

Brochure n° 3180

Convention collective nationale

IDCC : 2111. – SALARIÉS DU PARTICULIER EMPLOYEUR

ACCORD DU 25 MARS 2016
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE
TOUT AU LONG DE LA VIE

NOR : ASET1650544M
IDCC : 2111

PRÉAMBULE

Les métiers de la branche des salariés du particulier employeur sont confrontés à un double défi : des besoins croissants de la société en matière de services et d'accompagnement à domicile et des mutations technologiques (domiciles connectés, gérontechnologies...) qui vont progressivement requérir de nouvelles compétences.

Anticiper et accompagner ces évolutions exige une politique dynamique et ajustée en matière de formation professionnelle destinée à :

- favoriser l'évolution professionnelle des salariés et leur permettre d'agir sur leur parcours professionnel tout en le sécurisant ;
- répondre pleinement aux besoins et attentes des particuliers employeurs, notamment en termes de qualité de services, de sécurité des personnes accompagnées et des salariés ;
- valoriser les métiers de la branche.

Aussi, les partenaires sociaux affirment par le présent accord leur volonté d'adapter le système de formation professionnelle issu de la réforme du 5 mars 2014 (loi n° 2014-288 publiée au *Journal officiel* le 6 mars 2014) en prenant en compte les singularités du secteur (multi-employeurs, règles dérogatoires...). Ce faisant, ils entendent poursuivre et développer la politique de formation innovante mise en place dans la branche depuis plus de 15 ans grâce au dialogue social.

Le système de formation professionnelle ainsi défini doit concourir notamment à :

- favoriser l'accès des salariés à la qualification et à la certification, les fidéliser ;
- sécuriser les parcours professionnels ;
- répondre aux départs à la retraite des salariés et aux besoins durables de la société (garde d'enfants, aide aux personnes dépendantes...) ;
- assurer l'attractivité de la branche – notamment auprès des personnes en reconversion – et la mixité des emplois ;
- développer la qualité des emplois en conciliant autonomie des salariés, montée en qualification et professionnalisation ;
- adapter les compétences des salariés aux nouvelles technologies.

Afin d'atteindre ces objectifs, le présent accord prévoit le déploiement de dispositifs spécifiques d'accès à la qualification, de gestion des parcours professionnels et de professionnalisation.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 (arrêté d'extension du 2 mars 2000, *Journal officiel* du 11 mars 2000).

Cet accord annule et remplace celui conclu le 4 février 2008 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

CHAPITRE I^{ER}

INFORMATION ET ORIENTATION TOUT AU LONG DE LA VIE

Article 2

Entretien professionnel

Le salarié bénéficie d'un entretien professionnel organisé dans les conditions prévues par le code du travail (art. L. 6315-1). Cet entretien est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle et de possibilités d'acquisition de compétences. A ce titre, il doit être l'occasion d'échanger sur les besoins en formation du salarié.

Les partenaires sociaux s'engagent à adapter l'entretien professionnel aux spécificités de la branche et à ce titre chargent la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de faire des propositions d'outils et d'informations notamment à l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) en vue de leur mise à disposition auprès des employeurs et des salariés pour faciliter la mise en œuvre de chaque entretien professionnel.

Article 3

Passeport professionnel de branche

La CPNEFP est chargée de conduire un travail d'analyse et de préconisations en vue de faire évoluer le passeport de formation existant dans la branche vers un passeport professionnel permettant au salarié de retracer son expérience professionnelle et les compétences mobilisées dans les emplois de la branche, répertorier les certifications ou blocs de compétences acquis dans la branche.

A ce titre, le passeport professionnel doit être conçu comme un instrument de valorisation des compétences, en vue notamment d'une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE), d'employabilité et de reconnaissance sociale du professionnalisme du salarié.

Le passeport professionnel de branche est indépendant du passeport d'orientation, de formation et de compétences prévu par la loi du 5 mars 2014 ; le salarié dispose librement de ces deux outils.

Article 4

Conseil en évolution professionnelle (CEP) et bilan de compétences

Afin de favoriser son évolution professionnelle et la sécurisation de son parcours professionnel, tout salarié du particulier employeur peut mobiliser le CEP prévu par l'article L. 6111-6 du code du travail ainsi que le bilan de compétences.

4.1. Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Le CEP, confidentiel et gratuit, est dispensé par les organismes paritaires agréés au titre du congé individuel de formation (OPACIF), les missions locales, Pôle emploi, Cap emploi, l'APEC et les organismes désignés par les conseils régionaux.

Grâce au CEP, le salarié peut identifier :

- ses compétences, notamment celles transférables dans un autre métier ;
- celles à acquérir pour améliorer sa qualification et favoriser son évolution professionnelle ;

- les emplois correspondant à ses compétences ou qu’il serait susceptible d’occuper en en acquérant de nouvelles ;
- les dispositifs et les financements disponibles.

Le CEP peut accompagner le salarié dans l’élaboration d’un projet professionnel et définir avec lui un plan d’actions comprenant notamment la mobilisation de son compte personnel formation (CPF).

La CPNEFP s’assure du déploiement par l’OPCA des actions d’information et de communication auprès des salariés en priorité, mais aussi des employeurs, afin de promouvoir et de faciliter l’accès aux services du CEP.

4.2. Bilan de compétences

Le bilan de compétences a pour objet de permettre aux salariés d’analyser leurs compétences professionnelles et individuelles ainsi que leurs aptitudes et leurs souhaits d’évolution afin de définir un projet professionnel ou un projet de formation. Un bilan de compétences peut être réalisé dans le cadre d’un congé spécifique sous réserve de justifier de 5 années d’activité salariée dont 12 mois chez un même employeur. L’information du salarié et la prise en charge financière du congé relève de la compétence du FONGECIF.

Le bilan de compétences peut également être réalisé dans le cadre du plan de formation, avec prise en charge par l’OPCA désigné par la branche, dans les conditions définies par cette dernière.

Article 5

Partenariats

Afin de mieux faire connaître les métiers de la branche, ses opportunités (évolution professionnelle, certifications, utilisation des nouvelles technologies...) et de lutter contre les stéréotypes, la CPNEFP est chargée de déployer des actions d’information et de communication en direction des partenaires nationaux et territoriaux de la formation et de l’orientation tels que les opérateurs du CEP – plus particulièrement les missions locales, Pôle emploi, les OPACIF – et des acteurs tels que les centres d’information et orientation (CIO), les cités de métiers, les caisses d’allocations familiales, le CNCESU, le centre PAJEMPLOI, la mutualité sociale agricole (MSA)...

Chaque année, la CPNEFP établit un rapport sur les partenariats présenté à la commission mixte.

CHAPITRE II

ACCÈS À LA FORMATION ET À LA CERTIFICATION

Article 6

Plan de formation

6.1. Actions éligibles

Sont éligibles au titre du plan de formation :

- les actions prioritaires définies précisément et listées chaque année par la CPNEFP ;
- les actions qui correspondent à un besoin émergent, à une situation individuelle spécifique ou à une formation innovante qui doivent correspondre aux critères et conditions fixés chaque année par la CPNEFP et faire l’objet d’une validation préalable.

Conformément au code du travail, ces actions visent – selon l’objectif poursuivi et le profil du salarié :

- l’adaptation au poste de travail ou à l’emploi ;
- le développement des compétences.

6.2. Initiative du départ en formation

Le départ en formation dans le cadre du plan de formation a lieu à l'initiative de l'employeur ou, après accord écrit de celui-ci, à la demande du salarié. Dans ce cas, l'employeur est réputé être à l'initiative du départ en formation.

Lorsque le salarié est multi-employeurs, l'employeur à l'initiative du projet ou l'employeur choisi par le salarié pour la mise en œuvre de son action, sous réserve de son acceptation, est l'employeur porteur.

Les employeurs non porteurs du projet de formation veilleront à tout mettre en œuvre pour faciliter la concrétisation du projet de formation.

Dans le cadre de la garde-partagée, telle qu'organisée par l'avenant du 10 octobre 2002 (arrêté d'extension du 16 mai 2003, *Journal officiel* du 29 mai 2003), la mise en œuvre de la formation est subordonnée au commun accord des deux employeurs.

6.3. Temps de formation

Le temps de formation est considéré comme du temps de travail effectif, il est rémunéré au taux du contrat de travail de l'employeur porteur.

Si une partie de la formation se déroule sur un temps de travail habituellement effectué au service d'un ou plusieurs autres employeurs, le salarié adresse à cet ou ces employeurs une demande écrite d'autorisation d'absence pour formation ; durant cette absence le ou les contrats de travail concernés sont suspendus. Pendant la formation, le contrat de travail conclu avec l'employeur porteur est maintenu. La rémunération de toutes les heures de formation est versée par l'employeur porteur au taux prévu par le contrat de travail qui le lie au salarié.

Lorsque la durée de la formation excède le temps habituel de travail, les heures correspondantes sont rémunérées au taux prévu par le contrat de travail conclu avec l'employeur porteur, avec application – le cas échéant – du régime des heures supplémentaires prévu par la convention collective nationale du 24 novembre 1999.

6.4. Prise en charge financière

Afin de permettre au plus grand nombre de salariés d'accéder à la formation, la CPNEFP détermine annuellement les critères de prise en charge maximale au titre du plan de formation (volume annuel d'heures de formation par salarié éligible au financement au titre du plan de formation ou toutes autres conditions de prise en charge).

Les coûts liés à la formation (coûts pédagogiques, rémunération et frais de vie) sont pris en charge par l'OPCA désigné par la branche conformément aux règles qui le régissent.

Article 7

Congé individuel de formation (CIF)

Conformément à l'article L. 6322-1 du code du travail, le CIF a pour objet de permettre à un salarié de suivre à son initiative et à titre individuel des actions de formation, indépendamment de sa participation aux formations comprises dans le plan de formation. Ces actions de formation doivent favoriser :

- l'accès à un niveau supérieur de qualification ;
- le changement d'activité ou de profession ;
- l'ouverture plus large à la culture, à la vie sociale et à l'exercice des responsabilités associatives bénévoles.

Sous réserve de remplir les conditions légales et réglementaires requises, le salarié du particulier employeur peut bénéficier d'un CIF, pendant le temps de travail (sous réserve de l'autorisation de

l'employeur) ou hors temps de travail, pris en charge par le FONGECIF. Il peut, à cette occasion, mobiliser son CPF.

En cas de CIF sur le temps de travail, le contrat de travail est suspendu conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 8

Compte personnel de formation (CPF)

8.1. Principes généraux

Le CPF est un droit attaché à la personne. Il permet au salarié ou au demandeur d'emploi de suivre une action de formation éligible au compte, afin d'évoluer professionnellement et de sécuriser son parcours professionnel.

Le CPF ne peut être utilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire, lequel peut consulter son compte et recueillir toute information utile sur le site officiel www.moncompteformation.gouv.fr.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, dès lors que son titulaire est salarié et travaille toute l'année à temps complet, le compte est alimenté à hauteur de 24 heures jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures. Pour les salariés ne travaillant pas à temps plein et/ou toute l'année, les heures sont acquises *pro rata temporis*.

Les périodes d'absence du salarié au titre d'un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial, d'un congé parental d'éducation ou pour maladie professionnelle ou accident du travail sont intégralement prises en compte pour le calcul de ces heures.

L'inscription des heures acquises et la gestion des heures CPF sont opérées par la caisse des dépôts et consignations (CDC), sur la base des informations recueillies auprès des organismes de sécurité sociale et de l'OPCA. Aucune démarche spécifique n'incombe à l'employeur. Il est rappelé que l'inscription des heures par la CDC est réalisée au début de l'année qui suit celle au titre de laquelle elles ont été acquises.

8.2. Utilisation du reliquat des heures de DIF

Le droit individuel à la formation (DIF) a été abrogé par la loi du 5 mars 2014. Toutefois, conformément au code du travail, les heures de DIF non utilisées au 31 décembre 2014 sont transférables sur le CPF. Les salariés concernés peuvent en faire usage jusqu'à la fin de l'année 2020, dans le cadre et selon les règles du CPF. Au 1^{er} janvier 2021, les heures de DIF non mobilisées seront perdues.

8.3. Formations éligibles au CPF

Conformément au code du travail, seules sont éligibles au CPF les formations conduisant aux certifications sélectionnées par les partenaires sociaux, les actions d'accompagnement à la VAE et les actions permettant d'acquérir le « socle de connaissances et de compétences » figurant sur le site officiel www.moncompteformation.gouv.fr.

8.4. Abondements complémentaires

Le CPF permet de financer des actions de formation éligibles dans la limite des heures inscrites sur le compte. Lorsque le nombre d'heures inscrites est insuffisant pour la réalisation de la formation, le salarié peut bénéficier d'« abondements », définis comme des compléments permettant de couvrir en tout ou partie les coûts liés à la formation (frais pédagogiques, frais annexes).

Dans ce cadre, les partenaires sociaux décident de développer une politique d'abondements en direction de salariés prioritaires. Peuvent ainsi bénéficier d'un abondement, aux conditions et moda-

lités déterminées chaque année par la CPNEFP, les salariés bénéficiaires d'un contrat de travail dans la branche et porteurs d'un projet de reconversion qui relèvent de l'une des situations suivantes :

- les salariés du particulier employeur qui souhaitent se reconvertir dans les métiers de la branche des assistants maternels du particulier employeur ;
- les salariés du particulier employeur en inaptitude médicale constatée par la médecine du travail.

Sur proposition de la CPNEFP, les partenaires sociaux de la branche pourront adapter ou compléter la liste des publics prioritaires à l'abondement au titre du CPF notamment pour les salariés de la branche en situation de handicap.

8.5. Portabilité de l'abondement en cas de rupture du contrat dans le cadre de l'inaptitude

Les partenaires sociaux, soucieux de favoriser la reconversion professionnelle des salariés déclarés inaptes par le médecin du travail, organisent la portabilité de l'abondement complémentaire des salariés concernés souhaitant mobiliser leur CPF dans ce cadre :

- la branche professionnelle s'engage à mettre à leur disposition un abondement à hauteur de 25 % des heures inscrites sur leur compte ;
- cet abondement est mobilisable pendant 12 mois à compter de la notification de la rupture du contrat de travail dans le cadre de l'inaptitude. Il est accordé dès lors que la demande est effectuée au cours de cette période de 12 mois sous réserve :
 - de l'éligibilité de la formation au CPF ;
 - que l'action de formation débute, au plus tard, dans les 2 mois qui suivent l'expiration du délai de 12 mois.

Les partenaires sociaux s'engagent à mettre en place un dispositif d'information permettant à tous les salariés et prioritairement aux salariés déclarés inaptes d'être pleinement informés de leur droit à la portabilité de l'abondement.

8.6. Mise en œuvre du CPF

Le CPF appartient à son titulaire. Son refus de le mobiliser ne constitue pas une faute.

Le salarié peut utiliser son CPF :

- en tout ou partie pendant le temps de travail. Le salarié doit adresser par écrit (lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge) une demande d'accord à l'employeur porteur dans les délais suivants : 60 jours au moins avant le début de la formation si celle-ci dure moins de 6 mois, 120 jours avant pour une formation de 6 mois et plus. L'employeur dispose de 30 jours, de date à date, pour répondre par écrit (lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge). A défaut, la demande est considérée comme acceptée.

L'employeur peut refuser la demande d'absence sur le temps de travail. Néanmoins, si celle-ci porte sur un accompagnement VAE ou une formation conduisant au socle de compétences et de connaissances, le refus de l'employeur doit être motivé par des raisons objectives de calendrier, c'est-à-dire de compatibilité de l'absence du salarié avec les besoins de l'employeur. Dans ce cas, les parties envisagent ensemble la période à laquelle le départ en formation du salarié sera réalisable.

Si une partie de la formation se déroule sur un temps de travail habituellement effectué au service d'un ou plusieurs autres employeurs, le salarié adresse à son ou ses employeurs une demande écrite d'autorisation d'absence pour formation : en cas d'acceptation, le ou les contrats de travail concernés sont suspendus. Pendant la formation, le contrat de travail conclu avec l'employeur porteur est maintenu et la rémunération des heures habituellement effectuées pour les autres employeurs est versée par l'employeur porteur au taux prévu par le contrat de travail qui le lie au salarié ;

- en dehors du temps de travail. Dans ce cas, l'accord de l'employeur n'est pas requis. Celui-ci peut toutefois aider le salarié, qui lui en ferait la demande, dans la mise en œuvre de son projet. Le salarié peut s'adresser à un opérateur CEP.

Pendant la formation, le salarié n'est pas rémunéré mais bénéficie de la protection contre les accidents du travail.

Article 9

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de développer la VAE dans la branche afin d'optimiser le recours à la formation, de consolider les parcours professionnels, d'accroître l'attractivité et le maintien dans la profession.

A ce titre, ils confient à la CPNEFP l'objectif de développer une politique active en matière de VAE et de professionnalisation par l'acquisition des certifications propres au secteur de l'emploi à domicile.

CHAPITRE III

INSERTION PROFESSIONNELLE DES DEMANDEURS D'EMPLOI

Article 10

Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

Les partenaires sociaux considèrent que la formation des demandeurs d'emploi a toute sa place dans la politique emploi-formation de la branche.

La POE est un dispositif de formation visant à faciliter l'insertion des demandeurs d'emploi en leur permettant d'acquérir les compétences requises pour occuper un emploi. A ce titre, elle est une réponse aux besoins en recrutement de la branche. Aussi, les partenaires sociaux conduiront-ils une politique active favorisant le recours au dispositif, en particulier à la POE collective (POEC), en partenariat avec Pôle emploi et l'OPCA de la branche.

La CPNEFP est informée des actions de POE et analyse le recours à la POEC, notamment son impact sur la professionnalisation des salariés dans la branche.

Article 11

Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un dispositif de formation qualifiant permettant d'attirer et de fidéliser les salariés – en particulier les jeunes – par la mise en place de parcours favorisant leur évolution professionnelle et leur accès à une certification adaptée au métier exercé.

Le cadre juridique du contrat de professionnalisation a fait l'objet d'adaptations au secteur du particulier employeur, conformément à la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 (dite loi « Cherpion »).

Au vu du bilan d'expérimentation, les partenaires sociaux décideront d'engager des négociations dans la perspective d'adapter le contrat de professionnalisation au secteur.

CHAPITRE IV

FINANCEMENT, CPNEFP ET VIE DE L'ACCORD

Article 12

Financement de la formation

Les partenaires sociaux confirment l'accord du 17 décembre 2014 (arrêté d'extension du 29 juin 2015, *Journal officiel* du 3 juillet 2015) qui prévoit, outre la contribution dérogatoire fixée

par l'article L. 6331-57 du code du travail (0,15 %), une contribution conventionnelle de 0,20 % destinée au développement de la formation continue au sein de la branche, en complément des dispositifs légaux ou dans le cadre d'actions ou de projets identifiés par la branche comme prioritaires.

La gestion de ces contributions est confiée à l'OPCA AGEFOS PME.

Article 13

Commission paritaire nationale emploi et formation professionnelle (CPNEFP)

Pour l'application de l'article 25 de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur concernant la CPNEFP, les partenaires sociaux conviennent :

13.1. Missions

La CPNEFP a notamment pour missions de :

- mettre en œuvre les priorités et orientations en matière de formation professionnelle définies par la branche ;
- contribuer au développement de formations qualifiantes et encourager les salariés à s'engager dans une formation ;
- proposer à la branche des initiatives afin d'obtenir des pouvoirs publics les engagements nécessaires au développement de la formation professionnelle ;
- mettre en place des moyens d'information à l'intention des employeurs et des salariés sur les actions de formation et les modalités de leur mise en œuvre ;
- établir chaque année un rapport qui dresse un bilan, à destination des partenaires sociaux de la branche, des actions de formation engagées par la branche au cours de l'année écoulée et définir les objectifs pour l'année à venir.

Plus spécifiquement, la CPNEFP est chargée :

- de déterminer la politique de certification de la branche et, dans ce cadre, d'impulser la création de nouvelles certifications, afin notamment de favoriser la progression de carrière, ainsi que des démarches de modularisation des certifications de la branche, d'identification des blocs de compétences à inscrire au RNCP et de certifications à inscrire à l'inventaire, et d'adaptation du socle de connaissances et de compétences ;
- de prendre toute décision utile au déploiement de la formation ouverte à distance (FOAD) propre à favoriser l'accès à la formation du plus grand nombre de salariés dans des conditions adaptées ;
- de mettre en œuvre les orientations définies par la branche en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

13.2. Composition

La CPNEFP se compose de 2 collèges :

- un collège salariés composé d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;
- un collège employeurs comprenant un nombre de représentants employeurs représentatifs dans la branche égal à celui des représentants du collège salariés.

Les représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau de la branche sont désignés par les fédérations nationales de ces mêmes organisations. Celles-ci doivent faire connaître par écrit le nom et coordonnées des représentants titulaires ainsi que des représentants suppléants au secrétariat de la CPNEFP. Elles doivent également informer par écrit le secrétariat de toute modification des mandats en cours.

La CPNEFP élit un président et un vice-président n'appartenant pas au même collège afin de représenter à l'extérieur des commissions, d'assurer la présidence de séance et le rôle de correspondant de leur collège respectif.

La durée de mandat de la présidence (président et vice-président) est fixée à 4 ans, avec une alternance à mi-mandat (2 ans).

13.3. Fonctionnement

La CPNEFP se réunit autant de fois que les parties l'estimeront nécessaire et au minimum 2 fois par an. Elle est mandatée pour établir toute liaison et coordination nécessaires avec les instances publiques, professionnelles ou privées ayant des attributions dans les domaines de l'emploi et de la formation.

L'ordre du jour de chaque réunion est arrêté par la présidence en fonction des propositions faites par les membres de la CPNEFP notamment lors de la séance précédente.

13.4. Secrétariat

Le secrétariat de la CPNEFP est assuré par le secrétariat de la branche des salariés du particulier employeur.

13.5. Délibérations

Au sein de la CPNEFP, chaque collège dispose d'un nombre équivalent de droits de vote.

Les représentants du collège des salariés disposent d'un droit de vote par organisation. Ils sont attribués aux membres titulaires. Les représentants du collège des employeurs disposent du même nombre de droits de vote attribués dans les mêmes conditions.

Tout titulaire dans l'incapacité de participer à une réunion de la commission peut se faire représenter par son suppléant ou en cas d'empêchement de celui-ci par un membre appartenant au même collège. Un pouvoir sera donné à cet effet et sera remis au secrétariat. Le nombre de pouvoirs est limité à 2 par membre présent. Ils doivent être écrits et annexés au compte rendu.

Afin de garantir une continuité de débats, il est demandé aux organisations représentatives dans la branche de veiller à une représentation la plus constante possible. Dans cet objectif, les titulaires et les suppléants sont autorisés à siéger en même temps.

La présence effective ou la représentation de la majorité absolue des membres titulaires par collège est nécessaire pour la tenue de la CPNEFP. Les décisions de la CPNEFP sont prises à la majorité des votants présents ou représentés par collège.

En cas de désaccord entre les collèges, un second vote est nécessaire. La majorité relative des membres titulaires présents ou représentés est alors requise. A la demande de la majorité des membres présents ou représentés un vote peut être reporté à la prochaine réunion ou lors d'une réunion supplémentaire programmée sous 1 mois.

Afin de faciliter l'accès aux décisions prises par la CPNEFP, celles-ci font l'objet d'un protocole établi par écrit signé par les partenaires sociaux et présenté pour information en commission paritaire ou mixte.

Un compte rendu des débats tenus en séance est élaboré par le secrétariat et adressé aux membres de la CPNEFP avec la mention « projet » en fond de chaque page. Il est proposé pour approbation lors de la réunion suivante.

Article 14

Vie de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le premier jour du mois suivant la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Les parties conviennent de se revoir au plus tard dans le délai de 3 ans à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord. A cette occasion, les partenaires sociaux dresseront le bilan qualitatif et quantitatif de l'application de l'accord afin d'en évaluer l'impact et d'identifier les points d'amélioration et de proposer un éventuel avenant. Ce bilan peut notamment faire ressortir : les caractéristiques des bénéficiaires des actions CPF et plan formation, le bilan de l'utilisation des abondements complémentaires, le coût des formations organisées, le devenir des stagiaires, les retours d'expérience concernant l'entretien professionnel, le nombre de salariés bénéficiaires d'un CIF, le nombre de passeports professionnels de branche distribués...

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 25 mars 2016.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FEPEM.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CGT CDS ;

FSS CFTC.