant les critères fixés annuellement en concertation avec l'OPCA.

Chapitre 3

Les moyens d'une politique de développement de l'emploi et des compétences pour la branche

A. – Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Article 22

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

La diversification des activités, la modernisation des structures, le développement des besoins, et donc des services, entraînent une transformation continuelle des métiers que la branche doit être en mesure d'anticiper.

En conséquence, les partenaires sociaux décident de mettre en place un observatoire prospectif des métiers et des qualifications, destiné à assurer une veille prospective sur l'évolution des métiers du secteur, afin d'anticiper leur transformation, leur naissance, voire leur obsolescence.

Article 22.1

Composition

Les membres du comité paritaire de pilotage de l'observatoire sont les mêmes que ceux de la CPNEFP qui se réunit deux fois par an en formation d'observatoire.

Cet observatoire pourra être une composante de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications éventuellement créé au sein de l'économie sociale.

Article 22.2

Objectifs

Les objectifs de cet observatoire sont notamment de :

- collecter et synthétiser les informations sur les métiers, les emplois et les qualifications, ainsi que les conclusions et recommandations qu'en tire la CPNEFP en matière de formation professionnelle, afin de les mettre à disposition des partenaires sociaux, des structures et des salariés de la branche ;
- contribuer à identifier les facteurs risquant d'affecter les métiers du secteur par une mise à disposition d'outils de veille sociale et d'aide au diagnostic ou d'études ciblées sur les métiers en émergence ou en forte mutation ;
- constituer une instance de réflexion prospective, de partage d'information et d'analyses autour des métiers.

Article 22.3

Missions

L'observatoire a pour missions :

- de produire des données annuelles permettant à la CPNEFP :
  - de mettre en œuvre les priorités annuelles tant en termes de publics que de formations ;
  - de contribuer à l'élaboration des orientations triennales de la formation professionnelle pour la branche ;
- de conduire des études ponctuelles visant à permettre une politique prospective des emplois.

Article 22.4

Fonctionnement

L'observatoire fonctionne selon les modalités de la CPNEFP. Les membres élus en tant que président et vice-président sont les mêmes que ceux élus au niveau de la CPNEFP.

Le secrétariat est assuré par un représentant de l'OPCA.

L'OPCA est chargé de fournir toutes informations utiles à la réalisation des travaux techniques.

L'OPCA réalise des travaux techniques pour l'observatoire, tant au niveau national qu'au niveau régional. Les travaux réalisés sont transmis à la CPNEFP et aux CPREFP.

Les CPREFP doivent faire remonter toutes données techniques pouvant intéresser l'observatoire.

B. – Organisme paritaire collecteur agréé de la branche (OPCA)

Article 23

Objets et missions

Dans le respect de la législation en vigueur, l'OPCA a pour mission de contribuer au développement de la formation professionnelle continue des salariés de la branche, dans le cadre des orientations et priorités définies par les partenaires sociaux en Commission Mixte Paritaire et précisées annuellement par la CPNEFP.

À ce titre, l'OPCA a notamment pour objet de collecter et de gérer l'ensemble des contributions des structures au titre de la formation professionnelle continue visant notamment :

- l'expression des besoins individuels définis au sein des structures, dans le cadre du développement des compétences et du maintien dans l'emploi, en articulation avec leurs enjeux stratégiques ;
- la sécurisation des parcours professionnels, dans le cadre d'une construction partagée entre employeurs et salariés pour le développement de la formation professionnelle ;
- le développement de la qualification professionnelle des salariés, au travers notamment de la promotion du compte personnel de formation.

L'OPCA de branche contribue ainsi notamment, dans le respect de la réglementation en vigueur :

- au financement de la formation professionnelle continue : coûts pédagogiques des stages et frais concernant les stagiaires (frais de transport, hébergement, rémunération et charge, frais de garde le cas échéant) ;
- au fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
- au financement d'études ou de recherche intéressant la modernisation du secteur ;
- à l'information, à la sensibilisation et au conseil à destination des employeurs et des salariés sur les besoins et les moyens de formation ;
- à l'ingénierie de formation à destination des responsables et directeurs de structures, sur les besoins et les moyens de formation.

Il s'agit principalement :

- de mettre en place et développer la politique de formation spécifique de la branche en s'appuyant sur les orientations et priorités définies par les partenaires sociaux et précisées par la CPNEFP ;
- de mobiliser l'ensemble des financements disponibles légaux ou conventionnels, notamment publics, pour accompagner l'effort de formation des structures.

Article 24

Désignation

Compte tenu des enjeux liés à la modernisation du secteur, l'OPCA UNIFORMATION est désigné pour une durée limitée à 10 ans. Un protocole de partenariat est conclu parallèlement par les partenaires sociaux avec l'OPCA.

Le champ d'intervention géographique de l'OPCA est national, il comprend le territoire métropolitain ainsi que les départements d'outre-mer.

Son champ d'intervention professionnel s'exerce au bénéfice des structures de la branche définie par le champ d'application de la présente convention.

Sous réserve de l'établissement d'une convention négociée sur la base du protocole de partenariat, les partenaires sociaux décident de confier l'ensemble de ces missions à un organisme paritaire collecteur agréé unique : Uniformation.

C. – Contribution des employeurs au titre de la formation professionnelle continue

Article 25

Taux de contribution légal et conventionnel

Conformément aux dispositions de la loi du 5 mars 2014 les structures relevant du champ du présent accord versent à l'OPCA une contribution légale suivant la taille des structures de 0,55 % à 1 % de la masse salariale au titre de la formation continue de leurs salariés.

Cette contribution est gérée par l'OPCA selon les modalités prévues par la loi.

Les signataires du présent texte conviennent de reconduire une contribution conventionnelle supplémentaire de 1,49 % à 1,04 % de la masse salariale, suivant la taille des structures.

Par conséquent pour toutes les structures de la branche, quel que soit le nombre de leurs salariés, le taux de contribution est de 2,04 % de la masse salariale brute pour le financement de la formation professionnelle.

Le taux de 2,04 % présenté ci-dessus n'inclut pas la contribution des employeurs aux titres des CIF des contrats à durée déterminée. Celle-ci est fixée conformément aux dispositions légales.

a) Répartition de la cotisation légale

Le présent accord prévoit pour les structures de la branche de moins de 10 salariés une contribution légale de 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours, à verser à l'OPCA. Cette contribution de 0,55 % est dédiée au financement des actions de professionnalisation et du plan de formation.

La répartition de la contribution de 0,55 % déterminée par décret en Conseil d'État n° 2014-1240 du 24 octobre 2014 est la suivante :

– financement des actions de professionnalisation, à hauteur de 0,15 % ;
– plan de formation, à hauteur de 0,40 %.

Le présent accord prévoit pour les structures de la branche de 10 salariés à moins de 50 salariés une contribution légale de 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours, à verser l'OPCA, sauf accord dérogatoire d'entreprises concernant le versement de la contribution légale au titre du CPF. Les partenaires sociaux préconisent le versement intégral de cette contribution auprès de l'OPCA.

La répartition de la contribution de 1 % déterminée par décret en Conseil d'État n° 2014-1240 du 24 octobre 2014 est la suivante :

– au FPSPP, à hauteur de 0,15 % ;
– à la prise en charge du congé individuel de formation, à hauteur de 0,15 % ;
– financement des actions de professionnalisation, à hauteur de 0,30 % ;
– plan de formation, à hauteur de 0,20 % ;
– compte personnel de formation, à hauteur de 0,20 %.

Le présent accord prévoit pour les structures de la branche de 50 à moins de 300 salariés une contribution légale de 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours, à verser l'OPCA, sauf accord dérogatoire d'entreprises concernant le versement de la contribution légale au titre du CPF. Les partenaires sociaux préconisent le versement intégral de cette contribution auprès de l'OPCA.

La répartition de la contribution de 1 % déterminée par décret en Conseil d'État n° 2014-1240 du 24 octobre 2014 est la suivante :

– au FPSPP, à hauteur de 0,20 % ;
– à la prise en charge du congé individuel de formation, à hauteur de 0,20 % ;
– au financement des actions de professionnalisation, à hauteur de 0,30 % ;
– au plan de formation, à hauteur de 0,10 % ;
– du compte personnel de formation, à hauteur de 0,20 %.

Le présent accord prévoit pour les structures de la branche de 300 salariés et plus une contribution légale de 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours, à verser à

l'OPCA, sauf accord dérogatoire d'entreprises concernant le versement de la contribution légale au titre du CPF. Les partenaires sociaux préconisent le versement intégral de cette contribution auprès de l'OPCA.

La répartition de la contribution de 1 % déterminée par décret en Conseil d'État n° 2014-1240 du 24 octobre 2014 est la suivante :

– au FPSPP, à hauteur de 0.20 % ;
– à la prise en charge du congé individuel de formation, à hauteur de 0,20 % ;
– au financement des actions de professionnalisation, à hauteur de 0,40 % ;
– du compte personnel de formation, à hauteur de 0,20 %.

b) Répartition de la contribution conventionnelle

Les contributions conventionnelles supplémentaires au titre du développement de la formation professionnelle sont gérées par les membres de la Branche à cet effet au sein de l'OPCA et font l'objet d'une comptabilité distincte.

La répartition des contributions conventionnelles au titre du développement de la formation professionnelle est articulée de la manière suivante :

1,49 % pour les entreprises de moins de 10 salariés

1,04 % pour les entreprises de 10 à moins de 50 salariés

1,04 % pour les entreprises de 50 à moins de 300 salariés

1,04 % pour les entreprises de 300 salariés et plus.

D. – Financements du plan annuel de formation

Article 26

Financements complémentaires

La prise en charge de la totalité des actions de formation décidées dans le programme annuel de formation, qui peut dépasser le taux de contribution de 2,04 %, est rendue possible par l'obtention des financements provenant de caisses de sécurité sociale, de conseils départementaux ou de conseils régionaux et des dispositifs de cofinancement public.

Article 27

Mobiliser les aides publiques à la formation

Les partenaires sociaux invitent les employeurs à entreprendre toutes les démarches pour mobiliser et utiliser toutes les aides publiques de façon à favoriser l'accès à la formation.

Les partenaires sociaux souhaitent également que des EDEC (Engagements de Développement des Emplois et des Compétences) régionaux (ou toutes autres formes de conventions ayant pour objectif d'abonder les efforts de formation des structures) soient mis en place et renouvelés dans le temps.

Chapitre 4

Les priorités d'action de la branche

Article 28

Priorités d'action en matière de formation continue

La négociation triennale sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle porte sur les thèmes prévus par les dispositions légales et réglementaires

Les partenaires sociaux définissent tous les 3 ans, les objectifs prioritaires de la branche, en matière de formation professionnelle, notamment les publics et qualifications prioritaires pour les contrats et périodes de professionnalisation.

Article 29

Axes fondamentaux

L'objectif est de réaliser un effort important et permanent de qualification des salariés, en lien avec les activités et les projets des structures, permettant un accroissement continu et significatif du nombre de salariés qualifiés dans la branche.

Afin d'atteindre cet objectif, les partenaires sociaux posent le principe de l'intérêt d'utiliser tous les dispositifs permettant d'acquérir de nouvelles qualifications et compétences.

Article 30

Priorités triennales

Pour les 3 prochaines années (2017-2019), les objectifs prioritaires de la branche sont les suivants:

– favoriser l'obtention de qualifications pour les catégories d'emplois non qualifiés, et notamment les emplois d'intervention, en particulier par le DEAES "spécialité Accompagnement de la vie à domicile" ou "spécialité Accompagnement de la vie en structure collective", le DETISF, le DEAS, le DEI, et pour les salariés en cours de parcours pour l'obtention du DEAVS et du DEAMP;
– favoriser les actions de formation de perfectionnement et/ou évolution des compétences liées à l'emploi occupé;
– favoriser l'obtention de qualifications ou l'élévation du niveau de qualification pour les salariés bénéficiant d'une expérience de plus de 10 ans n'ayant pas changé de catégorie;
– faciliter l'obtention de qualification pour les emplois d'encadrement (notamment responsable de secteur et cadre de secteur);
– favoriser la qualification pour les emplois de direction (niveaux II et I) conformément aux dispositions légales et réglementaires;
– mettre en place les contrats et périodes de professionnalisation notamment pour les salariés de plus de 45 ans;
– favoriser les actions permettant la mise en œuvre de parcours professionnel pour notamment faciliter le maintien dans l'emploi des salariés;
– favoriser les formations liées à la fonction tutorale;
– favoriser les formations permettant de prévenir et d'agir sur les risques professionnels notamment liés à la pénibilité et aux RPS.

Dans le cadre des périodes de professionnalisation, la liste des publics ouvrant droit à période de professionnalisation est complétée par le public suivant: salariés qui comptent 10 ans d'activité professionnelle.

Ces priorités sont déclinées annuellement par la CPNEFP qui les communique à l'OPCA désigné.

Chapitre 5

Apprentissage

La négociation relative à l'apprentissage s'ouvrira au second semestre 2017.»

Article 2

Agrément

Conformément à l'article L. 314-6 du code du l'action sociale et des familles, le présent avenant est transmis, pour agrément, au ministre des affaires sociales.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'agrément au *Journal officiel*.

Article 3

Extension

Les partenaires sociaux demandent également l'extension du présent avenant.

Article 4

Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Fait le 23 mai 2017.

Organisations employeurs :

USB-Domicile :

UNADMR
M. Jean Pierre BORDEREAU
Union nationale des associations ADMR
184 A, rue du Faubourg-Saint-Denis
75010 Paris
Signé

UNA :
M. Julien MAYET
Union nationale de l'aide, des soins et des services aux domiciles
108-110, rue Saint-Maur
75011 Paris
Signé

ADESSA À DOMICILE FÉDÉRATION NATIONALE
M. Hugues VIDOR
40, rue Gabriel-Crié
92240 Malakoff
Signé

FNAAFP/CSF
Mme Claire PERRAULT
Fédération nationale des associations de l'aide familiale populaire
Confédération syndicale des familles
53, rue Riquet
75019 Paris
Signé

Organisations syndicales de salariés :

CFDT
M. Loïc LE NOC
Fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux
48-49, avenue Simon-Bolivar, 75019 Paris
Signé

CFE-CGC
M. Claude DUMUR
Fédération française santé action sociale
39, rue Victor-Massé, 75009 Paris
Non signataire

CFTC
Mme Aline MOUGENOT
Fédération nationale santé sociaux
34, quai de Loire, 75019 Paris
Signé

CGT
Mme Nathalie DELZONGLE
Fédération nationale des organismes sociaux
263, rue de Paris, Case 536, 93515 Montreuil Cedex
Non signataire

CGT-FO
Mme Isabelle ROUDIL
Fédération nationale de l'action sociale - Force Ouvrière
7, impasse Tenaille, 75014 Paris
Non signataire

ANNEXE 2

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU 31 OCTOBRE 1951

Additif n° 2 à l'avenant n° 2015-01 du 27 janvier 2015
relatif à la généralisation de la couverture frais de santé

Entre :

La Fédérations hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs, 179, rue de Lourmel, 75015 Paris,

D'une part,

et les organisations syndicales suivantes :

- Fédération française de la santé et de l'action sociale CFE-CGC, 39, rue Victor-Massé, 75009 Paris ;
- Fédération de la santé et de l'action sociale CGT, Case 538, 93515 Montreuil Cedex ;
- Fédération des services publics et de santé CGT-FO, 153-155, rue de Rome, 75017 Paris ;
- Fédération nationale des syndicats de services de santé et services sociaux CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75019 Paris,

D'autre part,

Il a été décidé ce qui suit :

Le présent texte a pour objet de modifier l'avenant n° 2015-01 du 27 janvier 2015 relatif à la généralisation de la couverture des frais de santé, complété par son additif du 22 juin 2015. Il entre en vigueur au 1er janvier 2018, sous réserve de son agrément conformément aux dispositions de l'article 5 du présent additif.

Conformément à l'article 16 de l'avenant n° 2015-01, les partenaires sociaux se sont engagés à ajuster le tableau des garanties en fonction de l'équilibre financier du régime et des évolutions législatives, après présentation des comptes par les organismes assureurs.

Compte tenu des résultats positifs du régime au titre de l'année d'exercice 2016, il a été décidé de remplacer la Base 1 par la Base 2 pour le même coût, qui devient à ce titre le régime de base conventionnel à compter du 1er janvier 2018.

À ce titre :

- la Base 2 définie par l'avenant n° 2015-01 s'appelle désormais « Base 1 », régime de base obligatoire ;
- la Base 2 *Bis* définie par l'additif n° 1 s'appelle désormais « Base 2 » ;
- la Base 3 est conservée ;
- la Base 4 est conservée.

Les articles 3, 8, 10 et 13 de l'avenant n° 2015-01 du 27 janvier 2015, complété par l'additif n° 1 du 22 juin 2015 sont modifiés par le présent additif afin d'intégrer les modifications énoncées ci-avant.

Article 1er

À l'article 3 de l'avenant, le deuxième alinéa est remplacé par : « À cet effet, les partenaires sociaux ont négocié des options permettant ce choix – formule "Alternative 1", formule "Alternative 2", et formule "Alternative 3" – dont le prélèvement des cotisations sera effectué par l'employeur. »

Article 2

À l'article 8 de l'avenant, le deuxième alinéa est remplacé par : « Les garanties sont exprimées en remboursements de la sécurité sociale inclus et sont présentées dans les tableaux suivants selon quatre niveaux de remboursements :

- régime de base obligatoire (Base 1) ;
- option Alternative 1 (Base 2) ;
- option Alternative 2 (Base 3) ;
- option Alternative 3 (Base 4). »

Le tableau des garanties est remplacé par le tableau suivant :

	REMBOURSEMENT TOTAL DANS LA LIMITE DES FRAIS RÉELS sous déduction de la sécurité sociale			
Garanties BASE CONVENTIONNELLE (*)	BASE 1	BASE 2	BASE 3	BASE 4
Frais d'hospitalisation				
Chirurgie - Hospitalisation				
Conventionnée - Frais de séjour	100 % BR	125 % BR	150 % BR	250 % BR
Conventionnée - Honoraires CAS (*)	100 % BR	120 % BR	170 % BR	250 % BR
Conventionnée - Honoraires hors CAS (*)	100 % BR	100 % BR	150 % BR	200 % BR
Non conventionnée – Honoraires hors CAS (*)	100 % TM	100 % TM	100 % TM	100 % TM
Forfait hospitalier	couverture aux frais réels, actuellement : 18 € par jour	couverture aux frais réels, actuellement : 18 € par jour	couverture aux frais réels, actuellement : 18 € par jour	couverture aux frais réels, actuellement : 18 € par jour
Forfait actes lourd	couverture aux frais réels, actuellement : 18 €	couverture aux frais réels, actuellement : 18 €	couverture aux frais réels, actuellement : 18 €	couverture aux frais réels, actuellement : 18 €
Chambre particulière par jour				
Conventionnée	non couverte	1,25 % PMSS	1,75 % PMSS	2 % PMSS
Forfait en ambulatoire	non couverte	0,50 % PMSS	0,75 % PMSS	1 % PMSS
Personne accompagnante				
Conventionnée	non couverte	non couverte	1,75 % PMSS	2 % PMSS
Frais médicaux				
Consultations - visites Généralistes CAS (*)	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Consultations - visites Généralistes hors CAS (*)	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Consultations- visites Spécialistes CAS (*)	100 % BR	125 % BR	180 % BR	250 % BR
Consultations- visites Spécialistes hors CAS (*)	100 % BR	100 % BR	150 % BR	200 % BR
Pharmacie				
Pharmacie remboursée à 65 % par la sécurité sociale	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Pharmacie remboursée à 30 % par la sécurité sociale	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Pharmacie remboursée à 15 % par la sécurité sociale	non couverte	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Vaccins non remboursés par la Ss	non couverte	non couverte	50 €	75 €
Analyses	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Auxiliaires médicaux	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Actes techniques médicaux (petite chirurgie) CAS (*)	100 % BR	100 % BR	140 % BR	170 % BR
Actes techniques médicaux (petite chirurgie) hors CAS (*)	100 % BR	100 % BR	120 % BR	150 % BR
Radiologie CAS (*)	100 % BR	100 % BR	125 % BR	170 % BR
Radiologie hors CAS (*)	100 % BR	100 % BR	100 % BR	150 % BR
Orthopédie et autres prothèses	100 % BR	125 % BR	150 % BR	250 % BR
Prothèses Auditives (2)	100 % BR	100 % BR	500 € / oreille tous les 2 ans	1 000 € / oreille tous les 2 ans
Transport accepté par la sécurité sociale	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR

	REMBOURSEMENT TOTAL DANS LA LIMITE DES FRAIS RÉELS sous déduction de la sécurité sociale			
Garanties BASE CONVENTIONNELLE (*)	BASE 1	BASE 2	BASE 3	BASE 4
Dentaire				
Soins dentaires	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Onlays-Inlays	100 % BR	125 % BR	150 % BR	250 % BR
Orthodontie				
Acceptée par la sécurité sociale	125 % BR	200 % BR	300 % BR	350 % BR
Refusée par la sécurité sociale	non couverte	150 €/ semestre de soins	300 € / semestre de soins	500 € / semestre de soins
Prothèses dentaires Au-delà de la limite de 3 prothèses dentaires par année civile remboursées par la sécurité sociale, la garantie appliquée est celle du décret n° 2014-1025 du 8 septembre 2014 (125 % BR)				
Remboursées : dents du sourire	200 % BR	250 % BR	350 % BR	450 % BR
Remboursées : dents de fond de bouche	200 % BR	200 % BR	300 % BR	350 % BR
Inlays-cores	125 % BR	125 % BR	150 % BR	200 % BR
Non remboursées par la sécurité sociale (1)	non couverte	150 € / dent / x3 / an	300 € / dent / x3 / an	500 € / dent / x3 / an
Parodontologie (1)	non couverte	non couverte	300 € / dent / x3 / an	500 € / dent / x3 / an
Implantologie (1)	non couverte	non couverte	300 € / dent / x3 / an	500 € / dent / x3 / an
Frais d'optique				
Verres et Montures (**)	Grille optique base 1	Grille optique base 2	Grille optique base 3	Grille optique base 4
Lentilles Prescrites : Acceptée, refusée, jetables	50 € / an / bénéficiaire	75 € / an / bénéficiaire	150 € / an / bénéficiaire	250 € / an / bénéficiaire
Chirurgie réfractive	non couverte	non couverte	500 € / œil	1000 € / œil
Frais de cures thermales (hors thalassothérapie)				
Acceptée par la sécurité sociale	non couverte	non couverte	100 €	200 €
Forfait Maternité				
Forfait naissance	non couverte	non couverte	non couverte	non couverte
Médecines douces (Ostéopathie, Etiopathie, Acuponcteur,…)				
Reconnus comme praticiens par les annuaires professionnels	non couverte	non couverte	3 x 25 €	3 x 50 €
Ostéodensitométrie osseuse				
Par bénéficiaire	non couverte	non couverte	30 €	50 €
Actes de Prévention				
Tous les actes des contrats responsables	100 % TM	100 % TM	100 % TM	100 % TM
Patch anti-tabac	non couverte	non couverte	100 €	200 €

(1) Le remboursement des trois dents s'entend pour l'ensemble des quatre forfaits non pris en charge par la sécurité sociale.
(Hors nomenclature dans la future Classification Commune des Actes Médicaux pour le dentaire).
(2) Prise en charge au minimum de 100 % du ticket modérateur.
(*) Le site internet d'Ameli permet de vérifier si le professionnel de santé est signataire du contrat d'accès aux soins (adresse : http://ameli-direct.ameli.fr/).
L'OPTAM/OPTAM-CO (Option pratique tarifaire maîtrisée/Option pratique tarifaire maîtrisée-Chirurgie obstétrique) remplacent le contrat d'accès aux soins (CAS) à compter du 1er janvier 2017. Les garanties concernées visent toutefois l'ensemble des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée mentionnées à l'article L.871-1 du Code de la sécurité sociale, y compris le CAS durant sa période provisoire de coexistence avec l'OPTAM/OPTAM-CO.
(**) Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 et sauf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les enfants et de 24 mois pour les adultes suivant l'acquisition du précédent équipement.

Les grilles d'optique sont remplacées par les grilles suivantes :

Grille optique Base 1 :

GRILLE BASE 1	ENFANTS < 18 ANS	ADULTES
Type de verre	Rbt Ass. (*)	Rbt Ass. (*)
Verres Simple Foyer, Sphérique		
sphère de – 6 à + 6	50 €	65 €
sphère de – 6,25 à – 10 ou de + 6,25 à + 10	75 €	75 €
sphère < – 10 ou > + 10	75 €	80 €
Verres Simple Foyer, Sphéro-cylindriques		
cylindre < + 4 sphère de – 6 à + 6	60 €	70 €
cylindre < + 4 sphère de < – 6 à > + 6	75 €	80 €
cylindre > + 4 sphère de – 6 à + 6	75 €	90 €
cylindre > + 4 sphère de < – 6 à > + 6	80 €	100 €
Verres Multi-focaux ou Progressifs Sphériques		
sphère de – 4 à + 4	80 €	80 €
sphère < – 4 ou > + 4	90 €	100 €
Verres Multi-focaux ou Progressifs Sphéro-cylindriques		
sphère de – 8 à + 8	100 €	100 €
sphère < – 8 ou > + 8	110 €	110 €
Monture	70 €	80 €

Grille optique Base 2 :

GRILLE BASE 2	MINEURS	ADULTES
Type de verre	Rbt Ass. (*)	Rbt Ass. (*)
Verres Simple Foyer, Sphérique		
sphère de – 6 à + 6	50 €	70 €
sphère de – 6,25 à – 10 ou de + 6,25 à + 10	75 €	80 €
sphère < – 10 ou > + 10	75 €	85 €
Verres Simple Foyer, Sphéro-cylindriques		
cylindre < + 4 sphère de – 6 à + 6	60 €	80 €
cylindre < + 4 sphère de < – 6 à > + 6	75 €	90 €
cylindre > + 4 sphère de – 6 à + 6	75 €	95 €
cylindre > + 4 sphère de < – 6 à > + 6	80 €	110 €
Verres Multi-focaux ou Progressifs Sphériques		
sphère de – 4 à + 4	90 €	110 €
sphère < – 4 ou > + 4	100 €	130 €
Verres Multi-focaux ou Progressifs Sphéro-cylindriques		
sphère de – 8 à + 8	110 €	135 €
sphère < – 8 ou > + 8	115 €	140 €
Monture	70 €	100 €

Grille optique Base 3 :

GRILLE BASE 3	ENFANTS < 18 ANS	ADULTES
Type de verre	Rbt Ass. (*)	Rbt Ass. (*)
Verres Simple Foyer, Sphérique		
sphère de – 6 à + 6	50 €	80 €
sphère de – 6,25 à – 10 ou de + 6,25 à + 10	75 €	90 €
sphère < – 10 ou > + 10	75 €	100 €

GRILLE BASE 3	ENFANTS < 18 ANS	ADULTES
Type de verre	Rbt Ass. (*)	Rbt Ass. (*)
Verres Simple Foyer, Sphéro-cylindriques		
cylindre < + 4 sphère de – 6 à + 6	60 €	90 €
cylindre < + 4 sphère de < – 6 à > + 6	75 €	100 €
cylindre > + 4 sphère de – 6 à + 6	80 €	110 €
cylindre > + 4 sphère de < – 6 à >+ 6	90 €	120 €
Verres Multi-focaux ou Progressifs Sphériques		
sphère de – 4 à + 4	100 €	150 €
sphère < – 4 ou > + 4	110 €	160 €
Verres Multi-focaux ou Progressifs Sphéro-cylindriques		
sphère de – 8 à + 8	120 €	175 €
sphère < – 8 ou > + 8	130 €	185 €
Monture	75 €	125 €

Grille optique Base 4 :

GRILLE BASE 4	ENFANTS < 18 ANS	ADULTES
Type de verre	Rbt Ass. (*)	Rbt Ass. (*)
Verres Simple Foyer, Sphérique		
sphère de – 6 à + 6	60 €	90 €
sphère de – 6,25 à – 10 ou de + 6,25 à + 10	75 €	100 €
sphère < – 10 ou > + 10	80 €	110 €
Verres Simple Foyer, Sphéro-cylindriques		
cylindre < + 4 sphère de – 6 à + 6	70 €	100 €
cylindre < + 4 sphère de < – 6 à > + 6	80 €	110 €
cylindre > + 4 sphère de – 6 à + 6	90 €	120 €
cylindre > + 4 sphère de < – 6 à > + 6	100 €	130 €
Verres Multi-focaux ou Progressifs Sphériques		
sphère de – 4 à + 4	110 €	175 €
sphère < – 4 ou > + 4	120 €	185 €
Verres Multi-focaux ou Progressifs Sphéro-cylindriques		
sphère de – 8 à + 8	130 €	200 €
sphère < – 8 ou > + 8	140 €	210 €
Monture	100 €	150 €
(*) Les grilles d'optique prévoient des remboursements « par verre ».		

Article 3

À l'article 10 de l'avenant, le deuxième alinéa est remplacé par : « Toutefois, les garanties en vigueur sont maintenues au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur. Dans ce cas, il est précisé que l'employeur continue d'appeler et de verser la cotisation correspondant au régime de base obligatoire et le cas échéant, le salarié s'acquittera de la cotisation correspondant aux options "Alternative 1", "Alternative 2", ou "Alternative 3" ainsi que de celle relative à l'extension de la garantie frais de santé aux ayants droit. »

Article 4

À l'article 13.1 de l'avenant, les tableaux sont remplacés par les tableaux suivants :

Taux de cotisation pour le régime général exprimés en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale cumulé au taux de cotisation de la Base 1 (lorsque les niveaux de garanties optionnels sont mis en place à titre obligatoire au sein des structures) :

BASE CONVENTIONNELLE		TAUX DE COTISATION
BASE 2	Salarié	0,50 % (16,35 €)
BASE 3	Salarié	0,95 % (31,06 €)
BASE 4	Salarié	1,45 % (47,40 €)

Les montants sont exprimés en euro au regard de la valeur du plafond mensuel de la sécurité sociale pour 2017, publiée au Journal officiel *du 13 décembre 2016.*

Taux de cotisation pour le régime local exprimés en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale cumulé au taux de cotisation de la Base 1 (lorsque les niveaux de garanties optionnels sont mis en place à titre obligatoire au sein des structures) :

BASE CONVENTIONNELLE		TAUX DE COTISATION
BASE 2	Salarié	0,50 % (16,35 €)
BASE 3	Salarié	0,95 % (31,06 €)
BASE 4	Salarié	1,45 % (47,40 €)

Les montants sont exprimés en euro au regard de la valeur du plafond mensuel de la sécurité sociale pour 2017, publiée au Journal officiel *du 13 décembre 2016.*

À l'article 13.2 de l'avenant, le premier alinéa est remplacé par : « Dans le cadre de l'appel d'offres réalisé paritairement, les quatre organismes référencés ont communiqué conformément au cahier des charges les taux de cotisations pour les régimes optionnels pour le salarié au regard de la Base 2, de la Base 3 et de la Base 4. »

Les tableaux sont remplacés par les tableaux suivants :

Taux de cotisations pour le régime général exprimés en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale cumulé au taux de cotisation de la Base 1 :

BASE CONVENTIONNELLE		TAUX DE COTISATION
BASE 2	Salarié	0,58 % (18,96 €)
BASE 3	Salarié	1,08 % (35,31 €)
BASE 4	Salarié	1,65 % (53,94 €)

Les montants sont exprimés en euro au regard de la valeur du plafond mensuel de la sécurité sociale pour 2017, publiée au Journal officiel *du 13 décembre 2016.*

Taux de cotisations pour le régime local exprimés en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale cumulé au taux de cotisation de la Base 1 :

BASE CONVENTIONNELLE		TAUX DE COTISATION
BASE 2	Salarié	0,58 % (18,96 €)
BASE 3	Salarié	1,08 % (35,31 €)
BASE 4	Salarié	1,65 % (53,94 €)

Les montants sont exprimés en euro au regard de la valeur du plafond mensuel de la sécurité sociale pour 2017, publiée au Journal officiel *du 13 décembre 2016.*

À l'article 13.3 de l'avenant, le premier alinéa est remplacé par : « Dans le cadre de l'appel d'offres réalisé paritairement, les quatre organismes référencés ont communiqué conformément au cahier des charges les taux de cotisations pour les régimes facultatifs pour le conjoint et les enfants du salarié au regard de la Base 1, de la Base 2, de la Base 3 et de la Base 4. ».

Les tableaux sont remplacés par les tableaux suivants :

Taux de cotisations pour le régime général exprimés en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale :

BASE CONVENTIONNELLE		TAUX DE COTISATION
BASE 1	Conjoint facultatif	1,06 % (34,65 €)
	Enfant facultatif	0,62 % (20,27 €)
BASE 2	Conjoint facultatif	1,56 % (51,00 €)
	Enfant facultatif	0,95 % (31,06 €)
BASE 3	Conjoint facultatif	2,14 % (69,96 €)
	Enfant facultatif	1,32 % (43,15 €)
BASE 4	Conjoint facultatif	2,71 % (88,59 €)
	Enfant facultatif	1,69 % (55,25 €)

Les montants sont exprimés en euro au regard de la valeur du plafond mensuel de la sécurité sociale pour 2017, publiée au Journal officiel *du 13 décembre 2016.*

Taux de cotisations pour le régime local exprimés en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale :

BASE CONVENTIONNELLE		TAUX DE COTISATION
BASE 1	Conjoint facultatif	0,74 % (24,19 €)
	Enfant facultatif	0,44 % (14,38 €)
BASE 2	Conjoint facultatif	1,24 % (40,54 €)
	Enfant facultatif	0,77 % (25,17 €)
BASE 3	Conjoint facultatif	1,82 % (59,50 €)
	Enfant facultatif	1,14 % (37,27 €)
BASE 4	Conjoint facultatif	2,39 % (78,13 €)
	Enfant facultatif	1,51 % (49,36 €)

Les montants sont exprimés en euro au regard de la valeur du plafond mensuel de la sécurité sociale pour 2017, publiée au Journal officiel *du 13 décembre 2016.*

Article 5

Date d'application

Il est expressément convenu que l'entrée en vigueur du présent avenant 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 partenaires sociaux considèrent, par souci de cohérence et d'unicité du statut collectif notamment pour les entreprises gestionnaires d'établissements relevant, pour certains du secteur social et médico-social et pour d'autres du secteur sanitaire, que cette condition suspensive s'appliquera à toutes les entreprises et établissements appliquant la convention collective du 31 octobre 1951 indépendamment du secteur d'activité concerné.

Il n'apparaît, en effet, pas envisageable aux partenaires sociaux de permettre qu'un même accord puisse s'appliquer dans les différentes entreprises et établissements relevant de la même convention collective 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.

L'obtention de l'agrément est donc une condition substantielle de son entrée en vigueur pour toutes les entreprises et établissements appliquant la Convention Collective nationale du 31 octobre 1951.

Fait le 18 septembre 2017.

La Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs
Le directeur général
Signé

La Fédération française de la santé et de l'action sociale CFE-CGC.
Signé

La Fédération de la santé et de l'action sociale CGT
Non signataire

La Fédération des services publics et de santé CGT-FO
Signé

La Fédération nationale des syndicats de services de santé et services sociaux CFDT
Signé