

Accord professionnel
HOSPITALISATION PRIVÉE

ACCORD DU 8 DÉCEMBRE 2015
RELATIF À LA MISE EN ŒUVRE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
TOUT AU LONG DE LA VIE DANS LA BRANCHE SANITAIRE
ET MÉDICO-SOCIALE À STATUT COMMERCIAL

NOR : ASET1650086M

PRÉAMBULE

Le présent accord annule et remplace l'ensemble des dispositions de l'accord de branche du 23 décembre 2004 relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie et de ses deux avenants des 7 novembre 2006 et 25 janvier 2007. Il annule les dispositions prévues à l'article 87 de la convention collective unique.

Il intègre également les modifications apportées, dans le cadre de la recodification, par l'accord de toilettage du 16 mars 2012.

Il s'agit également d'intégrer la réforme du dispositif de formation professionnelle telle qu'issue de l'ANI du 14 décembre 2013 et de la loi du 5 mars 2014 dans la perspective de la sécurisation des parcours professionnels tout au long de la vie.

Les dispositions du présent accord s'appliquent sans préjudice de celles contenues dans l'accord sur la formation professionnelle des salariés relevant de l'hospitalisation privée du 15 février 1996, ni de celles de l'accord de branche portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi, également du 15 février 1996.

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent affirmer un positionnement dynamique autour des enjeux relatifs à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social tant national que local.

Constat

Les activités de la branche sont en constante mutation : restructuration des secteurs d'activité, modification des systèmes de tarification, nouveaux engagements dans le cadre des conventions tripartites, contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens, évolutions modifiant profondément les équilibres et stratégies des établissements sur le plan tant économique que des ressources humaines.

Les secteurs d'activité, couverts par le présent accord, doivent redoubler d'attention dans leurs fondements éthiques et déontologiques face aux exigences réglementaires liées aux notions de qualité et de transparence.

Les entreprises de la branche sont confrontées à une montée en charge croissante des besoins sociaux de santé principalement liée aux évolutions démographiques et sociétales.

La branche doit faire face à une évolution de la courbe démographique et au vieillissement de la population ainsi qu'aux besoins de santé, ce qui accentue aujourd'hui la tension sur les métiers du secteur sanitaire et sur celui des métiers du grand âge.

L'augmentation de l'espérance de vie couplée à l'évolution des découvertes médicales augmentent considérablement le besoin de compétences du personnel pour s'adapter aux nouvelles pathologies du patient et du résident.

La mise en œuvre de l'obligation de développement professionnel continu va également apporter des modifications à la gestion de la formation professionnelle des personnels concernés.

Objectifs et contexte

Les partenaires sociaux de la branche de l'hospitalisation privée ont souhaité lister, à ce stade de l'accord de branche, les grands objectifs qu'ils souhaitent assigner à la politique de formation de branche.

Les objectifs retenus par le présent accord doivent permettre :

- de favoriser tout mode de perfectionnement et de développement des connaissances et compétences, en répondant aux priorités des établissements de la branche ;
- de favoriser, aux travers de parcours professionnels certifiants ou qualifiants, l'élévation d'au moins un niveau de qualification ;
- de sécuriser les parcours professionnels des salariés du secteur ;
- de favoriser l'accès des demandeurs d'emploi aux formations et emplois du secteur, entre autres dans le cadre de réponses d'appel à projet du FPSP (fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels), ou par le biais d'autres cofinancements (FONGECIF, FSE, fonds régionaux, CNSA...);
- d'inviter, dans le cadre des plans de formation, les établissements de la branche à élaborer des programmes de formation prévisionnels annuels et pluriannuels de façon à inscrire leurs actions dans une démarche d'anticipation des besoins en emploi, en formation et en compétences ;
- d'actualiser et de développer les compétences dans le cadre de parcours de professionnalisation en prenant en compte les acquis de l'expérience ;
- de mettre en œuvre le développement professionnel continu ;
- de favoriser le recours à l'apprentissage et aux contrats de professionnalisation ;
- de maintenir les compétences professionnelles et favoriser l'évolution interne des salariés.
- de favoriser l'accession à l'information sur les différents dispositifs de la formation et leur articulation (plan de formation, compte personnel de formation...) via notamment le conseil en évolution professionnelle.

Toute action de formation contribuant à maintenir l'employabilité des salariés et à favoriser leur évolution interne est prioritaire lorsque cela est compatible avec les besoins de l'établissement, ce qui implique :

- de permettre aux salariés en poste d'acquérir les qualifications et compétences nécessaires à l'exercice dans leur domaine d'activité et contribuer à leur promotion sociale, en renvoyant, lorsque cela est possible, à une mesure concrète inscrite dans le plan de formation ;
- et d'encourager l'utilisation des périodes de professionnalisation, du compte personnel de formation ou les dispositifs de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Ces orientations prioritaires devront également s'inscrire dans le cadre de la déclinaison des priorités triennales de formation telles qu'elles sont définies à l'annexe I du présent accord.

La CPNE-FP sera chargée de préciser ces grandes orientations en établissant et validant chaque année les actions prioritaires de la branche en étroite collaboration avec la section paritaire professionnelle de la branche de l'OPCA désigné par la branche.

L'OPCA sera chargé de leur mise en œuvre, en lien avec les orientations et les priorités énoncées ci-dessous.

Développer les compétences managériales

L'environnement des établissements tant sanitaires que médico-sociaux se complexifie et requiert de façon accrue des compétences organisationnelles et relationnelles.

La construction de parcours de formation qualifiant sera recherchée pour ouvrir des perspectives de carrière tant dans la branche que hors de la branche. Cette dynamique s'inscrit dans la sécurisation des parcours en référence à l'ANI du 7 janvier 2009, la loi du 24 novembre 2009 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et la loi du 5 mars 2014.

Les partenaires sociaux rechercheront notamment avec l'OPCA désigné par la branche les formations adaptées à ces évolutions pour en faire bénéficier les personnels d'encadrement des structures.

Rôle et mission de l'encadrement dans l'accompagnement vers la formation

Les partenaires sociaux considèrent que l'encadrement par ses fonctions de coordination, de management et d'animation exerce une responsabilité directe autour de la formation des salariés. Il joue un rôle moteur dans :

- la diffusion de l'information, concernant la connaissance de l'entreprise ;
- l'accueil des nouveaux salariés ;
- la diffusion de l'information à travers tout dispositif de formation professionnelle continue, y compris l'alternance nécessaire à l'élaboration des parcours professionnels ;
- le rapprochement entre les besoins des entreprises et ceux des salariés en matière de formation.

Les partenaires sociaux incitent donc les entreprises de la branche à prendre en compte l'exercice de cette mission dans les objectifs du personnel d'encadrement et à lui donner les moyens de bénéficier d'une formation interne ou externe sur la formation, son cadre légal, sa mise en œuvre, l'analyse des besoins en formation, l'entretien annuel relatif à la formation et l'entretien professionnel.

Développer les actions de prévention et de gestion des risques en application des dispositions législatives

La prévention des risques professionnels est un enjeu majeur pour les secteurs d'activité, les professionnels et les employeurs, au regard des statistiques d'accidents du travail et de maladies professionnelles dans nos secteurs. Il est utile de développer des axes de formation spécifiques au niveau de la branche (par exemple : mise en place de référentiels de formation...).

Concernant spécifiquement le secteur médico-social

Les personnes âgées en forte perte d'autonomie représentent désormais plus de la moitié des résidents et constituent à ce titre la principale préoccupation humaine, organisationnelle, technique et matérielle.

Parallèlement à cette évolution conjoncturelle, le secteur doit ainsi faire face à un besoin grandissant de personnels qualifiés et professionnalisés dû principalement à différents facteurs, liés aux obligations réglementaires :

- des catégories de personnels n'ayant pas le niveau de qualification requis ou de faible niveau de qualification ;
- une émergence des nouvelles fonctions dans les emplois liée principalement à l'évolution de l'accompagnement de la personne en perte d'autonomie et d'une manière plus générale du domaine de la gérontologie ;
- une démarche qualité imposée et engagée par la profession générant un accroissement de la technicité des emplois et donc de la qualification des personnels.

Développer une gestion prévisionnelle des emplois, des qualifications et des compétences

Au vu des résultats de l'étude prospective sur l'emploi à l'horizon 2020, menée pour le compte de l'observatoire des emplois, des métiers et des qualifications de la branche sanitaire et médico-sociale à statut commercial, les partenaires sociaux s'engagent à intégrer la gestion prévisionnelle des emplois, induisant la mise en œuvre d'une politique de gestion des qualifications et des compétences.

Moyens

La formation est l'un des moyens privilégiés pour que les salariés développent en temps opportun des connaissances, des compétences et un savoir-faire leur procurant les capacités d'adaptation aux évolutions, réalisant ainsi la nécessaire convergence entre les besoins économiques des entreprises et les aspirations individuelles et sociales des salariés.

Ainsi, les partenaires sociaux, conscients des évolutions, notamment technologiques et techniques, qui concernent le secteur de la santé et le secteur social et médico-social, considèrent que le développement de la formation professionnelle initiale et continue est l'une des conditions de la modernisation, donc de la pérennité des entreprises, ainsi que du maintien du niveau de qualité des soins dispensés et de prise en charge dans ses établissements ; d'une politique active de l'emploi fondée sur l'investissement en ressources humaines, notamment par la qualification et la professionnalisation des salariés.

Dans cette perspective, l'ambition des partenaires sociaux ayant conclu les accords nationaux du 5 décembre 2003 et du 14 décembre 2013 correspond également à celle des parties au présent accord qui entendent ainsi rappeler les objectifs du dispositif de formation tout au long de la vie professionnelle en rappelant que celui-ci a pour finalité :

- de permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle grâce aux entretiens professionnels, aux actions de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience, à la mise en œuvre de son compte personnel de formation (CPF), à sa participation dans des actions certifiantes ou professionnalisantes, de l'élaboration de son projet de parcours professionnels, auxquels il participe. Chaque salarié doit être en mesure d'élaborer et de mettre en œuvre un projet professionnel qui tient compte non seulement des besoins en qualification de son entreprise ou, plus généralement, de ceux du monde économique, mais aussi de sa propre ambition de développer ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles ;
- de favoriser l'acquisition d'une qualification tout au long de leur vie professionnelle, aux jeunes, aux demandeurs d'emploi et à certains salariés éloignés de la certification, en leur permettant de suivre des actions de formation dispensées, notamment dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, d'un contrat de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation ;
- de développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle, dans le cadre :
 - du plan de formation mis en œuvre au sein de leur entreprise ;
 - du droit au congé individuel de formation mis en œuvre à leur initiative ;
 - du compte personnel de formation mis en œuvre à leur initiative, en liaison avec l'entreprise ;
- d'accroître le volume des actions de formation dispensées au bénéfice des salariés en créant les conditions propres à permettre le déroulement de ces actions pendant ou en dehors du temps de travail, ces conditions portant sur la nature et la durée des actions, ainsi que sur les incitations et les engagements auxquels elles donnent lieu, sans oublier le recours aux nouvelles technologies et la formation à distance ;
- de favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle ;
- de favoriser l'évolution professionnelle, notamment par le développement des qualifications et/ou des compétences, levier déterminant de la performance et élément structurant de la sécu-

risation des parcours professionnels, notamment au travers de l'entretien professionnel et du compte personnel de formation.

Les parties au présent accord conviennent que la branche doit développer des relations avec le système éducatif pour informer ce dernier des évolutions de l'emploi et des qualifications, notamment au travers des études menées par son observatoire pour le compte de la CPNE-FP. Une meilleure connaissance de notre secteur d'activité étant en effet susceptible de permettre au système éducatif de faire évoluer le contenu de ses enseignements.

Un développement des relations en parallèle entre les entreprises de la branche et les centres de formation est indispensable pour adapter l'offre de formation aux besoins des entreprises en qualification.

Elles rappellent la nécessité d'une large intégration des jeunes dans l'entreprise et leur attachement au dispositif de formation d'insertion en alternance qui constitue un des moyens de cette intégration. Elles souhaitent, à ce titre, le renforcement de la culture tutoriale. Elles conviennent dans ce sens de s'attacher à développer le tutorat et l'apprentissage dans la branche. Ce dernier fera l'objet d'un accord distinct.

Elles considèrent que l'atteinte des objectifs assignés à la formation professionnelle nécessite un engagement de tous les partenaires : employeurs, salariés, formateurs et organismes de formation, institutions représentatives du personnel, organisations syndicales, instances paritaires de la branche (CMP, CPNE-FP, OPCA désigné par la branche, ainsi que sa section paritaire professionnelle, comité de pilotage de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications) dans le respect des rôles attribués à chacun, fixés par les textes légaux réglementaires en vigueur et par le présent accord.

Elles considèrent enfin que la négociation triennale sur la formation professionnelle prévue par les dispositions légales est l'un des moments privilégiés pour définir et adapter les orientations de la formation professionnelle dans la branche.

TITRE I^{ER}

CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent accord national concernent les établissements privés de diagnostic et de soins (avec ou sans hébergement), les établissements d'hébergement pour personnes âgées, de quelque nature que ce soit, à caractère commercial, sur l'ensemble du territoire national comprenant les départements d'outre-mer, et notamment ceux visés par la nouvelle nomenclature des activités économiques sous les rubriques :

- 86.10 : services hospitaliers ;
- 86.10Z : activités hospitalières ;
- 87.10A : hébergement médicalisé pour personnes âgées ;
- 87.10B : hébergement médicalisé pour enfants handicapés ;
- 87.10C : hébergement médicalisé pour adultes handicapés et autres hébergements médicalisés ;
- 87.30A : hébergement social pour personnes âgées ;
- 88.10B : accueil ou accompagnement sans hébergement d'adultes handicapés ou de personnes âgées.

TITRE II

PRIORITÉS TRIENNALES DE LA BRANCHE

Celles-ci sont définies par l'annexe I au présent accord conclue à durée déterminée.

TITRE III

DÉVELOPPER LA PROFESSIONNALISATION

Les partenaires sociaux rappellent l'importance qu'ils attachent à l'alternance dans la branche de l'hospitalisation privée, notamment l'apprentissage qui fait l'objet d'un accord de branche distinct et le contrat de professionnalisation.

CHAPITRE III.1

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Article 3.1

Objectifs

Ce dispositif doit permettre d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles ou un CQP, ou une qualification professionnelle reconnue dans la convention collective du 18 avril 2002 ou dans son annexe du 10 décembre 2002.

Les signataires précisent l'importance qu'ils accordent à ce dispositif en ce qu'il permet :

- de sensibiliser les jeunes à la recherche d'un premier emploi, ainsi que les demandeurs d'emploi en recherche d'une nouvelle orientation, aux carrières des secteurs sanitaires et médico-sociaux ;
- d'offrir à ces publics des qualifications professionnelles reconnues dans chacun des deux secteurs de la branche professionnelle.

Article 3.2

Publics

Dans le cadre de l'insertion ou de la réinsertion professionnelle, le contrat de professionnalisation s'adresse, conformément à l'article L. 6325-1 du code du travail :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux qualifications visées ;
- aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus dès leur inscription à Pôle emploi ou à la suite d'une activité salariée, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion en CDD ou CDI ;
- aux personnes sorties du système scolaire avant validation du second cycle de l'enseignement secondaire et non titulaires d'un diplôme technologique ou professionnel.

Les parties au présent accord préconisent, par ailleurs, aux établissements de privilégier la conclusion de contrats de professionnalisation avec les publics suivants : les demandeurs d'emplois de 45 ans et plus ainsi qu'avec les personnes entrant dans les critères précités, titulaires d'un niveau de formation V ou *infra* V.

Des partenariats seront dans ce cadre recherchés notamment avec Pôle emploi ou le FPSPP.

Les parties au présent accord attachent à l'alternance l'aspect qualitatif de l'insertion à l'emploi « durable » et à ce titre incitent fortement les entreprises à recourir à des CDI.

Article 3.3

Cadre

Dans le cadre de ce type de contrat, le temps de travail ne pourra pas dépasser la durée légale du travail.

Le contrat peut prendre la forme d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat à durée indéterminée avec une période de professionnalisation déterminée.

1. Contrat de professionnalisation de 6 à 12 mois

a) Contrat comportant des actions de formation, évaluation et accompagnement d'une durée égale à 15 %

Les actions de formation prévues au contrat de professionnalisation sont mises en œuvre par un organisme de formation externe ou par le service formation de l'établissement, dès lors que celui-ci dispose d'un numéro d'enregistrement au titre « d'organisme de formation ».

Elles sont d'une durée égale à 15 % de la durée totale du contrat sans pouvoir être inférieures à 150 heures, à l'exclusion des contrats renouvelés en cas d'échec à l'examen.

b) Contrat comportant des actions de formation, évaluation et accompagnement d'une durée supérieure à 15 %

Dans l'objectif de renforcer l'action de qualification, la durée des actions de formation peut être supérieure à 15 % sans pouvoir dépasser 25 % de la durée totale lorsque le bénéficiaire dudit contrat relève de l'un des publics suivants :

- les jeunes demandeurs d'emploi n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement secondaire et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les personnes ayant interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou ascendants en situation de dépendance ;
- les personnes de plus de 45 ans sans qualification reconnue ou dont la qualification ne leur permet pas d'accéder à un emploi ;
- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi tels que prévus à l'article L. 5212-13 du code du travail, à l'instar des travailleurs handicapés ;
- les personnes éloignées de l'emploi bénéficiant de dispositifs tels que notamment le RSA ;
- les demandeurs d'emploi titulaires d'un titre ou d'un diplôme qui n'offre pas de débouchés sur le bassin d'emploi ;
- la durée des actions de formation peut également être portée à 25 % de la durée du contrat lorsque la formation mène à un CQP et titre référencé RNCP ou une qualification professionnelle reconnue par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou dans la convention collective unique et l'annexe ;
- la durée des actions de formation peut être supérieure à 25 % sans pouvoir dépasser 50 % de la durée totale du contrat lorsque le bénéficiaire dudit contrat relève de l'un des publics suivants :
 - pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
 - en raison des exigences de la qualification ou du diplôme préparé.

2. Contrat de professionnalisation d'une durée supérieure à 12 mois

La durée du contrat de professionnalisation peut être supérieure à 12 mois, dans la limite de 24 mois, à condition que l'action de formation mise en œuvre par un organisme de formation externe soit d'une durée supérieure à 25 % sans pouvoir dépasser 30 % de la durée totale du contrat, à l'exclusion des contrats renouvelés en cas d'échec à l'examen.

La durée des enseignements généraux, professionnels et technologiques, mis en œuvre par un organisme externe, peut être portée à 50 % lorsque le référentiel du diplôme ou du titre à finalité professionnelle inscrit au RNCP ou dans la convention collective unique et son annexe le justifie.

Par ailleurs, la durée des actions de formation peut être supérieure à 25 % sans pouvoir dépasser 50 % de la durée totale du contrat lorsque le bénéficiaire dudit contrat relève de l'un des publics suivants :

- pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel.

Article 3.4

Mise en œuvre

Les parcours de formation doivent répondre aux besoins réels des bénéficiaires et suivent notamment les principes de mise en œuvre suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- une alternance alliant des séquences d'enseignement théorique et pratique, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou de plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualifications recherchées ;
- une évaluation ou certification des compétences acquises.

Dans un délai de 2 mois maximum à compter de la date de signature du contrat, l'employeur doit examiner, avec le titulaire du contrat et le tuteur, l'adéquation entre le programme de formation et les acquis du salarié mis en œuvre en situation professionnelle, afin d'y apporter d'éventuels aménagements.

Lorsque le contrat de professionnalisation est à durée déterminée, celui-ci peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation.

Dans le cadre d'échec partiel aux épreuves, le contrat n'est alors pas soumis aux conditions de durée de formations théoriques requises.

Si à l'issue de la formation et dès lors qu'il a satisfait aux épreuves, le salarié est embauché par l'entreprise signataire du contrat de professionnalisation, il sera tenu compte pour son ancienneté de la date de signature dudit contrat de professionnalisation.

La liste des qualifications prioritaires pour l'accès aux contrats de professionnalisation peut être définie notamment par la CPNE-FP de la branche en fonction des priorités d'emplois, au besoin en référence aux travaux de l'observatoire prospectif de la branche.

Article 3.5

Tutorat

Les partenaires sociaux considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle.

Le tuteur a pour missions d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le bénéficiaire du contrat pendant la durée de l'action et de veiller au respect de son emploi du temps. Il assure la liaison avec l'organisme ou le service de formation chargé de mettre en œuvre les contrats de professionnalisation et participe à l'évaluation du suivi de la formation.

Lors de la conclusion du contrat de professionnalisation, l'employeur s'assurera de la présence dans l'entreprise de professionnels volontaires pour assumer la fonction tutorale.

Parmi les volontaires, la personne choisie pour être tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience nécessaires et uniquement pour les niveaux de formation relevant des niveaux I et II de l'Education nationale.

Le tuteur ne peut assurer la formation de plus de deux salariés simultanément. S'il occupe également la fonction de maître d'apprentissage, le nombre de personnes encadrées à un titre quelconque (contrat ou période de professionnalisation, apprentissage) ne peut être supérieur à trois.

Le tuteur bénéficie d'une formation, de préférence en amont. Lorsque la formation est réalisée au cours du contrat, il est conseillé qu'elle ait lieu dans le premier tiers de la durée du contrat de professionnalisation.

La CPNE-FP élaborera un référentiel de formation à la fonction de tuteur pour le rendre disponible à l'ensemble des entreprises et des organismes de formation.

L'employeur s'engage à ce que le tuteur dispose du temps nécessaire à l'exercice de sa mission et à sa formation, en fonction du nombre de stagiaires ou salariés qu'il suit, conformément aux dispositions de l'article D. 6325-8 du code du travail. En conséquence, d'une part, sa charge de travail devra tenir compte de cette mission et, d'autre part, le temps consacré à cette fonction pendant le temps de travail, sera considéré comme temps de travail effectif.

Les tuteurs, nommément désignés par le contrat de professionnalisation, bénéficient, durant les 6 premiers mois d'exercice de leur mission, d'une prime d'un montant de 90 € brut par mois.

Cette prime est versée de manière forfaitaire au salarié tuteur, quel que soit le nombre de salariés tutorés.

Elle ne se cumule pas avec les primes ou indemnités ayant le même objet versées, le cas échéant, par les entreprises de la branche.

Dans le cas de primes ou indemnités de même objet versées par l'entreprise, ce sont les dispositions les plus favorables qui s'appliquent.

Dans le secteur visé par l'annexe médico-sociale du 10 décembre 2002, la valorisation du tuteur qualifié étant d'ores et déjà intégrée dans la classification de cette annexe, cette disposition est inapplicable à ce secteur d'activité.

La fonction de tuteur est proposée en priorité aux salariés en seconde partie de carrière.

Article 3.6

Rémunération

Les titulaires du contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de la période de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération minimale établie sur une base annuelle qui ne peut être inférieure à :

- 60 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans et 65 % la deuxième année ;
- 75 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus.

Pour les bénéficiaires titulaires d'un diplôme de niveau V tel que reconnu par l'Education nationale, ces rémunérations sont portées à 70 % et à 80 % à compter de la deuxième année du contrat ou de la période, sauf situation de renouvellement du contrat de professionnalisation prévue par l'article L. 6325-7 du code du travail.

Ces rémunérations ne peuvent être inférieures respectivement à 70 % et 80 % du Smic dès lors que le bénéficiaire est au moins titulaire d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Pour les titulaires d'un diplôme à finalité professionnelle de niveau III de l'Education nationale, ces rémunérations sont respectivement portées à 75 % et 90 % du Smic.

Lorsque le salarié a plus de 26 ans, la rémunération ne peut être inférieure au Smic ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par la convention collective.

Article 3.7

Rupture du contrat de professionnalisation

Afin de garantir la bonne fin du parcours, les partenaires sociaux demandent à l'OPCA de poursuivre la prise en charge des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation des bénéficiaires du contrat de professionnalisation dans les cas de rupture du contrat définis aux articles L. 1233-3 (licenciement économique) et L. 1243-4 (rupture du CDD à l'initiative de l'employeur) du code du travail et dans les cas de redressement ou de liquidation judiciaires de l'entreprise.

Article 3.8

Prise en charge financière

Elle est définie à l'annexe II au présent accord, conclue à durée déterminée.

Article 3.9

Rôle des institutions représentatives du personnel

Le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel s'il en existe, sont consultés et les délégués syndicaux informés sur :

- les effectifs concernés par le contrat, répertoriés par âge, sexe et niveau initial de formation ;
- les conditions d'accueil, de suivi et d'encadrement des bénéficiaires pendant la durée de leur contrat ;
- les informations données au titulaire du contrat sur le fonctionnement et les activités de l'entreprise ;
- les emplois occupés pendant et à l'issue de leur contrat ;
- les conditions de mise en œuvre des actions de professionnalisation ;
- les résultats obtenus en fin de contrat.

Ces informations seront intégrées dans la base de données unique.

Les contrats de professionnalisation sont pris en compte dans l'analyse de la situation de l'emploi prévue aux articles L. 2323-57 et L. 2323-58 du code du travail.

CHAPITRE III.2

PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION

Article 3.10

Objectifs

Conformément aux articles L. 6324-1 et L. 6324-2 du code du travail, les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser, par des actions de formation alternant enseignements théoriques et pratiques, le maintien en activité des salariés en CDI ainsi que ceux en CDD conclus en CUI ou CAE, par l'accès à une certification ou par une professionnalisation dans la qualification possédée.

A ce titre, seront donc privilégiées les actions de formations conformément aux objectifs suivants :

a) Celles dont l'objectif est d'acquérir tout diplôme ou partie de diplôme identifié, inscrit ou éligible de droit au RNCP ou donnant accès à une qualification correspondant aux classifications de la convention collective de la branche et de son annexe ou à un CQP.

b) Celles s'intégrant dans un parcours professionnel afin de permettre aux salariés de progresser au cours de leur vie professionnelle d'au moins un niveau en acquérant une qualification correspon-

dant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme, à condition que ces formations s'inscrivent dans le cadre des qualifications visées à l'article 3.12 du présent accord.

La période de professionnalisation n'assure pas toujours l'intégralité d'obtention d'une certification diplômante mais peut y concourir dans le cadre d'un parcours professionnel. Une articulation peut notamment être créée, dans le cadre de la GPEC, avec le plan de formation de l'entreprise.

Les partenaires sociaux considèrent que les entreprises du secteur doivent s'attacher tout particulièrement à la mise en place des périodes de professionnalisation dont l'objet est de favoriser le maintien dans l'emploi ou la reconversion des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée.

La branche souligne son intérêt particulier pour ce dispositif. La période de professionnalisation doit permettre de qualifier prioritairement certaines catégories de personnel, de faible niveau de qualification, dont les compétences professionnelles acquises en situation de travail n'ont pu être validées en l'absence de dispositif adapté, ou qui souhaitent évoluer vers un niveau supérieur.

Article 3.11

Public

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes :

- aux salariés en contrat à durée indéterminée ;
- aux salariés en contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3 du code du travail (contrat à durée déterminée d'insertion, CDDI, avec un employeur relevant de l'insertion par l'activité économique de l'article L. 5132-4 du code du travail) ;
- aux salariés bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion).

Elles ont pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien ou l'insertion dans l'emploi de ces salariés.

Article 3.12

Cadre

La période de professionnalisation permet d'acquérir les qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du code du travail.

Elle a pour objet de permettre aux salariés d'acquérir :

- soit un diplôme, un titre professionnel ou un certificat enregistré dans le RNCP ;
- soit une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective ;
- soit un certificat de qualification professionnelle ;
- soit une action de VAE ;
- soit une certification ou une habilitation correspondant à des compétences transversales inscrites à l'inventaire établi par la commission nationale des certifications professionnelles (CNCP) ;
- soit des actions permettant l'accès au socle de connaissance et de compétence.

Article 3.13

Mise en œuvre

Actions de développement des compétences

Les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail, à l'initiative de l'employeur ou du salarié, après accord écrit du salarié, dans le cadre du plan de formation.

Dans ce cas, l'employeur définit par écrit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Actions d'adaptation au poste de travail

Les actions de formation ayant pour objet d'adapter le salarié à son poste de travail sont réalisées pendant le temps de travail.

Les actions de formation, mises en œuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail, donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Modalités

Les périodes de professionnalisation peuvent être mises en œuvre à l'initiative de l'employeur ou du salarié.

Les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie dans le cadre du plan de formation, ces dispositifs pouvant être articulés pour permettre de suivre l'intégralité du parcours.

Conformément aux dispositions de l'article L. 6324-10 du code du travail, pendant la durée des formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accident du travail et de maladies professionnelles.

Conformément à l'article 5.4 du présent accord, les périodes de professionnalisation peuvent abonder le CPF dans les conditions définies par l'article L. 6324-1 du code du travail. Dans ce cas, les heures concernées sont financées au titre du CPF, puis à celui de la période de professionnalisation, afin de financer plus d'heures que le crédit du salarié, chaque dispositif finançant les heures correspondantes.

Les partenaires sociaux demanderont aux représentants de la branche à l'OPCA de tout mettre en œuvre pour que cet abondement puisse permettre la prise en charge de la totalité de la formation.

Ces dispositions trouvent à s'appliquer sauf accord d'entreprise plus favorable.

Article 3.14

Tutorat

Afin de favoriser la réussite de la période de professionnalisation, les dispositions prévues par l'article 3.5 du présent accord relatif au contrat de professionnalisation peuvent s'appliquer également aux périodes de professionnalisation.

Article 3.15

Prise en charge financière

Elle est définie à l'annexe II au présent accord, conclue à durée déterminée.

TITRE IV

DÉVELOPPER L'INSERTION DES JEUNES ET DES DEMANDEURS D'EMPLOI

CHAPITRE IV.1

ACCUEIL DES JEUNES

Article 4.1

Stages en entreprise relevant de la formation initiale

Conformément aux dispositions du code de l'éducation, les parties entendent rappeler les principes suivants :

- le stage ne peut avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent dans l'entreprise pour faire face à un accroissement temporaire d'activité, occuper un emploi saisonnier ou remplacer un salarié absent ;

- un délai de carence doit être observé entre les stages sur un même poste conformément à l'article L. 612-10 du code de l'éducation ;
- une gratification doit être accordée au stagiaire dans les conditions définies par le code de l'éducation et en dehors des métiers réglementés bénéficiant d'une dérogation.

Cette gratification est accordée pour tout stage au sein d'un même organisme d'accueil de plus de 2 mois, consécutifs ou non, au cours de la même année scolaire ou universitaire. Son montant minimal est forfaitaire et n'est pas calculé en fonction du nombre de jours ouvrés dans le mois :

- pour les conventions de stage signées jusqu'au 31 août 2015, l'indemnité obligatoire versée au stagiaire ne peut pas être inférieure à 13,75 % du plafond horaire de la sécurité sociale (soit $24 \text{ €} \times 0,1375 = 3,30 \text{ €}$) ;
- pour toutes les conventions de stages signées à partir du 1^{er} septembre 2015, l'indemnité obligatoire versée au stagiaire est fixée à 3,60 € par heure de stage, correspondant à 15 % du plafond horaire de la sécurité sociale (soit $24 \text{ €} \times 0,15 = 3,60 \text{ €}$) ;
- pour les formations réglementées par le code de la santé publique : pas d'application de la gratification.

Ces montants sont donnés uniquement à titre indicatif car ils peuvent être amenés à évoluer au fur et à mesure des textes :

- en cas de grossesse, de paternité ou d'adoption, le stagiaire bénéficie des autorisations d'absence équivalentes à celles prévues pour les salariés ;
- les stagiaires accèdent aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise dans les mêmes conditions que les salariés ainsi qu'aux titres restaurants, dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise. Ils bénéficient également de la prise en charge des frais de transport, dans les conditions de l'article L. 3261-2 du code du travail ;
- l'entreprise d'accueil désigne un titulaire chargé de l'accueil et de l'accompagnement du stagiaire.

Les entreprises de la branche mettront tout en œuvre, sous réserve des dispositions réglementaires sur le nombre maximum de stagiaires, pour accueillir au minimum deux stagiaires par an, ce nombre étant ramené à un dans les entreprises comptant moins de 50 salariés.

Article 4.2

Insertion des jeunes dans l'entreprise

L'entrée des jeunes dans la vie professionnelle est grandement favorisée par une formation initiale de qualité et adaptée aux évolutions technologiques, culturelles et sociétales. Dès lors les entreprises mettront en place un parcours de formation facilitant la prise de fonction du jeune. Ce parcours est adapté aux caractéristiques de l'entreprise et du jeune salarié, ainsi qu'à la fonction exercée.

En outre et conformément à l'ANI du 11 juillet 2011 sur l'accompagnement des jeunes, les entreprises mettent en place pour les jeunes embauchés un parcours d'évolution dans l'entreprise.

Ce parcours doit permettre au nouvel embauché de bénéficier très rapidement des éléments indispensables pour s'intégrer et participer à la collectivité de travail. L'entreprise prendra soin de désigner une personne en charge de cette tâche et s'assurera que celle-ci dispose de toutes les qualités pour la mener à bien (chargé d'accueil-parrainage, par exemple).

La procédure d'accueil du jeune devra également comporter la visite du site, la présentation de ce qui constituera son environnement de travail mais également des éléments très spécifiques comme l'indication de la conduite à tenir en cas d'accident ou d'incident.

Une information sera également donnée sur les risques liés aux équipements, produits, et les réactions à avoir dans les relations avec les usagers.

L'entreprise s'assurera que toutes les informations nécessaires à la connaissance et à la compréhension de son activité ont été apportées à l'intéressé.

Enfin, une information sera donnée sur la vie sociale de l'entreprise (institutions représentatives du personnel, médecine du travail, régime de protection sociale, accords d'entreprise...).

CHAPITRE IV.2

DISPOSITIONS EN FAVEUR DES DEMANDEURS D'EMPLOI

Article 4.3

Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle

Les parties au présent accord souhaitent également rappeler les outils permettant de satisfaire aux objectifs définis ci-avant en matière de recrutement. En conséquence, ils entendent que les entreprises de la branche puissent utiliser le dispositif « POE » résultant des articles L. 6326-1 et suivants du code du travail. Ce dispositif peut permettre à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper des emplois identifiés par la branche.

La préparation opérationnelle à l'emploi permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de Pôle emploi. L'offre d'emploi est située dans la zone géographique privilégiée définie par le projet personnalisé d'accès à l'emploi du demandeur d'emploi.

A l'issue de la formation, qui est dispensée préalablement à l'entrée dans l'entreprise, le contrat de travail qui doit être conclu par l'employeur et le demandeur d'emploi est un contrat à durée indéterminée ou un contrat à durée déterminée d'une durée au moins égale à 12 mois.

Dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi à titre individuel, les partenaires sociaux de la branche, conscients de la pénurie de personnel existant dans le secteur, s'engagent à solliciter l'OPCA désigné par la branche afin d'obtenir des financements.

Article 4.4

Périodes de mise en situation professionnelle

Poursuivant le même objectif en faveur de l'emploi, les périodes de mise en situation professionnelle participent à la réalisation de cet objectif.

Conformément à l'article L. 5135-1 du code du travail, le dispositif a pour finalité de permettre à un travailleur privé ou non d'emploi, à un demandeur d'emploi :

- de découvrir un métier ou un secteur d'activité ;
- de confirmer un projet professionnel ;
- d'initier une démarche de recrutement.

Toutefois, ce dispositif ne peut permettre la conclusion d'une convention de mise en situation en milieu professionnel ayant pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent, pour faire face à un accroissement temporaire de l'activité de la structure d'accueil, pour accomplir un emploi saisonnier ou pour remplacer un salarié en cas d'absence ou de suspension de son contrat de travail.

TITRE V

COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

La volonté des parties à l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 a été de sécuriser les parcours tout au long de la vie professionnelle grâce au compte personnel de formation (CPF), en considérant notamment que les salariés ne devaient plus perdre leurs droits à formation quand ils changeaient d'emploi ou quand ils connaissaient une période de chômage. Les parties au présent accord estiment également nécessaire de valoriser ce dispositif afin de lui donner sa pleine mesure.

Article 5.1

Principe

Les bénéficiaires du compte personnel de formation tels qu'ils sont définis par l'article L. 6323-1 du code du travail peuvent mobiliser les heures acquises, qu'ils soient salariés ou à la recherche d'un emploi, afin de suivre à leur initiative une formation.

Les partenaires sociaux encouragent les établissements, dans le principe d'une mutualisation au service d'une politique de branche et dans l'intérêt des salariés et des établissements, à confier chaque année le taux de collecte de 0,20 % de la masse salariale brute dédiée au CPF à l'OPCA désigné par la branche.

Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire de mobiliser son compte ne constitue pas une faute susceptible d'être sanctionnée. Les heures de formation inscrites sur le compte personnel demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi. Le compte est fermé lorsque son titulaire est admis à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Le compte est consultable par chaque salarié individuellement en ligne www.moncompteformation.gouv.fr.

Article 5.2

Durée

Le compte est alimenté en heures à la fin de chaque année pour un salarié à temps complet, à hauteur de 24 heures par année de travail jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures et à hauteur de 12 heures par année de travail dans la limite d'un plafond de 150 heures, sauf accord d'entreprise ou de groupe plus favorable.

Pour les salariés à temps partiel, le calcul est effectué proportionnellement au temps effectué. En cas de changement de régime d'emploi en cours d'année, le calcul se fait proportionnellement aux périodes d'emploi à temps complet et aux périodes d'emploi à temps partiel.

Par exception aux dispositions précisées ci-dessus, les salariés en temps partiel thérapeutique bénéficieront d'un droit au compte personnel de formation identique à celui des salariés à temps plein pendant toute la durée de leur aménagement de poste de travail pour raison de santé.

Les partenaires sociaux demandent à l'OPCA désigné par la branche d'abonder, dans le cadre de la contribution de 0,2 %, avec les fonds collectés au titre du compte personnel de formation, les formations qui ont une durée supérieure au crédit dont dispose le salarié dans les conditions suivantes et conformément à l'article L. 6323-14 du code du travail. Peuvent bénéficier d'un abondement les salariés prioritaires de niveaux V ou *infra* V en vue d'accéder à un premier niveau de qualification ou un niveau de qualification supérieur.

L'abondement ne peut intervenir qu'en complément d'une mobilisation du CPF par le salarié, sauf dispositions plus favorables prévues par l'OPCA pour les salariés.

L'abondement est plafonné à hauteur d'un nombre d'heures équivalent à celui inscrit sur le compte du salarié.

A ce titre, et pour favoriser la logique de parcours plutôt que celle de dispositifs, les signataires du présent accord demandent à leurs représentants au sein de la CPNE-FP et du conseil d'administration paritaire de l'OPCA désigné par la branche d'harmoniser les priorités de formation autant que faire se peut afin de favoriser et de simplifier le financement des projets de formation présentés par les employeurs et les salariés.

Article 5.3

Modalités d'acquisition du CPF

Les périodes d'absence du salarié pour accident du travail ou maladie professionnelle, congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial, parental d'éducation ou de paternité et d'accueil de l'enfant, sont intégralement prises en compte pour l'acquisition du droit à CPF.

Les salariés en forfait jours bénéficieront d'une alimentation du CPF en fonction des dispositions suivantes :

Pour les salariés dont la durée de travail est déterminée par une convention de forfait en jours, le nombre d'heures de travail de référence pour le calcul de l'alimentation du compte personnel de formation est fixé à 1 607 heures.

Pour les salariés dont la rémunération n'est pas établie en fonction d'un horaire de travail collectif, le montant de référence pour le calcul de l'alimentation du compte personnel de formation est fixé à 2 080 fois le montant du salaire minimum horaire de croissance.

L'alimentation du compte de ces salariés est calculée au prorata du rapport entre la rémunération effectivement perçue et le montant de référence mentionné à l'alinéa précédent.

Lorsque le calcul ainsi effectué aboutit à un nombre d'heures de formation comportant une décimale, ce chiffre est arrondi au nombre entier immédiatement supérieur.

Néanmoins, pour les salariés au forfait jours qui n'ont pas effectué le nombre de jours de travail prévus contractuellement (arrivée en cours d'année), l'acquisition sera réalisée au prorata en fonction de leur temps de présence.

Article 5.4

Articulation du CPF avec d'autres dispositifs

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

- les périodes de professionnalisation dans les conditions définies dans le chapitre III.2 du présent accord ;
- les sommes collectées au titre du plan de formation des entreprises ;
- les versements volontaires de l'entreprise ou un financement de l'employeur dans le cadre de son investissement formation ;
- le salarié lui-même conformément à la loi ;
- tout autre financeur pouvant intervenir au titre de la formation (AGEFIPH, etc.).

Article 5.5

Mise en œuvre du CPF

Les formations financées dans le cadre du CPF, mises en œuvre en dehors du temps de travail, ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur.

Lorsqu'elles sont suivies pendant tout ou partie du temps de travail, l'accord de l'employeur est nécessaire sur le contenu et le calendrier de la formation.

L'absence de réponse de l'employeur dans le délai de 30 jours calendaires défini par l'article R. 6323-4 du code du travail vaut acceptation.

La demande est faite par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge au minimum 60 jours avant le début de la formation si celle-ci dure moins de 6 mois et au minimum 120 jours dans les autres cas.

L'accord de l'employeur n'est pas requis sur le contenu de la formation lorsque la formation est financée au titre des heures créditées dans le cadre de l'article L. 6323-13 du code du travail.

Il en est de même des heures permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences ou des heures consacrées à l'accompagnement à la VAE. Les heures utilisées pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération.

Article 5.6

Formations éligibles au CPF

Les formations éligibles au CPF sont :

- les formations permettant d'acquérir le socle commun de connaissances et de compétences, défini par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015 relatif au socle de connaissances et de compétences professionnelles ;
- les actions d'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (art. L. 6323-6 du code du travail) ;
- les formations éligibles sous réserve de leur inscription sur une liste nationale de branche (CPNE) – cette liste est consultable sur le site internet de la CPNE-FP –, une liste nationale interprofessionnelle (COPANEF), ou une liste régionale interprofessionnelle (COPAREF). Ces formations inscrites sur les listes doivent répondre aux caractéristiques suivantes :
 - certifications partielles visant à acquérir un bloc de compétences ou totales inscrites au RNCP, certification de qualification professionnelle (CQP) et certificat de qualification professionnelle interbranches (CQPI) ;
 - certifications ou habilitations retenues par la CPNE-FP correspondant à des compétences transversales inscrites à l'inventaire établi par la CNCF ;
 - à une formation concourant à l'acquisition d'une qualification inscrite sur une liste régionale élaborée à partir du programme régional de formation des régions et de Pôle emploi.

Lorsque la formation demandée entre dans les priorités de la branche et que le salarié ne dispose pas d'un nombre d'heures suffisant au titre du CPF, un abondement peut être financé dans le cadre de la contribution de 0,20 %, conformément aux dispositions de l'article L. 6323-14.

La liste des formations éligibles au CPF est accessible sur le portail de la Caisse des dépôts et consignations consacré au CPF.

Article 5.7

Abondement correctif du CPF

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque le salarié n'a pas bénéficié, durant les 6 ans précédant l'entretien mentionné au II de l'article L. 6315-1, des entretiens prévus au I du même article et d'au moins deux des trois mesures mentionnées aux 1°, 2° et 3° du II dudit article (suivi d'au moins une action de formation ; acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de l'expérience ; bénéfice d'une progression salariale ou professionnelle), 100 heures de formation supplémentaires sont inscrites à son compte ou 130 heures pour un salarié à temps partiel. L'entreprise verse à l'organisme paritaire agréé pour collecter sa contribution due au titre de l'article L. 6331-9 une somme forfaitaire dont le montant correspondant à ces heures est fixé par le décret n° 2014-1120 du 2 octobre 2014 relatif aux modalités d'alimentation et de mobilisation du compte personnel de formation.

L'appréciation du temps de travail et le volume de l'abondement est celui en vigueur au moment de l'entretien tenu tous les 6 ans.

Le montant forfaitaire pris en compte pour le versement de cet abondement est celui fixé par l'article R. 6323-3 du code du travail, soit 30 € sous réserve de l'évolution des dispositions légales et réglementaires.

Article 5.8

Dispositions transitoires

A compter du 1^{er} janvier 2015, les droits issus du droit individuel à la formation (DIF) acquis au 31 décembre 2014 pourront être mobilisés jusqu'au 1^{er} janvier 2021, le cas échéant complétés par les heures inscrites au titre du CPF dans la limite d'un plafond total de 150 heures. Ces heures sont utilisées conformément aux règles applicables au CPF.

Toutefois, ces heures ne sont pas prises en compte ni pour le calcul du plafond ni pour le mode de calcul des heures créditées au titre du CPF.

Article 5.9

Obligation d'information

Les établissements, quel que soit l'effectif, devront :

- informer les salariés sur leurs nouveaux droits et notamment sur le fonctionnement du compte personnel de formation (CPF) ;
- informer les salariés sur les principaux impacts de la réforme : cette information peut se faire par mail envoyé à l'ensemble des collaborateurs ou par affichage de posters d'information ;
- remettre aux salariés contre décharge une attestation précisant les droits acquis au titre du DIF au 31 décembre 2014, afin qu'ils puissent l'intégrer dans leur compte de formation. Cette information peut se faire par le compteur DIF intégré au bulletin de paie.

Par ailleurs, et dans le cadre général de leurs missions, les institutions représentatives du personnel pourront également être sollicitées par les salariés.

TITRE VI

PERMETTRE L'INFORMATION ET L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

CHAPITRE VI.1

ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Un entretien professionnel est organisé selon les modalités définies par l'article L. 6315-1 du code du travail.

Article 6.1

Principe

L'entretien professionnel est consacré à l'examen des perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi. Il a pour objectif de permettre au salarié d'élaborer son projet professionnel. Les modalités de réalisation de l'entretien sont définies par le chef d'entreprise et portées à la connaissance du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, lorsque ces institutions existent, préalablement à leur mise en œuvre.

L'entretien professionnel est distinct, dans son objet, d'un éventuel entretien annuel d'évaluation existant dans l'entreprise. Néanmoins, quand deux entretiens sont organisés à la suite l'un de l'autre, ils donnent lieu à l'établissement de documents distincts.

Il est également à distinguer du bilan de compétences décrit au chapitre VI.2 ci-dessous.

Article 6.2

Publics

Chaque salarié doit bénéficier d'un entretien professionnel tous les 2 ans. Lors de son embauche, le salarié est informé de cette disposition.

Cet entretien est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue du congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, ou d'une activité à temps partiel pendant ce congé, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une longue maladie, au sens de l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical.

Cet entretien se substitue à l'entretien de seconde partie de carrière et à celui de retour de congé parental ou de maternité.

Article 6.3

Objet et mise en place de l'entretien professionnel

L'entretien se déroule avec le responsable du salarié, *a minima* N + 1 (manager, responsable des ressources humaines, direction...). L'entretien peut également se dérouler avec le responsable formation si celui-ci est habilité à le faire dans son établissement.

Il a lieu durant le temps de travail effectif du salarié et est rémunéré comme tel.

La branche préconise aux établissements de former tous les encadrants devant réaliser cet entretien.

Afin d'apporter pleine efficacité aux entretiens prévus par le présent article, le salarié devra être prévenu de la date de l'entretien au moins 2 semaines à l'avance, de disposer d'éléments d'information suffisants afin de lui permettre de s'y préparer ; il sera, à cette fin, informé notamment sur l'objet, le contenu de l'entretien et ses modalités de suivi.

Un support destiné à assister les entreprises pour la mise en œuvre de cet entretien professionnel est en cours de rédaction par le service recherche et développement de l'OPCA désigné par la branche.

La CPNE-FP de l'hospitalisation privée en sera destinataire afin notamment de vérifier l'adéquation de son contenu avec les spécificités des établissements du secteur.

En l'absence de contestation écrite du salarié dans les 15 jours suivant l'entretien, les orientations définies dans l'entretien seront confirmées.

En tout état de cause, le comité d'entreprise (ou, à défaut, les délégués du personnel) sera informé, une fois par an, du nombre de salariés ayant eu un entretien et les conséquences en termes de formation et d'organisation du travail.

Indépendamment des entretiens prévus ci-avant, tous les 6 ans, l'entretien professionnel donne lieu à un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel. Cet état des lieux permet de vérifier si au cours des 6 dernières années, le salarié a rempli, outre la réalisation de l'entretien prévu à l'article 6.1, au moins deux des trois items suivants :

- suivi d'au moins une action de formation ;
- acquisition de tout ou partie des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- bénéfice d'une progression salariale ou professionnelle.

Ces entretiens donnent lieu à la rédaction d'un document écrit dont copie est remise au salarié. Ce document fait état des perspectives d'évolution professionnelle lorsqu'elles existent. Il peut également comporter les types de formation souhaités par le salarié et/ou proposés par l'employeur.

L'entretien prévu tous les 6 ans donnera lieu également à la remise d'un document écrit qui recense en outre les informations décrites ci-avant.

CHAPITRE VI.2

BILAN DE COMPÉTENCES

Article 6.4

Public

Indépendamment du congé de bilan de compétences, après 15 ans d'activité professionnelle et en tout état de cause après 40 ans, tout salarié pourra bénéficier, sous réserve d'une ancienneté minimale de 1 an, d'un bilan de compétences en principe mis en œuvre en dehors du temps de travail.

Article 6.5

Mise en œuvre

Les salariés souhaitant réaliser un bilan de compétences doivent avertir par écrit leur employeur 1 mois avant la date envisagée.

Ce bilan de compétences est en conséquence mis en œuvre uniquement sur la base du volontariat.

Le résultat du bilan de compétences reste la propriété du salarié.

La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée en priorité dans le cadre du CIF.

Ce bilan contribue à l'élaboration du projet professionnel et pourra donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation.

Le comité d'entreprise (ou, à défaut, les délégués du personnel) est informé, au moins une fois par an, du nombre et de la qualification des salariés ainsi que les suites données à leurs demandes et à leur bilan.

CHAPITRE VI.3

CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Article 6.6

Public

Toute personne, salariée comme demandeur d'emploi, pourra bénéficier, à titre gratuit, d'un conseil en évolution professionnelle (CEP) dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ à la retraite, quel que soit son âge, son secteur d'activité, son statut et sa qualification.

Le conseil en évolution professionnelle a pour objectif de favoriser l'évolution et la sécurisation du parcours professionnel et de faciliter l'accès à l'emploi tout au long de la vie.

Ce conseil gratuit est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation.

Article 6.7

Objectif

Le CEP permet au salarié :

- de faire le point sur sa situation professionnelle ;
- d'être informé des différents dispositifs qu'il peut mobiliser pour réaliser un projet d'évolution professionnelle ;
- de mieux connaître ses compétences, de les valoriser et d'identifier les compétences utiles à acquérir pour élaborer puis conduire son projet et favoriser ainsi son évolution professionnelle ;
- d'être informé sur son environnement professionnel et l'évolution des métiers ;
- d'identifier les emplois correspondant aux compétences et qualifications qu'il a acquises ;

- de disposer d’une information complète sur les possibilités de formation existantes ;
- de disposer d’un temps d’écoute et de recul sur son parcours professionnel ainsi que d’un suivi par un référent ;
- d’accéder à une information individualisée sur les métiers, les formations, les dispositifs ;
- d’élaborer et de formaliser un projet d’évolution professionnelle (insertion professionnelle, mobilité interne et externe, reconversion, création ou reprise d’activité...) ;
- de vérifier sa faisabilité ;
- de cerner les compétences ou les qualifications à faire reconnaître, à acquérir ou à développer ;
- de construire un plan d’actions permettant notamment d’identifier les interlocuteurs, les leviers et les financements disponibles pour mettre en œuvre son projet.

Article 6.8

Mise en œuvre

Il est mobilisé à l’initiative du salarié.

Trois phases sont proposées :

- un accueil individualisé ;
- un conseil personnalisé ;
- et un accompagnement à la mise en œuvre du projet professionnel.

L’accompagnement dans le cadre du CEP donnera lieu à l’élaboration d’un document de synthèse sur les niveaux 2 et 3 remis au bénéficiaire. Ce document récapitule :

- les services dont il a bénéficié ;
- la description de son projet d’évolution professionnelle ;
- la ou les stratégies envisagées pour le mettre en œuvre ;
- le plan d’actions lié comprenant, le cas échéant, le parcours de formation envisagé.

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est une nouvelle mission, instaurée par la loi du 5 mars 2014 et confiée aux opérateurs que sont :

- les FONGECIF (organismes paritaires en charge de la gestion du CIF) ;
- l’OPACIF ;
- Pôle emploi ;
- les missions locales ;
- les organismes du réseau Cap emploi (organismes de placement spécialisés dans l’insertion professionnelle des travailleurs handicapés) ;
- l’APEC.

CHAPITRE VI.4

PASSEPORT D’ORIENTATION, DE FORMATION ET DE COMPÉTENCES

Article 6.9

Objectif

A partir de fin 2015, tout salarié aura la possibilité de stocker ou de créer dans l’espace sécurisé du site de la Caisse des dépôts et consignations son passeport d’orientation, de formation et de compétences.

Ce passeport permettra de recenser les formations suivies et les qualifications acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue.

Il permettra ainsi d’enregistrer les différentes étapes de la vie professionnelle et des compétences acquises par les salariés, illustrant leur parcours professionnel.

Article 6.10

Données relatives au passeport

Les données suivantes seront collectées par la Caisse des dépôts et consignations :

- études et formations suivies ;
- diplômes et certifications obtenues ;
- qualifications détenues et exercées ;
- expérience professionnelle ;
- aptitudes et compétences ;
- permis de conduire ;
- langues étrangères ;
- assermentations.

CHAPITRE VI.5

DISPOSITIONS RELATIVES AU PLAN DE FORMATION

Le plan de formation peut comporter deux types d'actions :

- actions visant à assurer l'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ;
- actions ayant pour objet le développement des compétences des salariés.

Chaque année, au cours de deux réunions spécifiques, le comité d'entreprise (ou, à défaut, les délégués du personnel) émet un avis sur l'exécution du plan de formation du personnel de l'entreprise de l'année précédente et sur le projet de plan pour l'année à venir.

Trois semaines au moins avant la date prévue pour les réunions consacrées au plan de formation, l'employeur communique aux membres du comité d'entreprise (ou, à défaut, aux délégués du personnel) les documents dont la liste est donnée par l'article D. 2323-5 du code du travail.

Ces documents sont également adressés aux délégués syndicaux et, le cas échéant, aux membres de la commission formation dès lors que l'entreprise compte au moins 200 salariés.

La consultation du comité d'entreprise est réalisée au cours de deux réunions :

- la première réunion porte sur la présentation et la discussion des documents prévus aux 1^o à 7^o de l'article D. 2323-5 du code du travail ;
- la seconde réunion est relative au plan de formation, aux conditions de mise en œuvre des périodes et des contrats de professionnalisation pour l'année à venir.

L'objectif de cette procédure de consultation est de permettre aux représentants du personnel de faire des propositions pour modifier ou améliorer le plan de formation envisagé par l'employeur.

Ces deux réunions doivent intervenir respectivement avant le 1^{er} octobre et avant le 31 décembre de l'année en cours, sauf si un accord d'entreprise en dispose autrement.

Ces consultations entrent dans les prérogatives des comités d'entreprise dont la violation peut entraîner des sanctions pénales à l'encontre de l'employeur.

Etre en formation dans le cadre du plan de formation est assimilé à l'exécution normale du contrat de travail, le salarié doit donc suivre avec assiduité la formation, celle-ci étant considérée comme du temps de travail effectif.

Durant cette période, le salarié continue à être rémunéré, ou à bénéficier d'une allocation de formation pour les heures réalisées en dehors du temps de travail, et conserve sa protection sociale habituelle. Si un accident survient au cours de la formation, il s'agira d'un accident du travail.

TITRE VII
DISPOSITIONS FINANCIÈRES

Les dispositions de l'article 87 de la convention collective sont abrogées.

Les dispositions financières sont définies par l'annexe II du présent accord, conclue à durée déterminée.

TITRE VIII
**ASSURER UNE VEILLE PROSPECTIVE SUR L'ÉVOLUTION
DES EMPLOIS ET DES QUALIFICATIONS**

CHAPITRE VIII.1

OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES EMPLOIS, DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS DE LA
BRANCHE SANITAIRE ET MÉDICO-SOCIALE À STATUT COMMERCIAL, DÉNOMMÉE BRANCHE DE
L'HOSPITALISATION PRIVÉE

Article 8.1

Missions

L'observatoire, instance paritaire propre à la branche, apporte, par ses travaux d'analyse et ses préconisations, son concours à l'identification des changements qui affectent, ou sont susceptibles d'affecter, de manière quantitative ou qualitative, les emplois, notamment en termes de contenu et d'exigence de compétences.

Il rassemble donc les données et informations relatives aux emplois et aux qualifications et met à disposition des partenaires sociaux de la branche, l'ensemble des données ainsi recueillies.

Plus particulièrement, l'observatoire établira les documents suivants :

- un tableau de bord : ce tableau de bord présentera chaque année les caractéristiques socioprofessionnelles actualisées et permettra, année après année, de décrire la population salariée et d'en suivre les évolutions dans la durée, d'en identifier les tendances et d'en détecter les évolutions structurelles et conjoncturelles. Il permettra la réalisation du rapport de branche ;
- des études métiers : portant sur un métier ou sur une catégorie de métiers, elles devront permettre d'identifier les perspectives d'évolution ;
- des études prospectives transversales : en fonction des changements et des évolutions à anticiper, ces études permettront aux signataires de réaliser un focus sur une problématique donnée.

Il s'agit d'un outil de la branche au service de la commission mixte paritaire et de la CPNE-FP.

Article 8.2

Comité technique paritaire de pilotage

Il est créé, dans le cadre de cet observatoire, un comité paritaire de pilotage composé d'un représentant par organisation nationale de salariés, parties à la négociation, et d'autant de représentants des fédérations patronales. Ce comité est créé au sein de la CPNE-FP et se réunit au moins deux fois par an.

Chaque organisation membre du comité technique paritaire de pilotage a la possibilité de nommer un suppléant. Ce suppléant n'a vocation à siéger qu'en cas d'absence du titulaire.

Il est chargé de définir les travaux de cet observatoire par le biais d'un cahier des charges, à en assurer le suivi et, à partir de l'ensemble des données fournies sur les données quantitatives et qualitatives des métiers, de déterminer les suites à donner.

Ce cahier des charges du tableau de bord est revu annuellement ; il prévoit également les aspects budgétaires.

Le montant du financement nécessaire au fonctionnement de l'observatoire est fixé, dans la limite du plafond légal et réglementaire, par la convention d'objectifs et de moyens signée entre l'Etat et l'OPCA désigné par la branche.

Un budget prévisionnel annuel doit être réalisé et donné pour suivi à l'OPCA désigné par la branche.

CHAPITRE VIII.2

COMMISSION PARITAIRE NATIONALE POUR L'EMPLOI ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE

La CPNE-FP a pour principal objectif de décliner et de mettre en œuvre la politique de formation définie par la branche et d'établir une concertation sur les moyens permettant de proposer à la profession des mesures visant à préparer les évolutions des métiers.

C'est une instance paritaire composée d'organisations syndicales de salariés représentatives au plan national et d'employeurs, conformément à l'accord du 15 février 1996.

A ce titre, la CPNE-FP assure notamment les missions suivantes :

- promotion des différents dispositifs de formation ;
- précisions annuelles sur les objectifs des périodes de professionnalisation ;
- suivi de l'ensemble des dispositifs de professionnalisation et d'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi ;
- fonctionnement du comité de pilotage paritaire de l'observatoire ;
- avis sur les contrats d'objectifs régionaux ;
- élaboration de la liste des formations éligibles au CPF pour la branche de l'hospitalisation privée ;
- déclinaison du contenu du socle de compétences pour la branche de l'hospitalisation privée ;
- certificats de qualification professionnelle : création du dispositif, mise à jour du dispositif, création de passerelles entre CQP et titres référencés.

Ces dispositions complètent, en tant que de besoin, les missions de la CPNE-FP, instance paritaire propre à la branche.

CHAPITRE VIII.3

OPCA

Les parties rappellent également le rôle essentiel tenu par l'OPCA désigné par la branche, s'agissant aussi bien de la collecte des contributions que du financement des actions de formation professionnelle, que de l'information et du conseil aux entreprises.

Elles soulignent également son rôle essentiel, en lien avec l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et CPNE-FP, sur les évolutions des emplois dans la branche et sur la définition des actions prioritaires de formation.

CHAPITRE VIII.4

SECTION PARITAIRE PROFESSIONNELLE (SPP)

Dans le respect des règles de mutualisation définies légalement, les partenaires sociaux de la branche siégeant en SPP-HP feront toutes propositions au conseil d'administration de l'OPCA de

manière à garantir que les décisions prises sont en adéquation avec les besoins des entreprises de la branche. Ces propositions porteront sur :

- la définition d'une enveloppe de financement en fonction de la collecte ;
- les modalités de transfert de cette enveloppe des entreprises de 50 salariés et plus vers les entreprises de moins de 50 salariés dans le respect des dispositions de l'article L. 6332-3-2 du code du travail ;
- les demandes complémentaires de financement sur les fonds de l'OPCA désigné par la branche.

La SPP-HP veille à la bonne utilisation des fonds collectés par l'OPCA désigné par la branche au titre de la contribution conventionnelle conformément aux dispositions du présent accord.

TITRE IX

DISPOSITIONS FINALES

CHAPITRE IX.1

DURÉE. – ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa date d'effet. Il prend effet à l'issue du délai d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Les dispositions relatives aux priorités de la branche, à la prise en charge financière des contrats et périodes de professionnalisation et aux modalités financières sont définies aux annexes I et II du présent accord et en sont indissociables. Elles sont arrêtées pour une durée déterminée de 3 ans. Elles seront redéfinies à cette date.

Eu égard au caractère normatif de cet accord, il ne pourra y être dérogé sauf dispositions plus favorables.

Les dispositions du présent accord s'appliqueront pour la première fois sur la masse salariale de l'année 2015, y compris si l'accord est signé et/ou étendu postérieurement à cette date.

CHAPITRE IX.2

COMMISSION DE SUIVI

Il est institué une commission paritaire de branche qui aura en charge le suivi du présent accord et ses modalités d'application.

Cette commission paritaire se réunira au plus tard à la fin de la deuxième année du présent accord.

Elle sera composée d'un représentant, titulaire et suppléant, de chacune des organisations syndicales des salariés, partie à la négociation dans la branche de l'hospitalisation privée et d'un nombre égal de représentants des organisations employeurs.

Cette commission aura pour mission d'établir un bilan qualitatif et quantitatif des orientations prioritaires et des dispositions financières à l'issue des deux premières années d'application du présent accord et de ses annexes.

Les partenaires sociaux analyseront notamment à l'occasion de cette commission les indicateurs suivants provenant des bases de données de l'OPCA désigné par la branche et/ou des rapports de branche des deux secteurs :

- contrats de professionnalisation ;
- périodes de professionnalisation ;
- stagiaires ;
- compte personnel de formation ;
- entretien professionnel ;

- bilan de compétences ;
- bilans financiers sur les différents dispositifs de l'accord (plan de formation, professionnalisation, contribution légale et conventionnelle...).

CHAPITRE IX.3

RÉVISION. – DÉNONCIATION

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé à tout moment, conformément aux articles L. 2222-6 et L. 2222-5 du code du travail.

CHAPITRE IX.4

DÉPÔT. – EXTENSION

Dès lors qu'il n'aura fait l'objet d'aucune opposition régulièrement exercée, le présent accord et ses annexes feront l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Simultanément, l'extension du présent accord et de ses annexes sera demandée par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 8 décembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SYNERPA ;

FHP.

Syndicats de salariés :

FSS CFDT ;

FFASS CFE-CGC ;

FSPSS FO ;

FSS CFTC.

ANNEXE I

PRIORITÉS DE LA BRANCHE

PRÉAMBULE

La présente annexe a pour objet de définir les priorités de la branche en matière de formation professionnelle.

Champ d'application

Les dispositions de la présente annexe concernent les établissements privés de diagnostic et de soins (avec ou sans hébergement), les établissements d'hébergement pour personnes âgées, de quelque nature que ce soit, à caractère commercial, sur l'ensemble du territoire national comprenant les départements d'outre-mer, et notamment ceux visés par la nouvelle nomenclature des activités économiques sous les rubriques :

- 86.10 : services hospitaliers ;
- 86.10Z : activités hospitalières ;
- 87.10A : hébergement médicalisé pour personnes âgées ;
- 87.10B : hébergement médicalisé pour enfants handicapés ;
- 87.10C : hébergement médicalisé pour adultes handicapés et autres hébergements médicalisés ;
- 87.30A : hébergement social pour personnes âgées ;
- 88.10B : accueil ou accompagnement sans hébergement d'adultes handicapés ou de personnes âgées.

Priorités

Les partenaires sociaux souhaitent prioriser les actions ou orientations qui suivent en lien avec les besoins de chaque secteur d'activité.

Sont prioritaires les axes de formation dont l'objet est :

- de concourir à l'élévation d'au moins un niveau de qualification au cours de la carrière du salarié ;
- de favoriser l'acquisition de tout ou partie d'une première qualification professionnelle lorsque le salarié en est dépourvu ;
- de compléter la formation initiale quel qu'en soit le niveau pour pouvoir accéder à l'emploi souhaité et en rapport avec les besoins des établissements ;
- d'acquérir en tout ou partie un titre ou un diplôme afin de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Dans le cadre de l'entretien professionnel prévu à l'article L. 6315-1 du code du travail, les entreprises s'attacheront à informer les salariés sur leurs possibilités d'accès à une formation qualifiante.

Les formations reconnues, comme prioritaires par le secteur sanitaire et médico-social sont :

- le diplôme d'Etat d'aide-soignant ;
- le diplôme d'Etat d'auxiliaire de puériculture ;
- le diplôme d'infirmier diplômé d'Etat et d'infirmier spécialisé (IBODE, IADE) ;
- le diplôme d'Etat de sage-femme ;
- le diplôme d'Etat de puéricultrice ;
- le diplôme d'Etat de kinésithérapeute ;
- le diplôme d'Etat d'ergothérapeute ;

- le diplôme d’Etat de diététicien ;
- le diplôme d’Etat d’assistant de service social ;
- le diplôme d’Etat de psychomotricien ;
- le diplôme d’Etat d’aide médico-psychologique ;
- les formations pour l’encadrement intermédiaire ainsi que les cadres (d’établissement et des services support) ;
- le management des établissements sanitaires et médico-sociaux ;
- les formations en lien avec la prévention des risques professionnels ;
- les formations des services support et connexe de l’établissement ;
- ainsi que les préparations au concours menant à ces diplômes ;
- la formation complémentaire et spécifique d’assistant de soins en gérontologie ;
- l’accompagnement de fin de vie, les soins palliatifs.

Durée. – Date d’effet

La présente annexe est conclue pour une durée déterminée de 3 ans à compter de sa date d’effet. Elle prend effet à l’issue du délai d’opposition prévu par l’article L. 2232-6 du code du travail.

ANNEXE II
DISPOSITIONS FINANCIÈRES

PRÉAMBULE

La présente annexe a pour objet de définir les dispositions financières applicables dans la branche en matière de formation professionnelle.

Champ d'application

Les dispositions de la présente annexe concernent les établissements privés de diagnostic et de soins (avec ou sans hébergement), les établissements d'hébergement pour personnes âgées, de quelque nature que ce soit, à caractère commercial, sur l'ensemble du territoire national comprenant les départements d'outre-mer, et notamment ceux visés par la nouvelle nomenclature des activités économiques sous les rubriques :

- 86.10 : services hospitaliers ;
- 86.10Z : activités hospitalières ;
- 87.10A : hébergement médicalisé pour personnes âgées ;
- 87.10B : hébergement médicalisé pour enfants handicapés ;
- 87.10C : hébergement médicalisé pour adultes handicapés et autres hébergements médicalisés ;
- 87.30A : hébergement social pour personnes âgées ;
- 88.10B : accueil ou accompagnement sans hébergement d'adultes handicapés ou de personnes âgées.

TITRE I^{ER}

**CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION
PRISE EN CHARGE FINANCIÈRE**

Conformément à l'article L. 6332-14 du code du travail, la participation financière de l'OPCA désigné par la branche aux actions d'évaluation, d'accompagnement et de formations liées au contrat de professionnalisation s'effectuera sur la base de forfaits horaires établis à ce jour sur les bases suivantes :

- actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques (y compris les frais pédagogiques, rémunérations, cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles, frais de transport et d'hébergement, etc.) :
- actions relevant des priorités de branche telles que décrites à l'annexe I : 12 €/heure ;
- pour toutes les autres actions : 9,15 €/heure ;
- la prise en charge financière de l'OPCA sera dans tous les cas plafonnée au coût total du contrat pour l'employeur, excluant de fait les cas de dispense et d'équivalences de diplômes ;
- mise en place de la fonction tutorale : dans la limite d'un plafond de 230 € par mois et par bénéficiaire, pour une durée maximale de 6 mois. Pour les bénéficiaires de minima sociaux ou CUI et les jeunes pas ou peu diplômés, les plafonds de prise en charge sont portés à 345 € par mois et par bénéficiaire, pour 6 mois maximum. Ce taux s'applique également si le tuteur est âgé de 45 ans ou plus ;
- formation de tuteurs : dans la limite de 15 €/heure (durée maximale de 40 heures) ;

- un bilan annuel tant quantitatif que qualitatif sera réalisé et présenté en CMP ainsi qu'à la CPNE-FP et, en fonction des résultats, les forfaits ci-dessus seront révisés en fonction des disponibilités financières, le tout en lien avec l'OPCA désigné par la branche.

TITRE II

PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION PRISE EN CHARGE FINANCIÈRE

Dans un souci de favoriser le développement des compétences des salariés énumérés ci-dessus, la période de professionnalisation fera l'objet d'une prise en charge financière par l'OPCA désigné par la branche conformément à l'article L. 6332-14 du code du travail.

La prise en charge se fera sur la base d'un forfait horaire de :

- pour toute action non prioritaire telle que décrite à l'annexe I : 9,15 €/heure ;
- pour toute action répondant aux priorités de la branche telles que décrites à l'annexe I, visant des diplômes de niveaux V et IV : 15 €/heure ;
- pour toute action répondant aux priorités de la branche telles que décrites à l'annexe I, visant des diplômes de niveau supérieur ou égal à III : 12 €/heure ;
- pour toute action répondant aux priorités de la branche telles que décrites à l'annexe I, visant le diplôme d'infirmier/infirmière diplômé(e) d'Etat : 24 €/heure.

Elle comprend les frais pédagogiques, les temps de formation pratique prévue au référentiel de formation, les rémunérations, cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles, les frais de transport et d'hébergement, et autres frais annexes de formation.

La prise en charge financière de l'OPCA sera dans tous les cas plafonnée au coût total de l'action pour l'employeur, excluant de fait les cas de dispense et d'équivalence de diplômes.

La mise en place de la fonction tutorale et la formation du tuteur feront l'objet d'une prise en charge calculée dans les mêmes conditions que celles mentionnées aux articles 3.5 et 3.8 de l'accord du 27 mai 2015 relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Un bilan annuel tant quantitatif que qualitatif sera réalisé et présenté en CMP ainsi qu'en CPNE-FP et, en fonction des résultats, les forfaits ci-dessus seront révisés en fonction des disponibilités financières, le tout en lien avec l'OPCA désigné par la branche.

TITRE III

CONTRIBUTION LÉGALE

Article 3.1

Entreprises de moins de 10 salariés

Conformément à l'article L. 6331-2 du code du travail, les entreprises de moins de 10 salariés versent à l'organisme collecteur désigné par la branche une contribution minimale de 0,55 % de la masse salariale brute annuelle.

Cette contribution est destinée à financer les actions de professionnalisation et du plan de formation.

Article 3.2

Entreprises de 10 salariés et plus

Conformément à l'article L. 6331-9 du code du travail, les entreprises de 10 salariés et plus versent à l'organisme collecteur désigné par la branche une contribution minimale de 1 % de la masse salariale brute annuelle.

TITRE IV

EFFORT SUPPLÉMENTAIRE AU DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Outre les contributions légales prévues aux articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail, les entreprises du secteur sanitaire, social et médico-social privé à statut commercial versent à l'OPCA de branche un effort supplémentaire au développement de la formation professionnelle de 0,4 % de la masse salariale brute, à compter du 1^{er} janvier 2016, appelée sur la masse salariale 2015.

Cette contribution est constituée des deux éléments suivants.

Article 4.1

Contribution conventionnelle

Une contribution conventionnelle de 0,2 % est collectée par l'OPCA désigné par la branche et mutualisée, dès réception, au sein de la section financière afférente.

Elle fait l'objet d'un suivi comptable distinct et n'est pas soumise à la péréquation auprès du FPSPP.

Cette contribution conventionnelle a pour objet le développement de la formation professionnelle continue.

Cette contribution conventionnelle sera utilisée pour financer, outre les actions de formation répondant aux critères définis par le code du travail, les actions suivantes.

- actions diplômantes, certifiantes (CQP, VAE...), DU ;
- tutorat ;
- actions de formation à la prévention et à la gestion des risques et celles relatives aux risques psychosociaux ;
- préparations aux concours ;
- formation des formateurs (PRAP, HAPA DPC, stérilisation...) ;
- formation à la politique qualité en lien avec les obligations légales et réglementaires de certification et d'évaluations ;
- formation à l'accompagnement fin de vie/soins palliatifs ;
- articulation compte personnel de formation en complément de l'abondement prévu au titre de la professionnalisation et avec l'accord préalable de l'employeur ;
- actions cofinancées dans le cadre d'accords de partenariat (FPSPP, OPCA, FONGECIF, AGE-FIPH, régions, DGEFP, CNSA...).

Article 4.2

Investissement formation complémentaire

Outre cette contribution conventionnelle mutualisée, les entreprises versent à l'OPCA un investissement formation complémentaire de 0,2 % de la masse salariale brute annuelle.

Cet investissement formation permet à chaque entreprise de financer des politiques de formations qui lui sont propres au travers du déploiement d'actions contribuant au développement de la formation professionnelle continue.

Lorsqu'il subsiste un reliquat à la fin de l'année civile, le montant de l'investissement formation complémentaire non utilisé sera mutualisé dans la branche HP au sein de l'OPCA de branche.

Il sera rendu compte chaque année au comité d'entreprise, à la délégation unique du personnel, ou à défaut aux délégués du personnel, de l'utilisation de l'investissement formation complémentaire.

La SPP de l'OPCA de la branche de l'hospitalisation privée sera informée à la fin de chaque année du montant non utilisé issu de l'investissement formation complémentaire et affecté à la mutualisation prévue à l'article 4.2.

Compte tenu des dispositions du présent titre, l'article 87 de la convention collective est abrogé.

Durée. – Date d'effet

La présente annexe est conclue pour une durée déterminée de 3 ans à compter de sa date d'effet. Elle prend effet à l'issue du délai d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail.

A l'issue des 2 premières années, un bilan sera demandé à l'OPCA qui servira de support à la réouverture de nouvelles négociations.