

**Accord interprofessionnel**  
**FORMATION PROFESSIONNELLE**  
**TOUT AU LONG DE LA VIE DANS L'ÉCONOMIE SOCIALE**

ACCORD DU 15 JANVIER 2011  
RELATIF AUX PARCOURS D'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1150636M

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 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social ;

Considérant 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 ;

Considérant les dispositions des accords de branche 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 ;

Considérant 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'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 ;

Considérant 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

### 1.1. 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

### 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.

## 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’à 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 3 mois;
- l’accès prioritaire au CIF<sup>(1)</sup> pour les salariés ayant plus de 40 ans ou après 15 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 40 ans ou après 15 ans d’activité professionnelle.

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

### 3.1. Accompagnement des parcours d’évolution professionnelle

#### 3.1.1. Bourse d’emploi 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’emploi (offres d’emploi et candidatures) dans le champ du présent accord.

Mise en œuvre par les syndicats d’employeurs et accessible à tous, cette bourse d’emploi 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’emploi 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.

---

(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. »

A 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'emploi 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.

### 3.1.2. 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 branche 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<sup>(1)</sup> définie à l'article 4 de la loi du 24 novembre 2009 sur l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie.

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 acquis au titre du DIF et non utilisées à la date de son embauche. Conformément à l'article L. 6323-14<sup>(2)</sup> du code du travail, lorsque la formation est réalisée hors du temps de travail, le salarié bénéficie alors du versement par l'employeur de l'allocation de formation.

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

### 3.1.3. 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.

---

(1) Loi du 24 novembre 2009, article 4, section 5 « 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 au deuxième alinéa de l'article L. 6332-14, permet de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. A 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. »

(2) 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. »

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 du 4 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.

#### 3.1.4. 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<sup>(1)</sup>.

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

---

(1) 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 [...] ».

et formation<sup>(1)</sup>, tel que défini dans la loi du 24 novembre 2009 sur l'orientation et 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<sup>(2)</sup> contribuera à suivre et accompagner les salariés dans leur parcours d'évolution professionnelle, conformément à l'article 7 de la loi du 24 novembre 2009 sur l'orientation et la formation professionnelle. 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.

### 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 du 24 novembre 2009 sur l'orientation et la formation professionnelle. Les certificats de qualification professionnelle interbranches ou transversaux, établis par plusieurs branches ou secteurs professionnels, seront enregistrés au RNCP.

---

(1) Bilan d'étape professionnel et passeport orientation et formation :

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 acquises, 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, le service civique et les activités bénévoles effectués, ainsi que les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois, de ce service civique et de ces activités effectués [...] ».

(2) Art. L. 6315-1 :

« A 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 [...] ».

### 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.

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

### 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'engagements de développement de l'emploi et des compétences (EDEC), notamment dans leur volet prospectif (contrat d'études prospectives [CEP] et appui technique).

### 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

### 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 2 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.

### 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<sup>(1)</sup> 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.

---

(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<sup>er</sup> 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'Etat, 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 [...] ».



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.

### 5.3. Adhésion à l'accord

#### 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. 2261-5<sup>(1)</sup> 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.

#### 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.

### 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 de plusieurs signataires.

La dénonciation du présent accord peut intervenir conformément aux articles L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-13 et L. 2261-14 du code du travail. Cette dénonciation se fait par lettre recommandée avec avis de réception, adressée à l'ensemble des parties signataires. Elle est précédée d'un préavis de 3 mois.

### 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.

---

(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 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. »

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

USGERES.

**Syndicats de salariés :**

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC.

ANNEXE  
COMPOSANTES DE L'USGERES

Données relatives aux secteurs représentés par l'USGERES (NAF rév. 1, 2003)

SECTEUR d'activité	NOMBRE d'entreprises	NOMBRE de salariés	ORGANISATIONS membres de l'USGERES	CONVENTION collective	ACTIVITÉS GÉRÉES
Aide à domicile	8 000	210 000	UNADMR ADESSA domicile UNA FNAAFP-CSF	Convention collective nationale 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	Convention collective nationale animation du 28 juin 1988, étendue le 10 janvier 1989 (brochure n° 3246)	55.2A Auberges de jeunesse et refuges 55.2E Autres hébergements touristiques 80.4D Autres enseignements 85.3G Crèches et garderie 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

SECTEUR d'activité	NOMBRE d'entreprises	NOMBRE de salariés	ORGANISATIONS membres de l'USGERES	CONVENTION collective	ACTIVITÉS GÉRÉES
Centres sociaux et associations d'accueil de jeunes enfants	5 000	80 000	SNAEC SO	Convention collective nationale des acteurs du lien social et familial (ALISFA) du 4 juin 1983, étendue le 22 juin 1987 (brochure n° 3218)	79.90Z Autres services de réservation et activités connexes 85.3G Crèches et garderie 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	Convention collective nationale organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003 étendue le 9 février 2004 (brochure n° 3014)	55.2F Hébergement collectif non touristique
Logement social	145	3 000	PACT ARIM	Convention collective nationale personnels PACT et ARIM du 21 octobre 1983, étendue le 13 décembre 1998 (brochure n° 3221)	85.3K Autres formes d'action sociale
Missions locales PAIO	600	8 000	UNML. – PAIO	Convention collective nationale missions locales et PAIO du 21 février 2001 étendue le 27 décembre 2001 (brochure n° 3304)	85.3K Autres formes d'action sociale 91.3E Organisations associatives (NCA)

SECTEUR d'activité	NOMBRE d'entreprises	NOMBRE de salariés	ORGANISATIONS membres de l'USGERES	CONVENTION collective	ACTIVITÉS GÉRÉES
Mutualité	4 321	73 895	UGEM	Convention collective nationale mutualité du 31 janvier 2000 étendue le 17 août 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
Radio diffusion	700	2 850	SNRL	Convention collective nationale de la radio diffusion du 11 avril 1996, étendue le 22 octobre 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	Convention collective nationale du 7 juillet 2005 étendue le 25 novembre 2006 Accord du 17 juin 2005 sur le statut des entraîneurs et éducateurs du football Protocole d'adhésion du 31 mai 2006 à la convention collective nationale des administratifs et assimilés du football.	92.6A Gestion d'installations sportives 92.6C Autres activités sportives

SECTEUR d'activité	NOMBRE d'entreprises	NOMBRE de salariés	ORGANISATIONS membres de l'USGERES	CONVENTION collective	ACTIVITÉS GÉRÉES
Golf dont 166 golfs associatifs	552	7 000	GPGA	Convention collective nationale golf du 13 juillet 1998 étendue le 2 avril 1999 (brochure n° 3283)	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	1 530	40 000	SATPS UNODESC CNEA GSOTF	Convention collective nationale tourisme social et familial du 28 juin 1979, étendue le 2 juillet 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<sup>er</sup> janvier 2011)**

Pour les associations du secteur sanitaire et social

Fédération nationale ADESSADOMICILE ;

Fédération nationale des associations de l'aide familiale populaire, membre de la confédération syndicale des familles (FNAAFP/CSF) ;

Fédération nationale des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière (Fédération des PACT) ;

Syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS) ;

Union nationale des associations de soins et services à domicile (UNA) ;

Union nationale des associations du service à domicile (UNADMR) ;

Union nationale interfédérale des œuvres et organismes privés sanitaires et sociaux (UNIOPSS).

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

Conseil social du mouvement sportif (COSMOS) ;

Groupement français des golfs associatifs (GFGA) ;

Groupement syndical des organismes de tourisme familial (GSOTF) ;

Syndicat des associations de développement culturel et social, membre du CNEA (SADCS) ;

Syndicat d'associations de tourisme, de promotion sociale, de vacances et de loisirs (SATPS) ;

Syndicat national d'associations employeurs de personnels au service des centres sociaux et socio-culturels (SNAECSSO) ;

Syndicat national des employeurs de la formation et de l'animation, membre du CNEA (SNEFA) ;

Syndicat national employeur des foyers, résidences sociales et services pour jeunes (SNEFOS) ;

Syndicat national des organisations gestionnaires d'activités éducatives et culturelles, membre du CNEA (SNOGAEC) ;

Syndicat national des radios libres (SNRL) ;

Syndicat national professionnel des employeurs des régies de quartier (SNPRQ) ;

Syndicat national des employeurs spécifiques d'insertion (SYNESI) ;

Syndicat national des organismes de formation de l'économie sociale (SYNOFDES) ;

Union nationale des missions locales PAIO, et organismes d'insertion sociale et professionnelle (UNML) ;

Union des clubs des championnats français de football (U2C2F) ;

Union nationale des organismes de développement social, sportif et culturel (UNODESC), membre du conseil national des employeurs associatifs (CNEA).

#### Pour la coopération

Crédit coopératif (CC) ;

Confédération générale des SCOP (CGSCOP).

#### Pour la mutualité

Union des groupements d'employeurs mutualistes (UGEM).