

Brochure n° 3364

Convention collective nationale
RÉGIME SOCIAL DES INDÉPENDANTS
IDCC : 2796. – Personnel de direction

Brochure n° 3365

Convention collective nationale
RÉGIME SOCIAL DES INDÉPENDANTS
IDCC : 2797. – Praticiens-conseils

Brochure n° 3366

Convention collective nationale
RÉGIME SOCIAL DES INDÉPENDANTS
IDCC : 2798. – Employés et cadres

ACCORD DU 2 AVRIL 2008
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE
NOR : ASET1151366M
IDCC : 2796, 2797, 2798

- Vu le code de la sécurité sociale, notamment les articles L. 123-1, L. 123-2 et L. 123-2-1 ;
- Vu l'ordonnance n° 2005-1528 du 8 décembre 2005 relative à la création du régime social des indépendants ;
- Vu la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social ;
- Vu l'accord du 9 février 2006 relatif à la formation professionnelle du personnel des caisses AMPI, AVA et ORGANIC ;
- Vu l'accord général du 4 juillet 2006 relatif à l'accompagnement social du personnel pour la mise en place du régime social des indépendants et de l'interlocuteur social unique du travailleur indépendant et le protocole d'accord du 7 septembre 2006 pris pour son application ;
- Vu l'accord collectif du 3 mai 2007 portant sur les conditions d'exercice des missions ponctuelles de formation interne au sein du RSI ;
- Vu la convention collective nationale spéciale de travail des praticiens-conseils du 15 juin 2007 ;

Vu la convention collective du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008 ;

Vu la convention collective du personnel de direction du régime social des indépendants du 20 mars 2008,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les parties signataires accordent une importance essentielle à la formation professionnelle tout au long de la vie qu'elles considèrent comme un outil indispensable pour répondre aux enjeux présents et futurs du RSI.

Elles établissent, par le présent accord, les principes et le cadre structurant la formation professionnelle au sein du régime social des indépendants né de la fusion en juillet 2006 des trois anciens régimes AVA, CANAM, ORGANIC.

Au-delà de la consolidation de la nouvelle organisation, elle-même à l'origine de nombreux changements, le régime social des indépendants doit créer aujourd'hui les conditions lui permettant d'atteindre avec succès les objectifs ambitieux qu'il s'est fixé et de garantir ainsi à l'assuré une offre de service complète et de qualité.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux soutiennent le développement d'une politique formation dont les finalités sont de :

- permettre aux caisses du réseau de s'adapter aux nouvelles exigences induites par les modifications de l'organisation et des missions du RSI, et accompagner par conséquent les salariés dans leurs nouvelles activités ;
- accompagner la professionnalisation au sein des caisses ;
- favoriser la progression professionnelle des salariés et dynamiser la gestion des carrières en renforçant la qualification des salariés ;
- s'inscrire dans une politique globale de gestion des ressources humaines sur le long terme, pour mieux préparer l'avenir ;
- accompagner la mise en place des objectifs stratégiques de la caisse nationale.

La réussite de la politique de formation repose sur la responsabilité et l'engagement partagé des salariés et des caisses, le renforcement du dialogue social et la mobilisation de tous les acteurs du réseau.

CHAPITRE I^{ER}

CADRE GÉNÉRAL

Article 1^{er}

Champ de l'accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel du régime social des indépendants.

Des dispositions complémentaires à celles du présent accord seront établies pour répondre au caractère obligatoire de la formation médicale continue des praticiens conseils. Les actions de formation entrant dans le champ de la formation continue obligatoire feront l'objet d'un financement complémentaire spécifique.

Le présent accord :

- définit les orientations et objectifs du RSI en matière de formation professionnelle ;
- consolide le dialogue social ;
- précise les priorités, les conditions de mise en œuvre des dispositifs de formation et les montants de prise en charge.

Article 2

Objectifs et orientations de la formation professionnelle

La formation professionnelle au sein du RSI doit concourir :

- à l’acquisition des compétences notamment métiers, pour faire face aux évolutions actuelles et à venir et à accroître le professionnalisme des salariés ;
- au développement de la professionnalisation et de la validation des acquis de l’expérience ;
- au renforcement de la qualification ;
- à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Le centre national de formation et de développement des compétences (CNFDC) est chargé de mettre en œuvre les actions et moyens permettant de favoriser l’accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie, d’apporter la meilleure réponse tant aux besoins individuels que collectifs, et d’améliorer en continu la qualité de l’offre de service aux caisses du réseau.

CHAPITRE II

DIALOGUE SOCIAL AU SEIN DU RSI : INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL ET INSTANCES PARITAIRES

Les parties signataires réaffirment leur volonté de privilégier, sur le champ de la formation professionnelle, un dialogue social constructif, transparent et de qualité à tous les niveaux du régime, et décident, à ce titre, de doter le régime social des indépendants, de nouveaux outils et moyens.

Article 3

Rôle des instances représentatives du personnel

Comité d’entreprise

Dans le cadre de leurs attributions économiques, les comités d’entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, sont informés et consultés, tous les ans, sur les orientations retenues par le directeur de leur caisse en matière de formation professionnelle. Ces orientations s’appuient sur le présent accord.

Dans le respect des dispositions relatives à la formation professionnelle issues du code du travail, les comités d’entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, sont informés et consultés afin de donner leur avis sur le bilan des actions de formation réalisées l’année écoulée et celles de l’année en cours dans le cadre du plan de formation de leur caisse, ainsi que sur le projet de plan de formation à venir.

Cette consultation porte également sur les conditions de mise en œuvre des dispositifs de professionnalisation et du droit individuel à la formation.

Ils formulent, au vu des informations transmises et analysées, un avis motivé à la direction de leur caisse.

L’ensemble de ces avis est recensé au niveau national puis communiqué par le centre national de formation et de développement des compétences à la commission paritaire nationale de l’emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) créée à l’article 4 du présent accord.

Les comités d’entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, sont également informés et consultés sur toute mesure de nature à affecter la formation professionnelle au sein de leur caisse.

Compte tenu également du rôle d’information dévolu aux instances représentatives du personnel auprès du personnel des caisses – notamment sur l’évolution prévisible des emplois du RSI et sur l’évolution des qualifications qui en résulte – les priorités et conclusions établies par la CPNEFP et les résultats des travaux de l’observatoire des métiers et des qualifications leur sont communiqués.

Il appartient à la CPNEFP de définir la nature et le mode de communication les plus appropriés.

Commission formation

Une commission formation est constituée dans chaque caisse du RSI comptant un effectif minimum de 100 salariés. Elle a pour rôle de préparer la délibération du comité d'entreprise sur le plan de formation, d'étudier les moyens propres à favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à l'information de ceux-ci dans le même domaine, d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des handicapés.

Comité d'établissement et comité central d'entreprise

Pour les organismes comportant des établissements distincts, l'ensemble des attributions du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle est dévolu à chaque comité d'établissement.

Le plan de formation de chaque établissement est communiqué au comité central d'entreprise.

Délégués du personnel

Les délégués du personnel ont un rôle de défense des droits individuels des salariés et peuvent à ce titre présenter toute réclamation en matière de formation professionnelle.

Article 4

Constitution, composition et champ de compétences de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

Il est institué une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

Composition de la CPNEFP

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle est composée à parité de membres représentants des organisations syndicales et d'autant de membres représentants de la délégation employeur.

Chaque organisation représentative de salariés au niveau national possède une voix délibérative.

La délégation employeur possède un nombre de voix égal à la somme des voix des organisations syndicales présentes.

Fonctionnement

La présidence et la vice présidence sont alternées, par collègue, tous les ans. Pour la première année, la présidence sera assurée par un membre du collège salarié.

Elle se réunit au minimum deux fois par an, et en tant que de besoin.

La CPNEFP peut décider, sur délibération prise à la majorité de ses membres, de constituer des groupes techniques paritaires par sujet ou thème.

La commission établit son règlement intérieur.

Compétences de la CPNEFP

la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle est, au sein du régime social des indépendants, l'instance d'information, d'étude, de consultation et de concertation, dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle. Elle travaille en étroite relation avec les commissions paritaires nationales de négociation.

En matière de formation professionnelle, la CPNEFP propose aux commissions paritaires nationales de négociation :

- a) Les orientations et priorités triennales en matière de formation professionnelle du régime, veille à leur mise en œuvre et en analyse le bilan.

- b) Les publics et actions de formation jugés prioritaires dans le cadre :
- du plan de formation ;
 - du droit individuel à la formation ;
 - de la professionnalisation. Dans ce cadre, sont également proposés la liste des qualifications éligibles, les durées, les priorités de financement et le montant des prises en charge ;
 - elle veille au respect des priorités ci-dessus et contribue à leur évolution en formulant, lorsqu'elle le juge opportun, des propositions aux commissions paritaires nationales de négociation ;
 - elle définit et développe les certificats de qualification professionnelle (CQP) propres à la branche, et donne son avis sur la création des cursus professionnalisation emplois et des cursus passerelles emplois cités à l'article 14 ;
 - elle est consultée et formule un avis sur le projet de plan national de formation des caisses du RSI et le financement associé ;
 - elle formule un avis sur la politique d'évaluation des formations en termes de qualité, pertinence et efficience ;
 - elle formule un avis sur les aides aux financements dont le RSI pourrait demander à bénéficier ;
 - elle veille à la communication, auprès des instances représentatives du personnel et des directeurs de caisse, des résultats de ses travaux et avis ;
 - elle fixe le programme annuel de l'observatoire des métiers et qualifications.

En matière d'emploi et de prospective des métiers et qualifications :

Le champ de compétences confié à la CPNEFP en matière d'emploi et de prospective des métiers et qualifications est précisé dans le cadre de l'accord portant sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Article 5

Création d'un observatoire des métiers et qualifications de branche

Afin d'accroître la visibilité sur l'évolution des métiers et qualifications, et de construire une politique de formation au plus proche des besoins en compétences du réseau, il est créé un observatoire des métiers et des qualifications de branche.

Composition

Les travaux de l'observatoire sont suivis par un comité de pilotage composé d'un représentant de chaque organisation syndicale et de membres désignés par la direction générale de la caisse nationale.

Le comité de pilotage a une double vocation :

- il organise et suit la mise en œuvre du programme annuel de l'observatoire fixé par la CPNEFP ;
- il apporte son expertise technique aux projets et études menés par la CPNEFP.

Champ d'intervention de l'observatoire des métiers et des qualifications

L'activité de l'observatoire est fixée dans le cadre d'un programme annuel déterminé par la CPNEFP. De manière générale, l'observatoire a pour rôle de :

- participer à la collecte d'informations quantitatives et qualitatives en terme d'emploi et de formation (création d'outils, d'enquêtes, participation à des groupes de réflexion) ;
- étudier les facteurs susceptibles d'impacter les métiers et les qualifications, analyser les conséquences et participer à l'identification des moyens d'action permettant de répondre au mieux aux évolutions (GPEC, adaptation/évolution de l'offre de formation...) ;
- concourir à une meilleure communication sur les emplois du RSI, et sur les passerelles emplois ;

- concourir à une meilleure information des salariés sur les dispositions légales et conventionnelles applicables en matière de formation professionnelle ;
- soutenir, par son expertise technique, les projets de la CPNEFP ;
- proposer la réalisation d'études à la CPNEFP.

L'observatoire des métiers et qualifications établit son règlement intérieur, validé par la CPNEFP.

Article 6

Calendrier de consultation sur le projet de plan annuel de formation du RSI

Au-delà de la négociation triennale de branche, le présent accord organise, à compter du 1^{er} janvier 2008, la consultation annuelle sur le projet de plan de formation au plan local et national comme suit :

		RÉALISÉ au plus tard le
Au niveau local	Recueil des besoins individuels et collectifs dans le cadre du développement des compétences	Fonction de l'organisation de chaque caisse
	Réunion de bilan : envoi des documents à chaque comité d'entreprise pour la 1 ^{re} réunion conformément aux dispositions prévues à l'article L. 932-1 du code du travail	
	Consultation comité d'entreprise (1 ^{re} réunion)	
	Réunion sur le projet de plan : envoi des documents au comité d'entreprise (2 ^e réunion) conformément aux dispositions prévues à l'article L. 934-4	
	Consultation du comité d'entreprise sur le projet de plan de formation de l'année N	1 ^{er} septembre N – 1
	2 ^e consultation éventuelle du comité d'entreprise sur le projet de plan de formation de l'année N	15 septembre N – 1
Au niveau national	Recueil, consolidation et analyse des besoins en formation par le centre national de formation et de développement des compétences	15 octobre N – 1
	Envoi des documents à la CPNEFP	15 octobre N – 1
	Réunion de la CPNEFP	2 novembre N – 1
	2 ^e commission CPNEFP (le cas échéant)	2 ^e semaine de novembre N – 1
	Notification et organisation des sessions par le CNFDC	Début/mi-novembre et décembre N – 1
	Réalisation du plan national de formation	Dès le 1 ^{er} janvier N

CHAPITRE III

FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE

La formation professionnelle contribue au développement des compétences, essentiel tant aux caisses pour assurer les missions confiées qu'aux salariés pour progresser professionnellement.

Pour les caisses du RSI, elle doit permettre d'anticiper, de préparer et d'accompagner les évolutions institutionnelles, réglementaires et techniques en cours et à venir.

Pour les salariés, la formation professionnelle doit viser l'acquisition de connaissances et compétences leur permettant de se perfectionner dans l'exercice de leurs missions, ou de réaliser un projet professionnel personnel.

Ainsi, le départ en formation peut s'organiser dans le cadre de dispositifs relevant de l'initiative du directeur de la caisse, ou de celle du salarié, ou encore d'une initiative partagée.

Article 7

Plan de formation

Le plan de formation est un outil au service de chaque direction de caisse pour répondre :

- à l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail ;
- aux besoins nouveaux en compétences.

Le plan de formation est établi chaque année par le directeur en respect des orientations stratégiques triennales définies par la CPNN, sur proposition de la CPNEFP. Il traduit la mise en œuvre opérationnelle de la politique retenue en matière de formation au sein de la caisse eu égard aux axes de développement choisis et jugés prioritaires.

Dans ce cadre, le plan de formation est alimenté :

- des besoins individuels exprimés par les salariés auprès de leur hiérarchie. Les besoins en compétences des personnels sont identifiés par les responsables hiérarchiques tout au long de l'année. Il appartient à ces derniers de rechercher les actions de formation à engager, par l'écoute et le dialogue ;
- des besoins collectifs des équipes, services et/ou directions.

Le plan de formation comprend des actions de formation inscrites à l'offre nationale de formation et des actions de formation présentes sur le marché.

Conformément aux dispositions légales, les actions retenues au plan de formation peuvent comporter trois types d'actions de formation, en fonction des finalités de celles-ci :

- le 1^{er} vise les actions d'adaptation au poste de travail.

Ces actions constituent une obligation pour le directeur. Elles ont pour objectif d'apporter au salarié des compétences directement utilisables dans le cadre des fonctions occupées. Les actions de formation se réalisent pendant le temps de travail et donnent lieu durant leur réalisation au maintien de la rémunération ;

- le 2^e concerne les actions liées à l'évolution de l'emploi et celles qui participent au maintien dans l'emploi.

Ces actions sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu durant leur réalisation au maintien de la rémunération.

Ces actions entrent dans le champ de la qualification professionnelle du salarié. Elles visent à apporter des compétences non utilisables dans le cadre des fonctions occupées mais qui correspondent soit à une évolution prévue du poste de travail soit à une modification des fonctions du salarié dans le cadre de son contrat de travail.

Lorsque le départ en formation conduit le salarié à dépasser l'horaire de référence, le directeur de la caisse doit obtenir l'accord écrit du salarié. Les heures correspondant à ce dépassement ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires et ne donnent lieu ni à repos compensateur ni à majoration, dans la limite de 50 heures par année civile et par salarié, sous réserve de l'application des dispositions du code du travail relatives au temps de repos ;

- le 3^e a pour objet le développement des compétences.

Ces actions de formation visent à faire acquérir au salarié des compétences qui vont au-delà de sa qualification professionnelle et qui nécessitent, pour être utilisées, un changement de qualification.

Aux termes de la loi, elles peuvent se réaliser en partie ou en totalité en dehors du temps de travail avec l'accord express et formalisé du salarié et du directeur. L'accord précise les engagements des deux parties :

- le salarié s'engage à participer avec assiduité aux actions de formation concernées et le cas échéant aux épreuves d'évaluation ou de validation ;
- l'employeur s'engage sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis et sur les conditions dans lesquelles le salarié pourra accéder en priorité, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ou compétences acquises.

Au sein du RSI, ces actions sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu durant la réalisation au maintien de la rémunération. Toutefois, si l'action de formation est uniquement proposée par le prestataire en cours du soir ou le samedi et qu'aucun autre prestataire ne propose la même action de formation sur le temps de travail, le salarié perçoit l'allocation de formation.

Afin de construire de véritables plans de professionnalisation pour les salariés, les actions inscrites au plan de formation peuvent être combinées avec d'autres dispositifs d'accès à la formation professionnelle : période de professionnalisation et droit individuel à la formation.

Le projet de plan de formation finalisé est soumis pour avis au comité d'entreprise au plus tard le 1^{er} septembre de chaque année. Il distingue les trois types d'actions de formation sus répertoriées.

Le comité d'entreprise peut s'opposer à la majorité qualifiée au 3/4 au projet présenté. Dans ce cas, un nouveau projet de plan de formation sera présenté par le directeur dans les 15 jours. Le comité d'entreprise donne son avis en fin de séance.

Article 8

Professionnalisation

La professionnalisation repose sur la combinaison de modalités pédagogiques complémentaires telles que stage de formation, mise en situation concrète de travail, tutorat...

Les parties signataires sont convaincues :

- de son efficacité tant pour le développement des compétences des salariés que pour l'acquisition d'une qualification reconnue ;
- de son utilité pour renforcer la gestion par les compétences, au sein du Régime Social des Indépendants ;
- de sa pertinence dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- de l'intérêt plus général de développer une organisation apprenante et la transmission des savoirs dans le contexte actuel et futur du RSI.

Elles entendent donc par le présent accord, renforcer le développement de la professionnalisation.

8.1. Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation vise à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle par l'embauche.

Il permet d'acquérir un diplôme ou titre à finalité professionnelle, un certificat de qualification professionnelle (CQP), enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), ou une qualification reconnue dans une convention collective nationale de branche ou figurant sur une liste établie par la CPNEFP de branche.

Au sein du RSI, la CPNEFP recherche et établit chaque année la liste des qualifications et certifications jugées prioritaires.

Nature du contrat

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail qui associe en alternance des séquences de formation (enseignements généraux, professionnels et technologiques) et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles dans l'entreprise, en lien avec la qualification visée.

Dans le RSI, il peut être utilisé pour préparer une qualification en lien avec les métiers transverses ou spécifiques au régime.

Le contrat de professionnalisation peut également être utilisé dans le cadre d'un parcours d'intégration débouchant sur l'obtention d'un CQP de branche reconnu par le régime social des indépendants.

Bénéficiaires

Le contrat de professionnalisation est ouvert aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus et aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus.

Le titulaire du contrat de professionnalisation est salarié de l'entreprise. Il bénéficie de toutes les dispositions applicables à l'ensemble des salariés du RSI.

Modalités et durée du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation, établi par écrit, peut être conclu dans le cadre d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée.

Durée du contrat

Dès lors que le public ou la qualification visée le justifie :

- le contrat de professionnalisation à durée déterminée pourra être conclu pour 24 mois maximum ;
- le contrat de professionnalisation à durée indéterminée pourra débiter par une action de professionnalisation pouvant atteindre au plus 24 mois.

Durée de la formation

Le contrat de professionnalisation comprend des actions de formation et des actions assimilées (évaluation, personnalisation des parcours de formation, accompagnement externe) dont la durée ne peut être inférieure à 150 heures.

L'acquisition de connaissances théoriques recouvrant une importance particulière pour l'exercice de certains métiers du régime social des indépendants, la durée de la formation pourra excéder 25 % de la durée totale du contrat en CDD ou de l'action de professionnalisation s'il s'agit d'un CDI, pour atteindre au plus 40 % dès lors que le public ou la qualification visé(e) le justifie.

Mise en œuvre

Le directeur de caisse organise un entretien avec le titulaire du contrat de professionnalisation pour échanger sur les objectifs et le programme, les conditions d'évaluation et de validation de la formation, et fixer les modalités d'organisation et d'accompagnement.

Un tuteur au sein de l'entreprise est désigné (cf. le point 8.3 du présent accord).

Le parcours de professionnalisation alterne des temps de formation et des temps de travail dans la caisse. Le directeur doit confier au titulaire des activités professionnelles en lien avec la qualification visée.

Pour ce faire, il s'engage à :

- personnaliser le parcours de professionnalisation en fonction de la qualification visée ;
- entretenir des liens privilégiés et continus avec le centre de formation (CNFDC et/ou extérieur), pour assurer une cohérence d'ensemble au parcours de professionnalisation ;

- organiser des entretiens réguliers avec le titulaire du contrat et le tuteur de sorte d'encadrer efficacement la réalisation du parcours, et de suivre l'acquisition des compétences du salarié.

A l'issue du contrat de professionnalisation, le directeur de caisse organise un entretien final. Cet échange a pour objet de dresser un bilan global du déroulement du contrat de professionnalisation.

Lorsque le contrat de professionnalisation est conclu dans le cadre d'une durée déterminée, et dans le cas où le salarié a respecté ses engagements et obtenu sa qualification, le directeur est tenu à une priorité d'embauche si une opportunité d'emploi se présente.

Financement

Les frais de formation liés au contrat de professionnalisation sont pris en charge par UNIFORMATION au titre du 0,5 % des fonds versés dans le cadre de la professionnalisation.

Le coût horaire est fixé forfaitairement à 30 € de l'heure. Ce forfait prend en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation.

Les coûts liés à la fonction tutorale figurent au point 8.3 du présent accord.

Rémunération

Quels que soient l'âge et le niveau de qualification visé, la rémunération est au minimum égale au premier niveau de la classification des employés et cadres.

8.2. Période de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en activité et en CDI, par des actions de formation dont l'objectif est d'acquérir une qualification ou de participer à une action alternant des temps de formation et des temps d'activités professionnelles.

Au sein du régime social des indépendants, le développement des périodes de professionnalisation est encouragé en ce qu'elles concourent à l'accompagnement des évolutions tout en donnant à chaque salarié la possibilité d'acquérir un surcroît de qualification professionnelle lui ouvrant des perspectives de carrière et de valorisation des compétences.

Afin d'optimiser les parcours individualisés de formation, une articulation de la période de professionnalisation avec d'autres dispositifs – plan de formation et DIF – est encouragée.

Publics prioritaires

En application des dispositions de la loi du 4 mai 2004, les périodes de professionnalisation sont ouvertes au salarié en contrat à durée indéterminée :

- dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, conformément aux priorités définies par le présent accord ;
- comptant 20 ans d'activité professionnelle ou âgé d'au moins 45 ans, et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans le RSI ;
- envisageant de créer ou de reprendre une entreprise ;
- reprenant une activité professionnelle après un congé de maternité ou un congé parental ;
- bénéficiaire de l'obligation d'emploi mentionné à l'article L. 323-3 du code du travail.

Au sein du RSI, sont également déclarés prioritaires les salariés :

- reprenant leur activité professionnelle à la suite d'une période d'absence d'au moins 1 an pour maladie, accident du travail, congé d'adoption, ou détachement ;
- reprenant une activité professionnelle à temps plein ;
- occupant un emploi dont l'évolution institutionnelle et/ou réglementaire rend nécessaire l'actualisation des connaissances ;
- pour lesquels une action de formation peut préparer ou accompagner une promotion ;

- salariés pour lesquels une action d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances peut contribuer à la réalisation d'un projet professionnel.

Actions éligibles

Sont prioritairement éligibles au financement par l'organisme paritaire collecteur agréé les actions de formation :

- s'inscrivant dans le cadre de cursus de professionnalisation visé à l'article 14 ;
- visant l'obtention d'une qualification, notamment un CQP de branche ;
- contribuant au maintien dans l'emploi par l'acquisition de compétences préparant notamment aux évolutions attendues ;
- favorisant le reclassement des salariés en situation de mobilité professionnelle ;
- reposant sur un projet professionnel construit ;
- poursuivant un objectif de professionnalisation dans la branche tel que défini par la CPNEFP.

Aucun critère de priorité n'est appliqué entre ces actions.

Mise en œuvre

La période de professionnalisation relève de l'initiative de l'employeur ou de celle du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation. Elle nécessite l'accord conjoint et écrit du salarié et du directeur, ainsi qu'une formalisation des motivations à suivre le parcours.

Les besoins du salarié sont analysés au cours d'un entretien de professionnalisation. Cet échange poursuit quatre principaux objectifs :

- identifier précisément les besoins du salarié et construire un parcours personnalisé ;
- prévoir les mises en situation pratiques et les activités complétant les séquences de formation théoriques, de sorte d'offrir une cohérence au parcours de formation engagé ;
- désigner le tuteur et fixer les conditions de déroulement de l'accompagnement ;
- définir les engagements de chacun : direction, salarié, responsable hiérarchique, tuteur.

Le responsable hiérarchique veille à l'encadrement et à l'accompagnement du salarié et s'assure du bon déroulement du parcours.

Le responsable hiérarchique est tenu d'organiser un entretien à l'issue de la période de professionnalisation, afin de dresser un bilan du parcours réalisé.

Forfait de prise en charge

Le forfait de prise en charge par l'OPCA des coûts pédagogiques, des frais d'hébergement, de repas et de déplacement est fixé à 45 € par heure de formation, qui correspond au coût moyen réel.

8.3. Accompagnement tutoral

L'accompagnement des titulaires de contrats de professionnalisation et des salariés en période de professionnalisation est assuré par un tuteur volontaire pendant toute la durée du contrat ou du parcours de professionnalisation.

Conformément aux textes en vigueur, le tuteur a pour mission :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le bénéficiaire du contrat ou de la période de professionnalisation pendant toute la durée de l'action ou de la période et de veiller au respect de son emploi du temps ;
- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre du projet de professionnalisation, pendant la durée de l'action ou de la période de professionnalisation ;
- d'organiser l'activité du salarié et de contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels, notamment par des mises en situation professionnelles formatrices lors de périodes en alternance ;

- d’assurer la liaison avec le directeur et l’organisme de formation, ou le centre national de formation et de développement des compétences, chargé de mettre en œuvre les actions ou les périodes de professionnalisation ;
- de participer à l’évaluation du suivi de la formation.

Au sein du RSI, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l’égard de plus de 2 salariés bénéficiaires de contrat ou de période de professionnalisation.

Le directeur choisit, parmi les salariés de la caisse, la ou les personnes volontaires justifiant d’une expérience professionnelle d’au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l’objectif visé par la professionnalisation.

Le directeur de la caisse, ou son représentant accompagne le tuteur dans l’exercice de sa mission : co-élaboration du programme, entretiens d’étapes, bilan final. Les conditions de déroulement et de mise en œuvre font à ce titre l’objet d’un accord écrit entre le tuteur et le directeur de caisse.

Le responsable hiérarchique permet au tuteur de disposer du temps nécessaire à sa formation et à l’exercice de sa mission en fonction de la formation concernée ; étant précisé que la rémunération est maintenue. L’activité du tuteur doit être compatible avec les autres fonctions occupées qui sont aménagées pour garantir un bon exercice de la mission de tutorat.

Les dépenses de formation du salarié désigné tuteur ainsi que celles liées à l’exercice du tutorat sont prises en charge par l’organisme paritaire collecteur agréé mentionné à l’article 21, dans la limite de :

- 15 € par heure de formation et pour une durée maximale de 40 heures pour la formation à la fonction tutorale. Ces dépenses comprennent les coûts pédagogiques, les frais de transport, d’hébergement et de repas ;
- 230 € par mois et par tuteur, pour une durée maximale de 6 mois, versés à la caisse pour les dépenses engagées dans le cadre du tutorat.

En reconnaissance de son investissement, le tuteur bénéficie d’un abondement de son droit individuel à la formation, lorsque les conditions suivantes sont réunies et validées par le CNFDC :

- l’ensemble des missions confiées précitées a été assuré ;
- la durée de la mission de tutorat est au moins équivalente à 70 heures ;
- le tutorat repose sur un programme établi, comprenant des temps d’accompagnement de production, d’évaluation et de reporting régulier auprès du directeur et/ou du responsable hiérarchique et du CNFDC ;
- le tutorat fait l’objet d’un bilan formalisé.

L’abondement est un abondement forfaitaire de 21 heures au compteur DIF par salarié tuteur. Il s’ajoute aux droits acquis du fait des dispositions prévues à l’article 10 du présent accord.

Le compteur DIF est abondé au 31 décembre de l’année civile au cours de laquelle la mission de tuteur a pris fin, dans la limite du plafond de 126 heures. Le salarié dispose d’un délai de 2 ans pour utiliser les droits acquis par abondement.

Les compétences mises en œuvre dans le cadre du tutorat doivent être prises en compte au titre de l’évolution professionnelle de l’intéressé.

Article 9

Droit individuel à la formation (DIF)

Principes

Chaque salarié, titulaire d’un contrat à durée indéterminée, à temps plein ou temps partiel, et justifiant d’une ancienneté de 1 an dans le RSI, bénéficie d’un droit individuel à la formation de 21 heures par an.

L'ancienneté tient compte des emplois occupés dans les réseaux constitutifs du RSI et les autres organismes de protection sociale.

Les droits acquis annuellement sont cumulables sur 6 ans. Au terme de cette période et à défaut de l'utilisation de ces heures en tout ou partie, le droit individuel à la formation est plafonné à 126 heures.

Les salariés en contrat à durée indéterminée sont informés par écrit chaque année et dans la 1^{re} quinzaine du mois de janvier, des droits acquis et consommés au titre du DIF.

En cas de détachement auprès d'une autre caisse, le salarié continue à accumuler ses droits à DIF. La caisse d'origine est chargée de lui notifier les droits acquis.

Actions de formation

Le droit individuel à la formation permet de suivre :

- une action de formation de promotion, d'acquisition ou d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- une action de qualification ;
- une action de validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- une action de bilan de compétences (BC).

Sont prioritaires pour le RSI, sans qu'il soit établi une hiérarchie particulière, les actions de formation suivantes :

- actions de formation visant un perfectionnement des connaissances nécessaires à l'emploi occupé ;
- actions de formation s'inscrivant dans le cadre d'une mobilité professionnelle ;
- actions de formation reposant sur un projet professionnel construit ;
- actions de formation figurant dans l'offre nationale de formation ;
- actions de validation des acquis de l'expérience ou de bilan de compétences ;
- actions visant l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- actions s'inscrivant dans le cadre d'un cursus professionnalisation emplois ou passerelles emplois tel que mentionnés à l'article 14 du présent accord.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle propose les autres actions prioritaires à la commission paritaire nationale de négociation compétente.

9.1. DIF – Contrat à durée indéterminée (CDI)

Mise en œuvre

Le droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié, avec l'accord du directeur de caisse.

Le départ en formation dans le cadre du droit individuel à la formation résulte donc d'un dialogue et d'une concertation entre les deux parties.

Après avoir éventuellement partagé son projet de formation avec son responsable hiérarchique, le salarié formule sa demande par écrit. Le directeur de la caisse dispose de 30 jours, à compter de la réception de la demande, pour faire parvenir au salarié une réponse formalisée et motivée en cas de refus.

En cas de refus, le salarié peut également demander un entretien avec le directeur de la caisse, pour échanger sur la décision prise.

Lorsque, durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et le directeur sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation, l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation, cité à l'article 21, assure par priorité la prise en charge

financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation sous réserve que cette action corresponde à ses priorités et aux critères qu'il a définis.

Le droit individuel à la formation est utilisé à terme échu. Les heures mobilisables par le salarié durant l'année sont celles acquises au 31 décembre de l'année N - 1.

Lorsque 3 années de droits sont acquis et non utilisés, le service des ressources humaines de la caisse propose un entretien au salarié pour l'aider à définir un projet de formation, en lien avec son projet professionnel.

Les actions de formation réalisées dans le cadre du droit individuel à la formation se déroulent pendant le temps de travail, excepté si l'action de formation est uniquement proposée par le prestataire en cours du soir ou le samedi et qu'aucun autre prestataire ne propose la même action de formation sur le temps de travail.

Durant la formation sur le temps de travail, la rémunération est maintenue.

Conformément aux dispositions réglementaires, en cas d'action de formation réalisée en tout ou partie en dehors du temps de travail, le salarié perçoit pour la fraction de la formation hors temps de travail, une allocation de formation telle que définie par le code du travail.

Anticipation des droits

Afin d'encourager les salariés à utiliser les heures acquises au titre du DIF et d'accroître tant la pertinence que l'efficacité des projets de formation engagés dans le cadre de ce dispositif, une anticipation des droits DIF est possible pour les publics et actions suivantes :

- salarié inscrit dans un cursus de professionnalisation emplois ou de cursus passerelles emplois tels que définis à l'article 14 ;
- salarié visant l'obtention d'un CQP visé à l'article 13 ;
- salarié ayant une ancienneté inférieure à 2 ans dans l'emploi occupé, souhaitant développer ou perfectionner ses connaissances ;
- salarié embauché en CDI à l'issue d'un CDD, ou salarié dont le CDD est converti en CDI en cours de contrat.

Pour bénéficier de l'anticipation, le salarié à temps plein ou à temps partiel doit remplir simultanément les conditions suivantes :

- être sous contrat à durée indéterminée ;
- disposer d'un crédit d'heures acquises sans anticipation au moins égal à 21 heures ;
- mobiliser la totalité des heures acquises au titre du DIF pour ledit projet de formation ;
- avoir soldé tout crédit d'heures résultant d'une anticipation antérieure ;
- prévoir réaliser intégralement la formation pendant le temps de travail.

Les heures anticipées sont en plus égales à 63 heures, soit l'équivalent de 3 années d'acquisition de droits DIF.

La durée totale d'heures correspondant aux droits acquis et à l'anticipation ne peut excéder le plafond conventionnel de 126 heures.

Le salarié fait part de son projet lors d'un entretien avec le responsable hiérarchique. Ce dernier est chargé d'étudier la demande et de valider, après accord du directeur, le recours à l'anticipation au regard des critères précités.

Abondement des droits

Un système d'abondement au titre du DIF est mis en place pour les publics et les actions définis ci-après :

- les salariés effectuant une mission de tutorat ;
- les salariés souhaitant s'engager dans une démarche VAE.

Les règles d'abondement sont précisées respectivement aux articles 8 et 12.

L'abondement des droits et l'anticipation prévus à cet article ne sont pas cumulables.

Transférabilité des droits

En cas de mutation d'une caisse RSI à une autre sans interruption de contrat, les droits acquis sont transférables. Il appartient au salarié de présenter l'attestation de droits acquis remise par l'ancienne caisse.

Sauf accord dérogatoire du directeur de la nouvelle caisse, le salarié ne peut utiliser les droits acquis transférés avant 3 mois de présence dans la nouvelle caisse.

L'ensemble des coûts liés à la mise en œuvre des droits transférés est la charge de la caisse d'accueil.

Sous réserve de réciprocité, les droits acquis au titre du droit individuel à la formation sont conservés par le salarié provenant d'un autre régime de la sécurité sociale.

Le RSI s'engage à prendre contact avec le régime général de la sécurité sociale et de la mutualité sociale agricole afin qu'une réflexion soit menée sur l'établissement d'une convention de réciprocité.

Utilisation de dispositifs conjoints

Le droit individuel à la formation peut être utilisé par combinaison avec d'autres dispositifs de la formation professionnelle tout au long de la vie : plan de formation, période de professionnalisation, congé validation des acquis de l'expérience, congé pour bilan de compétences.

Fin du contrat de travail

Dans le cadre du contrat à durée indéterminée, les dispositions légales s'appliquent.

9.2. DIF. – Contrat à durée déterminée (CDD)

Pour les salariés en contrat à durée déterminée, le droit à DIF est calculé au *pro rata temporis*. Pour l'ouverture de leur droit, l'ancienneté s'apprécie à l'issue d'un délai de 4 mois, consécutifs ou non en contrat à durée déterminée dans la caisse ou dans un autre organisme de sécurité sociale.

CDD successifs

Les périodes de contrats CDD successifs au sein des caisses du réseau RSI sont cumulables pour calculer les droits à DIF, dès lors que la période d'interruption entre deux CDD au sein du RSI est inférieure à 6 mois.

Les droits acquis et non utilisés pendant la durée des desdits contrats ou dans le délai de 3 mois supplémentaire prévu par le présent accord sont mobilisables à compter du 4^e mois d'ancienneté, consécutif ou non, dans une caisse du réseau.

Fin de CDD

Les droits acquis sont notifiés par écrit un mois avant la fin du contrat. Le bordereau individuel d'accès à la formation (BIAF) est remis soit simultanément soit à l'issue du contrat.

Le salarié sous CDD peut exercer son droit pendant la durée du contrat de travail ainsi que dans les trois mois suivant la fin de celui-ci. Dans ce dernier cas, la demande du salarié et la réponse du directeur doivent être formalisées avant le terme du contrat.

Par dérogation, les droits acquis et utilisables par le salarié en contrat à durée déterminée dont le contrat de travail est rompu, est calculé jusqu'au dernier jour du contrat, y compris en cas de réalisation de l'action de formation avant le terme du contrat.

Le droit est arrondi à l'unité supérieure si le calcul des droits acquis est égal ou supérieur à 0,5 jour.

CDI conclu à la suite d'un ou de plusieurs CDD

Les droits acquis sous CDD au cours des 12 derniers mois précédant la fin du contrat sont conservés par le salarié et sont mobilisables dans les mêmes conditions que les droits acquis sous CDI, dès lors que le délai entre la fin du dernier CDD et la date d'effet du CDI est inférieure à 3 mois.

Financement

Quels que soient les publics ou actions de formation prioritaires, les heures anticipées ou abondées dans le cadre du DIF sont financées sur la participation au développement de la professionnalisation et prises en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé sous réserve de son acceptation préalable. En cas de refus, les heures anticipées ou abondées sont financées sur la contribution plan.

Les publics ou actions de formation non prioritaires suivies dans le cadre du DIF sont financées sur la contribution plan versée à l'OPCA.

Article 10

Congé individuel de formation

Le congé individuel de formation relève de l'initiative individuelle du salarié. Il permet à ce dernier d'accéder à un niveau supérieur de qualification, de changer d'activité ou de profession, ou de s'ouvrir plus largement à la culture et la vie sociale.

Durée

La durée maximum légale est de 1 an à temps plein en continu (supérieure ou égale à 30 heures/semaine) ou de 1 200 heures si la formation se déroule à temps partiel (inférieure à 30 heures/semaine) ou à temps plein en discontinu.

Lorsque l'action de formation vise l'acquisition d'une qualification supérieure en lien avec les métiers du RSI ou une reconversion, la durée de formation peut aller au-delà de 1 an sans toutefois excéder 2 ans à temps plein en continu ou 2 400 heures à temps partiel ou à temps plein en discontinu.

Financement

Le salarié peut bénéficier d'une prise en charge totale ou partielle de l'action par l'OPACIF cité à l'article 21 après étude du dossier.

Au sein du RSI, lorsque la prise en charge financière de l'OPACIF est partielle et que le départ en CIF vise :

- une qualification supérieure, reconnue par le RNCP ;
- un perfectionnement ou un accroissement des compétences en lien avec le poste occupé ;
- une reconversion.

L'employeur peut assurer, sur la contribution plan de formation et après étude du dossier, le complément de financement relatif aux coûts pédagogiques et frais annexes et maintenir la rémunération du salarié pendant toute la durée du congé individuel de formation.

Article 11

Bilan de compétences

Le bilan de compétences permet à tout salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ainsi que ses aptitudes et motivations, pour définir un projet professionnel et le cas échéant un projet de formation.

Les conclusions du bilan de compétences sont de la propriété du salarié. Il est libre de les communiquer à son employeur ou d'en conserver la confidentialité.

Le bilan de compétences peut être organisé dans le cadre du plan de formation, du DIF ou d'un congé spécifique (congé pour bilan de compétences) :

- l'inscription au plan de formation d'un bilan de compétences nécessite le consentement écrit du salarié ;
- tout salarié ayant une ancienneté minimale de 5 ans consécutives ou non dont 12 mois dans le régime social des indépendants, et n'ayant pas bénéficié dans le régime d'une autorisation d'absence pour un congé de bilan de compétences au cours des 5 dernières années peut demander un congé pour bilan de compétences.

Le congé pour bilan de compétences de 24 heures est financé par l'OPACIF après étude du dossier. Lorsque le coût pédagogique du bilan est supérieur à la prise en charge forfaitaire de l'OPACIF, le différentiel est couvert par le régime social des indépendants après étude du dossier.

L'employeur encourage particulièrement la réalisation d'un bilan de compétences pour préciser un projet professionnel ou avant d'engager une démarche VAE.

Article 12

Validation des acquis de l'expérience

La validation des acquis de l'expérience peut être réalisée dans le cadre :

- du plan de formation à l'initiative de l'employeur et avec l'accord du salarié ;
- d'un congé VAE ;
- du droit individuel à la formation ;
- d'une période de professionnalisation.

Elle peut également venir en appui d'un CIF ou encore être réalisée à titre personnel, en dehors du temps de travail.

Afin de soutenir les démarches individuelles de validation des acquis de l'expérience, les salariés peuvent bénéficier des dispositions conventionnelles suivantes :

Accompagnement avant le jury VAE

Outre le congé VAE légal de 24 heures, et si le salarié utilise son droit individuel à la formation à hauteur de 21 heures pour préparer le dossier de VAE après réception du dossier de recevabilité validé par l'organisme certificateur, l'employeur peut accorder une dispense d'activité rémunérée.

Afin de favoriser les publics sans qualification ou possédant un faible niveau de qualification, le nombre de jours de dispense est fonction du niveau initial de diplôme ou de qualification du salarié.

Il peut aller jusqu'à :

- 2 jours pour les salariés titulaires d'une qualification de niveau I ou II (licence professionnelle, master) ;
- 3 jours pour les salariés titulaires d'un diplôme de niveau III (bac + 2) ;
- 4 jours pour les salariés titulaires d'un diplôme de niveau IV (bac professionnel) ;
- 5 jours pour les salariés sans diplôme ou titulaires d'un diplôme de niveau V et V *bis* (CAP, BEP).

Prise en charge de l'accompagnement et de la validation VAE

Si le salarié engage une démarche VAE dans le cadre du congé VAE et que le coût global (accompagnement et validation) est supérieur au plafond fixé par l'OPCA, le différentiel est pris en charge par l'employeur après étude du dossier, éventuellement sur les fonds du plan de formation.

Réalisation d'un parcours de formation
suite à une validation partielle obtenue par la voie de la VAE

Le parcours de formation défini en vue d'une validation totale présente un caractère prioritaire dans le cadre du plan de formation de la caisse.

En outre, suite à une démarche VAE, le salarié :

- ayant obtenu une validation partielle de la qualification (certification, titre ou diplôme) ;
- désireux d'engager, dans les 5 ans, un parcours de formation en vue d'obtenir la validation totale de la qualification,

bénéficie de droit de la possibilité d'utiliser la totalité de ses heures acquises au titre du DIF au 31 décembre de l'année précédente pour réaliser celui-ci.

Dans le cas où le salarié dispose au minimum de 21 heures au compteur DIF et mobilise la totalité des heures acquises au titre du DIF pour engager le parcours de formation en lien avec les métiers des régimes sociaux, il bénéficie en outre :

- d'un temps de formation supplémentaire de 28 heures lorsque la demande DIF et l'engagement dans le parcours de formation interviennent dans les 2 ans à compter de la délibération du jury ;
- d'un temps de formation supplémentaire de 14 heures lorsque la demande DIF et l'engagement dans le parcours de formation interviennent dans les 3^e ou 4^e années qui suivent la délibération du jury.

CHAPITRE IV

INNOVATION PÉDAGOGIQUE

Article 13

Certificats de qualification professionnelle (CQP)

Les parties signataires souhaitent développer les certificats de qualification professionnelle et faciliter l'accès des salariés à ceux-ci.

Pour se faire, ils s'attacheront, d'une part, à s'appuyer sur l'offre certifiante existante, figurant au RNCP et, d'autre part, à créer des certificats de qualification professionnelle propres aux métiers du RSI.

Les certificats de qualification professionnelle attestent de l'acquisition de capacités professionnelles nécessaires à l'exercice d'une activité. Les CQP sont développés dans le but de :

- favoriser l'accès des personnels à une qualification reconnue à l'interne comme à l'externe ;
- reconnaître et valoriser les compétences des salariés ;
- professionnaliser certains métiers du RSI ;
- accompagner l'apparition de nouvelles activités ou missions.

Les CQP sont reconnus dans la classification du personnel.

Conformément aux dispositions de l'article 4 du présent accord, la CPNEFP apprécie l'opportunité de créer les CQP et en suit la conception et la mise en œuvre.

Les modalités de conception, de délivrance des CQP et ainsi que celles de reconnaissance, définies par la CPNEFP, feront l'objet d'un accord conventionnel spécifique.

Article 14

Cursus de professionnalisation emplois et cursus passerelles emplois

Les cursus professionnalisation emplois ont pour objet de mieux accompagner les prises de fonction et de renforcer le professionnalisme des salariés.

Les cursus passerelles emplois ont pour objet de renforcer la gestion des carrières au sein du RSI.

Ces cursus sont constitués de périodes de formations théoriques et de mises en pratique terrain.

Les cursus font l'objet d'une évaluation des acquis théoriques et pratiques pouvant déboucher sur l'obtention d'un diplôme interne au RSI délivré par le CNFDC, ou d'un CQP tel que prévu à l'article 13 ou d'une qualification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Selon la certification ou la qualification obtenue, ces cursus pourront faire l'objet d'une reconnaissance dans la classification du personnel.

Le CNFDC tient informé la CPNEFP sur ses projets d'élaboration de cursus de professionnalisation et la consulte.

Article 15

Accompagnement au poste de travail et transmission des savoirs

L'accompagnement formatif au poste de travail constitue un mode d'apprentissage complémentaire aux actions de formation classiques, pour développer les savoirs professionnels des salariés, dans des contextes variés : prise en main d'une nouvelle fonction suite à un recrutement ou une mobilité, préparation en amont d'un départ en formation, accompagnement du retour de formation. Des dispositifs de transmission des savoirs et savoir-faire, composé d'outils méthodologiques et pédagogiques, seront progressivement conçus par le CNFDC et mis à disposition des caisses du réseau.

Article 16

Mise en place de dispositifs de formation ouverte et à distance

Soucieux de répondre au mieux aux besoins en formation tant individuels que collectifs, le CNFDC diversifie son offre de formation par la mise en place de formations ouverte et à distance.

Ce mode d'apprentissage a pour but de faciliter l'accès des personnels à la formation et de permettre l'individualisation des parcours de formation.

Selon les objectifs pédagogiques, ces modules peuvent constituer en eux-mêmes une action de formation ou être associés à des actions de formation organisées en présentiel.

La formation ouverte et à distance est soumise aux mêmes règles que les actions de formation classiques. Elles doivent donc :

- poursuivre un objectif ;
- reposer sur un programme préétabli ;
- prévoir des moyens pédagogiques et d'encadrement tutoral ;
- permettre un suivi du parcours et une appréciation des résultats.

Réalisées pendant le temps de travail et dans un lieu dédié, les apprenants bénéficient du statut de stagiaire de la formation professionnelle.

Les caisses du RSI seront progressivement équipées des postes et logiciels nécessaires.

Un contrat individuel de formation, conclu entre le directeur de la caisse et le salarié précise le programme et encadre les conditions de déroulement de l'action de formation.

La CPNEFP sera consultée sur les projets de formation ouverte et à distance menés.

CHAPITRE V

OUTILS VISANT À FAVORISER UNE PRISE EN MAIN, PAR LES SALARIÉS DU RSI, DE LEUR DEVENIR PROFESSIONNEL

Article 17

Passeport formation

Le passeport formation permet au salarié de formaliser dans un même document, les étapes essentielles de son parcours professionnel, de ses connaissances, compétences, aptitudes et acquis professionnels.

Le support, créé par le CNFDC et mis à disposition du salarié, comprend les rubriques suivantes :

- formation initiale ;
- formation continue ;
- formations courtes ;
- principales étapes du parcours professionnel ;
- activités extra professionnelles ;
- portefeuille de compétences (savoirs, savoir-faire, savoir-être) ;
- annexes : attestations de stages, photocopies des CQP, titres, diplômes.

Chaque salarié a la possibilité d'établir son passeport formation. Il reste de sa responsabilité et de sa propriété.

La caisse communique au salarié les informations et documents nécessaires pour construire son passeport et le tenir à jour.

Le salarié bénéficie, s'il le souhaite, d'un accompagnement de la caisse pour le compléter.

Article 18

Utilisation du compte épargne-temps

Lorsque le salarié utilise le CET pour suivre une formation de son choix, les frais pédagogiques et frais annexes peuvent rester à sa charge.

Article 19

Outils d'analyse et de communication

Tableau de bord de la formation

Pour consolider et analyser les données relatives à la formation, et déterminer aussi bien l'impact des dispositions du présent accord que l'effort de formation du RSI, un bilan annuel local est élaboré par le directeur, communiqué aux IRP et transmis au CNFDC.

Ce bilan intègre les actions de formation imputables et non imputables au titre de la formation professionnelle continue. Il alimente les travaux de l'observatoire des métiers et des qualifications.

Communication auprès des salariés

Le CNFDC est chargé de développer les outils et supports de communication permettant aux salariés d'être mieux informés de leurs droits et obligations en matière de formation professionnelle tout au long de la vie.

Dans ce domaine, le partenariat avec l'OPCA sera renforcé.

Article 20

*Taux de participation des caisses du RSI au développement
de la formation professionnelle continue*

La contribution obligatoire de chaque caisse RSI au développement de la formation professionnelle continue est fixée comme suit :

- 1,30 % de la masse salariale brute au titre de la participation obligatoire prévue à l'article L. 951-1 du code du travail (plan de formation) ;
- 0,50 % de la masse salariale brute au titre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation ;
- 0,20 % de la masse salariale brute au titre du financement du congé individuel de formation pour les contrats à durée indéterminée ;
- 1,00 % de la masse salariale brute des personnels sous contrat à durée déterminée, au titre du financement du congé individuel de formation pour les contrats à durée déterminée.

Article 21

Versement de la contribution

L'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) auquel est versée la collecte est UNIFORMATION.

La part de la contribution au développement de la formation professionnelle versée à UNIFORMATION est égale à :

- 1,30 % de la masse salariale brute correspondant au plan de formation ;
- 0,50 % de la masse salariale brute au titre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation ;
- 0,20 % de la masse salariale brute au titre du financement du congé individuel de formation pour les contrats à durée indéterminée ;
- 1,00 % de la masse salariale brute des personnels sous contrat à durée déterminée au titre du financement du congé individuel de formation pour les contrats à durée déterminée.

Le versement annuel est effectué par la caisse nationale au nom du réseau, au plus tard aux 15 avril, 31 août de l'année en cours et 28 février de l'année suivante.

Article 22

Répartition des crédits

A hauteur de 0,30 % du 1,30 % de la masse salariale brute, les fonds versés au titre du plan de formation indiqués ci-dessus, sont destinés à la mise en œuvre et au financement, par chaque caisse et sur l'initiative du directeur après avis des instances représentatives du personnel compétentes, d'actions de formation au plus près du terrain.

L'enveloppe locale repose sur une année civile. Le reliquat des fonds non dépensés au 31 décembre est réaffecté au plan national de formation de l'année suivante. Les fonds seront mutualisés.

Les actions de formation peuvent être les actions réalisées par les organismes formateurs externes au RSI ou les actions inscrites à l'offre nationale mise en œuvre par le CNFDC.

CHAPITRE VII
DISPOSITIONS DIVERSES

Article 23

Date d'effet de l'accord, dépôt, publicité et extension

Le présent accord entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2008, sous réserve de l'agrément ministériel visés aux articles L. 123-1, L. 123-2 et L. 123-2-1 du code de la sécurité sociale.

En cas d'opposition régulière au présent accord, celui-ci ne produira aucun effet et ne pourra être considéré comme comportant un engagement unilatéral de la partie employeur.

Conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, il sera déposé par la partie la plus diligente auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Article 24

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra faire l'objet d'une demande de révision de la part des parties signataires conformément à l'article L. 132-8 du code du travail.

En outre et en cas d'évolution législative ou conventionnelle susceptible de remettre en cause tout ou parties des dispositions du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir à nouveau, dans un délai convenu de 3 mois après la publication de ces textes, afin d'adapter lesdites dispositions.

Article 25

Dispositions abrogées

Les dispositions du présent accord se substituent aux dispositions de l'accord portant sur la formation professionnelle du personnel des caisses AMPI, AVA et ORGANIC, conclu à titre transitoire le 9 février 2006.

En outre les dispositions contenues dans le présent accord se substituent de plein droit aux dispositions contraires existantes résultant de conventions collectives ou d'accords collectifs des anciens réseaux AMPI, AVA et ORGANIC.

Fait à Saint-Denis, le 2 avril 2008.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Caisse nationale du régime social des indépendants.

Syndicats de salariés :

UNSA ;

FEC FO ;

PSTE CFDT ;

IPRC CFE-CGC ;

PSE CFTC.

GLOSSAIRE

- AMPI : assurance maladie des professions indépendantes.
- AVA : assurance vieillesse des artisans.
- BC : bilan de compétences.
- CDD : contrat à durée déterminée.
- CDI : contrat à durée indéterminée.
- CE : comité d'entreprise.
- CNFDC : centre national de formation et de développement des compétences.
- CIF : congé individuel de formation.
- CPNEFP : commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.
- CPNN : commission paritaire nationale de négociation.
- CQP : certificat de qualification professionnelle.
- DIF : droit individuel à la formation.
- FOAD : formation ouverte et à distance.
- IRP : instances représentatives du personnel.
- ORGANIC : organisation autonome nationale de l'industrie et du commerce.
- OPCA : organisme paritaire collecteur agréé.
- OPACIF : organisme paritaire collecteur agréé au titre du congé individuel de formation.
- RSI : régime social des indépendants.
- RNCP : répertoire national des certifications professionnelles.
- VAE : validation des acquis de l'expérience.