

Accord professionnel
ÉCONOMIE SOCIALE

AVENANT DU 15 SEPTEMBRE 2015
À L'ACCORD DU 14 NOVEMBRE 2011 PORTANT MODIFICATION
DE LA CONVENTION DE CRÉATION D'UNIFORMATION DU 28 JUIN 1972

NOR : ASET1650376M

Entre
UCANSS
USH
UDES

D'une part, et

CGT
CFDT
CGT-FO
CFTC
CFE-CGC
UNSA

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux, signataires du présent avenant, s'engagent à mettre en œuvre les évolutions apportées au système de formation professionnelle continue par la loi du 5 mars 2014 relative, notamment, à la formation professionnelle.

Les parties signataires réaffirment leur attachement aux principes de mutualisation, d'offre de services en matière d'accompagnement des adhérents et de leurs salariés ainsi que de qualité de l'offre de formation. Ils s'engagent à accompagner le déploiement des nouveaux dispositifs introduits par la loi du 5 mars 2014 que sont le compte personnel de formation (CPF), le conseil en évolution professionnelle (CEP) ainsi que l'entretien professionnel.

Ces principes doivent trouver une traduction concrète dans les décisions prises par le conseil d'administration d'Uniformation et dans l'action déployée sur les territoires, auprès des entreprises et des salariés, dans le respect des politiques de branche.

Ainsi, les parties signataires s'engagent sur les objectifs suivants :

La mutualisation : la mutualisation est une des finalités des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA). Les parties signataires agissent en faveur du renforcement des solidarités multiprofessionnelles et interbranches, dans le respect des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

L'offre de services : les parties signataires sont convaincues qu'une offre de services efficace et pertinente à destination des branches professionnelles, des salariés et des entreprises, quelle que soit leur taille, doit être assortie d'une attention particulière aux besoins des TPE, ainsi qu'aux personnes en situation d'insertion ou d'illettrisme. C'est un facteur-clé favorisant le recours à la formation et à des politiques de gestion des ressources humaines au service du développement harmonieux des entreprises et des parcours professionnels des salariés.

Les outils développés dans le cadre de cette offre de services visent à accompagner les branches professionnelles et les entreprises, sur les grands enjeux liés aux ressources humaines, comme le repérage et la réponse aux besoins de formation, l'évolution des métiers, l'anticipation des besoins en qualifications et en compétences ou encore l'entretien professionnel introduit à l'article V de la loi du 5 mars 2014.

Dans cet objectif, Uniformation, présent sur tout le territoire – métropole et départements et régions d'outre-mer (DROM) –, développe une information ciblée et un conseil de proximité à destination des employeurs et des salariés, en lien avec les objectifs de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Le respect des politiques de branche : Uniformation met en œuvre les politiques définies par les CPNEFP des branches professionnelles en matière de formation professionnelle. Les décisions prises par les instances d'Uniformation le sont dans le respect des dispositions et orientations définies par les branches.

La qualité de l'offre de formation : les parties signataires réaffirment le rôle et la responsabilité d'Uniformation en matière de qualité de l'offre de formation. Uniformation poursuivra en ce sens le déploiement d'une politique d'accompagnement de l'offre de formation et de contrôle, en lien avec ses partenaires et prestataires.

La promotion du compte personnel de formation (CPF) : les parties signataires font la promotion du compte personnel de formation. En permettant à tout individu, à son initiative et indépendamment de son statut, d'accéder à un niveau de qualification et de développer ses compétences et ses qualifications, le CPF est un des éléments contribuant à la sécurisation des parcours professionnels.

Le déploiement du conseil en évolution professionnelle (CEP) : Uniformation, en sa qualité d'OPACIF, est l'un des opérateurs nationaux du CEP. À ce titre, les parties signataires entendent développer une offre de services performante en vue d'informer, conseiller et accompagner au mieux les individus dans la réalisation de leur projet professionnel. Ils s'assureront de la mobilisation des moyens nécessaires au déploiement de ce nouveau dispositif. Ainsi, le conseil d'administration d'Uniformation s'assure du respect du cahier des charges relatif au conseil en évolution professionnelle fixé par arrêté, et du déploiement du dispositif en coopération avec les autres opérateurs.

L'accompagnement des politiques d'alternance : les parties signataires souhaitent accompagner le développement de l'alternance sous toutes ses formes (contrat de professionnalisation, période de professionnalisation, apprentissage) et le développement de la fonction tutorale. Agréé pour la collecte de la taxe d'apprentissage, Uniformation développe une politique dynamique en la matière, en soutien des entreprises, des apprentis et de l'appareil de formation.

Article 1^{er}

L'article 1^{er} de l'accord collectif du 14 novembre 2011 est rédigé comme suit :

« Article 1^{er}

Champ de l'OPCA

L'article 1^{er} de la convention est ainsi modifié.

“Conformément à l'article 1^{er} de l'accord paritaire signé le 28 juin 1972 créant Uniformalion sous la forme d'un FAF, Uniformalion est un OPCA dont l'accord a été modifié par les textes suivants :

- avenant du 28 novembre 1979 faisant suite à la loi n° 78-754 du 17 juillet 1978 modifiant certaines dispositions du livre IX du code du travail relatives à la promotion individuelle, au congé de formation et à la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle ;
- avenant du 8 novembre 1985 faisant suite à la loi n° 84-130 du 24 février 1984 portant réforme de la formation professionnelle continue et modification corrélative du code du travail ; la loi n° 83-8 du 7 janvier 1983 relative à la répartition de compétences entre les communes, les départements, les régions et l'État ;
- avenant du 18 septembre 1990 ;
- avenant du 24 juin 1992 faisant suite à la loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 relative à la formation professionnelle et à l'emploi ;
- avenant du 12 mars 1996 faisant suite à la loi quinquennale n° 93-1313 du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle ;
- avenant du 20 juin 2005 faisant suite à loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social ;
- avenant du 24 mai 2011 faisant suite à la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- accord du 14 novembre 2011 portant modification de la convention de création d'Uniformalion, suite à la loi du 24 novembre 2009 ;
- avenant du 6 septembre 2012 relatif à l'agrément OCTA d'Uniformalion.

Organisme paritaire collecteur agréé au plan national – en métropole et dans les DROM –, Uniformalion a vocation à collecter les contributions de toutes les entreprises entrant dans le champ défini au présent article.

Les entreprises, structures, établissements et groupements cotisant sont, notamment, des entreprises associatives, mutualistes, coopératives, des organismes sociaux ainsi que des structures agissant pour l'habitat social. Elles sont porteuses des valeurs de solidarité, de démocratie, d'égalité et d'intérêt général.

Uniformalion peut collecter et gérer les contributions légales, supplémentaires conventionnelles et supplémentaires volontaires, versées par les entreprises à but non lucratif, à titre individuel ou au titre d'un accord collectif, qui ne relèvent ni de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013, ni des secteurs couverts par l'agriculture ni du secteur des professions libérales, et qui ne sont pas couvertes par un accord de branche ayant désigné un OPCA.

Les accords collectifs suivants ont désigné Uniformalion pour la collecte des contributions à la formation professionnelle continue :

- CCN de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile de 2010 ;
- CCN de l'animation de 1989 ;
- CCN des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs de 2004 ;
- CCN du golf de 1999 ;
- CCN du sport de 2006 ;
- CCN du tourisme social et familial de 1980 ;

- CCN de la mutualité de 2001 ;
- CCN des ateliers et chantiers d’insertion de 2010 ;
- CCN des missions locales/PAIO de 2001 ;
- CCN des institutions de retraite complémentaire élargie aux institutions de prévoyance de 1994 ;
- CCN du régime social des indépendants de 2008 ;
- CCN de Pôle emploi de 2009 ;
- Accord des personnels des sociétés anonymes et fondations d’HLM de 2006 ;
- Accord collectif national sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans les offices publics de l’habitat de 2007 ;
- CCN des acteurs du lien social et familial : centres sociaux et culturels, associations d’accueil de jeunes enfants, associations de développement social local de 1983 ;
- CCN des régies de quartier et de territoire de 2012 ;
- CCN des personnels des sociétés coopératives d’HLM de 1990 ;
- CCN des personnels PACT et ARIM de 1988 ;
- Accord collectif national sur la formation professionnelle tout au long de la vie au sein des organisations professionnelles de l’habitat social de 2005 ;
- CCN des conseils d’architecture, d’urbanisme et de l’environnement (CAUE) de 2008 ;
- CCN de travail du 25 juin 1968 des agents de direction et des agents comptables des organismes de sécurité sociale et d’allocations familiales ;
- CCN de travail du 8 février 1957 du personnel des organismes de sécurité sociale ;
- CCN de travail des praticiens conseil du régime général de sécurité sociale du 4 avril 2006.

Uniformation est également habilité à collecter les contributions des entreprises visées à l’article L. 6241-2 du code du travail et aux articles 1599 *ter* A à 1599 *ter* M et 1609 *quinquies* du code général des impôts en tant qu’organisme collecteur de la taxe d’apprentissage (OCTA).

Agréé au plan national – métropole et DROM –, l’OCTA a vocation à collecter les contributions des entreprises assujetties qui relèvent du champ professionnel visé par l’agrément.

L’activité d’Uniformation au titre de l’apprentissage est régie par les dispositions de l’avenant du 6 septembre 2012 relatif à son agrément en tant qu’OCTA entériné par l’arrêté du 29 novembre 2012.

Les parties signataires du présent avenant encouragent les entreprises relevant du champ agréé à verser leur contribution au titre de la taxe d’apprentissage à Uniformation.” »

Article 2

L’article 2 de l’accord collectif du 14 novembre 2011 est rédigé comme suit :

« Article 2

Objet et missions

L’article 2 de la convention est ainsi modifié :

“L’OPCA Uniformation est habilité à :

Collecter, mutualiser et gérer les fonds destinés au développement de la formation professionnelle continue, tels que prévus aux articles L. 6331-1 et suivants du code du travail. Compte tenu de ses agréments, Uniformation assure la collecte des contributions légales des entreprises au financement de la formation professionnelle continue, des contributions supplémentaires conventionnelles, ainsi que des contributions supplémentaires versées sur une base volontaire par l’entreprise et ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue.

Au titre des contributions légales, conformément aux articles L. 6332-3, R. 6332-7 et R. 6332-22-1 du code du travail, Uniformation collecte et gère ces contributions paritairement au sein de sections consacrées au financement, respectivement :

- du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- du congé individuel de formation (CDI et CDD) ;
- du compte personnel de formation ;
- des actions de professionnalisation mentionnées aux articles L. 6332-14 à L. 6332-16-1 du code du travail ;
- du plan de formation.

La section financière « plan de formation » comporte quatre sous-sections au sein desquelles sont gérées les sommes versées par les employeurs :

- de moins de 10 salariés ;
- de 10 à moins de 50 salariés ;
- de 50 à moins de 300 salariés ;
- d’au moins 300 salariés, le cas échéant.

Les contributions supplémentaires conventionnelles font l’objet d’un suivi comptable distinct. Il en est de même pour les contributions supplémentaires volontaires.

Contribuer au développement de la formation professionnelle continue, à la gestion des parcours professionnels et accompagner les enjeux liés aux évolutions de l’emploi.

Il s’agit de :

- répondre aux objectifs de formation tout au long de la vie, de qualification professionnelle et aux besoins de formation des entreprises et des personnes ;
- assurer un conseil et un accompagnement de proximité auprès de ses adhérents et notamment aux TPE/PME et leurs salariés ;
- accompagner la réalisation des parcours professionnels et toutes les actions permettant de sécuriser les parcours professionnels des personnes ;
- mettre en œuvre et coordonner des actions notamment en faveur :
 - des populations les plus fragiles ;
 - des demandeurs d’emploi ;
 - des salariés ayant un bas niveau de qualification ;
 - des salariés à temps partiel ;
 - des publics saisonniers ;
 - des salariés en contrat d’insertion ;
 - des personnes en situation de handicap ;
- orienter et accompagner les salariés dans la réalisation de leurs projets de formation et professionnels (insertion professionnelle, maintien/évolution dans l’emploi, reconversion professionnelle, création ou reprise d’entreprises, sortie de l’emploi) ;
- mettre à disposition de ses adhérents un service d’information et des outils dématérialisés conformément à la législation ;
- informer, sensibiliser et accompagner les entreprises dans l’analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- participer à l’identification des compétences et des qualifications mobilisables ainsi qu’à la définition des besoins collectifs et individuels au sein des branches et des entreprises adhérentes, dans le respect des accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ;
- mettre en place des actions collectives et les catalogues de formation à usage des branches professionnelles et des adhérents ;

- s’assurer de la qualité de l’offre de formation et des actions réalisées notamment dans un objectif de lutte contre les dérives thérapeutiques et sectaires ;
- accompagner les branches professionnelles dans la mise en place et le fonctionnement de leur observatoire prospectif des métiers et des qualifications. »

Organiser la mise en œuvre de la mutualisation des contributions, conformément aux dispositions légales et réglementaires et en application des accords de branche, le cas échéant :

Il s’agit de :

- rechercher des financements complémentaires à ceux de l’OPCA (État, collectivités territoriales, fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels [FPSPP], fonds social européen [FSE]...) ;
- rechercher des synergies et des coopérations politiques et techniques avec les acteurs nationaux et régionaux ;
- renforcer les solidarités multiprofessionnelles et interbranches par la mutualisation des contributions versées par les entreprises adhérentes pour garantir le développement de la formation professionnelle continue.

Décider des modalités de prise en charge des actions de formation sur propositions des sections paritaires professionnelles, en tenant compte des orientations et critères définis par les branches professionnelles et les accords collectifs.

Les parties signataires du présent avenant décident qu’Unifformation peut également collecter le cas échéant, les contributions des entreprises résultant d’accords des branches professionnelles adhérentes destinées à financer le paritarisme dans ces branches. Dans ce cas, Unifformation reverse ces fonds collectés aux outils de gestion des branches professionnelles concernées.

En tant qu’OPACIF, Unifformation a pour missions de :

- accompagner les salariés et les demandeurs d’emploi qui ont été titulaires d’un contrat à durée déterminée dans l’élaboration de leur projet de formation au titre du congé individuel de formation ;
- concourir à l’information des salariés et des demandeurs d’emploi qui ont été titulaires d’un contrat à durée déterminée ;
- délivrer le conseil en évolution professionnelle défini à l’article L. 6111-6 du code du travail ;
- accompagner les salariés et les demandeurs d’emploi dans leur projet professionnel lorsque celui-ci nécessite la réalisation d’une action de formation, d’un bilan de compétences ou d’une validation des acquis de l’expérience ;
- financer les actions organisées dans le cadre du congé individuel de formation ;
- s’assurer de la qualité des formations financées ;
- habilitier les centres de bilan de compétences. »

Article 3

L’article 3 de l’accord collectif du 14 novembre 2011 demeure inchangé.

L’article 4 de l’accord collectif du 14 novembre 2011 est rédigé comme suit :

« Article 4

Adhérents

L’article 4 de la convention est ainsi modifié :

“Est adhérente une entreprise qui, quelle que soit sa taille, verse à Unifformation ses contributions légales, complétées éventuellement par des contributions supplémentaires conventionnelles et/ou supplémentaires volontaires au titre de la formation professionnelle continue sous réserve des dispositions prévues à l’article ci-dessus.

Est également adhérente une entreprise qui, quelle que soit sa taille, verse uniquement à Uniformation une contribution en vertu d'un accord spécifique, ses contributions légales et supplémentaires conventionnelles ayant été versées par ailleurs à l'OPCA désigné par la branche dont elle dépend.

Les contributions des entreprises, quelle qu'en soit la nature, sont, pour tout exercice civil débuté, dues jusqu'à la clôture financière de l'exercice concerné." »

Article 4

L'article 5 de l'accord collectif du 14 novembre 2011 est rédigé comme suit :

« Article 5

Ressources

L'article 5 de la convention est ainsi modifié :

“Les ressources d'Uniformation proviennent :

- a) des contributions légales, supplémentaires conventionnelles ou supplémentaires volontaires versées par les adhérents ;
- b) des participations financières et subventions de l'État, des collectivités territoriales (dont les conseils régionaux) ;
- c) des participations financières et subventions du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) ;
- d) des participations financières et contributions d'organismes spécialisés (AGEFIPH, CNSA...),
- e) des participations financières, notamment des subventions de l'union européenne (fonds social européen...);
- f) et de toutes autres ressources autorisées par la loi, la jurisprudence et les réponses ministérielles.” »

Article 5

L'article 6 de l'accord collectif du 14 novembre 2011 est rédigé comme suit :

« Article 6

Utilisation des ressources

L'article 6 de la convention est ainsi modifié :

“Les ressources d'Uniformation sont engagées pour la réalisation des objectifs tels que décrits à l'article II du présent accord.

Elles sont utilisées conformément aux dispositions conventionnelles, légales et réglementaires et selon les règles définies par le conseil d'administration d'Uniformation.

En outre, les signataires du présent accord souhaitent que l'utilisation des ressources soit notamment affectée aux objectifs suivants :

- solidarité transversale et sécurisation des parcours :

Les parties signataires affirment leur volonté d'utiliser les ressources d'Uniformation pour permettre la mise en place d'actions de solidarité transversales interentreprises et interbranches visant la sécurisation des parcours professionnels, dans le respect des dispositions légales et réglementaires ;

- actions particulières en direction de certains publics :

Le champ d'intervention des adhérents d'Uniformation (économie sociale et solidaire, habitat social et protection sociale), ainsi que la typologie de leurs salariés doivent conduire l'OPCA à

prévoir des actions spécifiques en faveur des publics suivants : bénéficiaires de contrats aidés, salariés en insertion, salariés en deuxième partie de carrière, publics confrontés à l'illettrisme, etc. Il s'agit de favoriser l'accès, le maintien et le retour dans l'emploi de ces publics ;

– actions en faveur des TPE :

Afin d'encourager l'accès à la formation dans les TPE, Unifformation pourra prendre en charge la rémunération des salariés d'entreprises de moins de 10 salariés participant à une action de formation au titre du plan de formation, sur les ressources affectées au plan de formation de ces employeurs, dans les conditions définies par les dispositions légales et réglementaires ;

– Mutualisation :

Le conseil d'administration d'Unifformation décidera des modalités de mise en œuvre de la fongibilité asymétrique descendante, sur les contributions légales versées au titre du plan de formation, conformément à l'article L. 6332-3-2 du code du travail. Dans ce cadre, Unifformation pourra affecter :

- les versements des entreprises de 10 à 49 salariés au titre du plan de formation au financement des plans de formation des entreprises de moins de 10 salariés ;
- les versements des entreprises d'au moins 50 salariés au titre du plan de formation au financement des plans de formation des entreprises de moins de 50 salariés ;

– Études et observatoires :

Unifformation s'appuie sur les travaux des branches et de leurs observatoires pour produire les états des lieux, diagnostics et études prospectives nécessaires. Il s'agira également de mutualiser les méthodologies, les outils et les études en faisant émerger des projets interbranches et pouvant concerner plusieurs SPP.

En outre, Unifformation accompagne les branches qui le souhaitent dans la mise en place et le fonctionnement de leur observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;

– Aide au diagnostic et accompagnement :

Unifformation développe à l'attention de ses adhérents et conformément aux règles en vigueur, des services visant à leur apporter un appui dans le développement de politiques de ressources humaines en lien avec l'évolution des métiers et les compétences et qualifications des salariés. Il s'agit d'étoffer la gamme des services offerts par Unifformation, en complémentarité des dynamiques de formation qu'il contribue à impulser et à financer. »

Article 6

Les articles 7 et à 8 de l'accord collectif du 14 novembre 2011 demeurent inchangés.

Article 7

L'article 9 de l'accord collectif du 14 novembre 2011 est rédigé comme suit :

« Article 9

Conseil d'administration

L'article 9 est ainsi modifié :

“Attributions :

Le conseil d'administration se réunit au moins quatre fois par an et a, principalement, pour missions de :

- arrêter les orientations générales et la stratégie de l'OPCA, dont la politique régionale ;
- organiser, en application des politiques de branche, une mise en œuvre territoriale visant à renforcer auprès des entreprises et des salariés le service de proximité ;

- décider de la mise en place de :
 - sections paritaires professionnelles ainsi que des règles communes de fonctionnement qui leur sont applicables ;
 - commissions et groupes de travail dont la composition et les missions sont définies au règlement intérieur général de l’OPCA ;
- conclure avec l’État la convention triennale d’objectifs et de moyens (COM) ;
- désigner en son sein :
 - un président et un trésorier adjoint ;
 - un vice-président et un trésorier, choisis alternativement dans chacun des collèges ;
- ratifier les membres du bureau ;
- déléguer une partie de ses attributions au président et vice-président et au bureau ;
- nommer le directeur général de l’OPCA et lui donner les délégations nécessaires au bon fonctionnement de l’organisme. Les missions du directeur général étant définies au règlement intérieur général de l’OPCA ;
- approuver les budgets de l’OPACIF, de l’OPCA et de l’OCTA ;
- prendre toute décision relative à la gestion, à l’organisation et au fonctionnement, des sections paritaires professionnelles, de l’OPACIF et de l’OCTA.
- arrêter les taux horaires minimaux des dispositifs financés sur contributions légales ;
- définir et mettre en œuvre dans chacune des sections financières « plan de formation » des actions de solidarité transversales, basées sur les orientations générales et la stratégie de l’OPCA, permettant l’acquisition de connaissances et de compétences facilitant la sécurisation des parcours professionnels.
- approuver les comptes de l’exercice écoulé ;
- décider de l’ouverture des comptes financiers, lesquels fonctionnent sous la signature des personnes habilitées ;
- procéder à la désignation du commissaire aux comptes et de son suppléant, sur proposition du bureau ;
- valider l’état statistique et financier présenté chaque année devant les pouvoirs publics, conformément aux articles R. 6332-30 et suivants du code du travail ;
- décider des opérations relatives au patrimoine immobilier ;
- arrêter le planning des réunions de toutes les instances de l’OPCA ;
- adopter le règlement intérieur général de l’OPCA.

Les délibérations du conseil d’administration font l’objet d’un procès-verbal.

Les règles de fonctionnement du conseil d’administration sont fixées au règlement intérieur général de l’OPCA.” »

Article 8

Les articles 10 à 14 de l’accord collectif du 14 novembre 2011 demeurent inchangés.

Article 9

L’article 15 de l’accord collectif du 14 novembre 2011 est rédigé comme suit :

« Article 15

Représentation et organisation

L’article 17 devient l’article 15 et est ainsi modifié :

“1. La représentation institutionnelle d’Unifformation

Des comités paritaires régionaux (CPR) sont mis en place sur décision du conseil d’administration d’Unifformation.

Composition :

Chaque comité est composé paritairement de représentants du collège « Employeurs » et de représentants du collège « Salariés ».

Missions :

Ils ont pour missions, par délégation du conseil d'administration, de :

- s'assurer de la mise en œuvre, au niveau d'une région, de la politique d'Unifformation en lien avec les services techniques de l'OPCA (régional et national).
- assurer la représentation d'Unifformation auprès des acteurs institutionnels et sociaux territoriaux de l'emploi et la formation (services déconcentrés en région) ;
- participer à la construction des politiques régionales en matière de formation professionnelle et d'emploi.

Les modalités de fonctionnement sont définies au règlement intérieur général d'Unifformation.

2. Un service de proximité régional

Unifformation est présent sur tout le territoire – métropole et DROM – à travers ses Délégations Régionales.

Les délégations régionales mettent en œuvre la stratégie d'Unifformation dans les territoires et assurent une représentation d'Unifformation auprès des entreprises et des salariés.

Les délégations régionales informent, conseillent, accompagnent les entreprises et les salariés dans la mise en œuvre de leur projet de formation, la gestion des parcours professionnels et les enjeux liés aux évolutions de l'emploi. Elles instruisent les dossiers et identifient les financements complémentaires (services déconcentrés de l'État, collectivités territoriales, FSE, FPSPP...) »

Article 10

L'article 16 de l'accord collectif du 14 novembre 2011 est rédigé comme suit :

« Article 16

Alternance

L'article nouvellement créé remplace le précédent article 16 :

“1. Dispositions relatives aux contrats et aux périodes de professionnalisation

a) Dispositions s'appliquant aux entreprises relevant de branches ayant arrêté des dispositions sur la professionnalisation

Unifformation applique les dispositions ainsi arrêtées par les branches professionnelles :

Les contrats de professionnalisation conclus et les périodes de professionnalisation mises en place pour des entreprises relevant de branches ayant désigné par accord collectif Unifformation pour la collecte et la gestion de leurs contributions au développement de la formation professionnelle continue et ayant arrêté des dispositions relatives à la professionnalisation sont régis par ces règles.

Coût horaire de prise en charge de la professionnalisation :

Conformément aux articles L. 6332-14 et R. 6332-78 du code du travail, les organismes paritaires collecteurs agréés prennent en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation prévues à l'article L. 6325-13 du code du travail sur la base de forfaits horaires déterminés par convention ou accord collectif de branche.

b) Dispositions s'appliquant aux entreprises n'étant pas couvertes par des dispositions relatives à la professionnalisation

Les dispositions qui suivent s'appliquent aux adhérents d'Unifformation qui ne sont pas couverts par des dispositions spécifiques relatives à la professionnalisation définies par les branches professionnelles.

Contrats de professionnalisation

Les parties signataires conviennent de favoriser l'insertion professionnelle par le biais de la formation professionnelle continue dans le cadre des contrats de professionnalisation, et attacheront une importance particulière à la mise en œuvre de la personnalisation des parcours de formation au bénéfice des publics éligibles au dispositif :

- les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus, afin de compléter leur formation initiale ;
- les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA) ou de tout autre dispositif pouvant s'y substituer, de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Durée des actions de formation et assimilées :

Les contrats de professionnalisation pris en charge par Unifformation comprennent des actions de formation et assimilées (évaluation, personnalisation des parcours de formation, accompagnement externe) d'une durée minimale comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat de professionnalisation, sans être inférieure à 150 heures. La durée de ces actions peut être portée jusqu'à 35 % et, à titre exceptionnel, à 40 % par le conseil d'administration d'Unifformation, notamment pour les jeunes qui visent des formations qualifiantes (diplômes, titre, CQP,...) et qui sont sans qualification reconnue, c'est-à-dire les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle d'enseignement secondaire ou qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel.

Durée du contrat de professionnalisation :

Les contrats de professionnalisation pris en charge par Unifformation sont des contrats de travail à durée déterminée ou indéterminée. Lorsque le contrat est à durée déterminée, il est conclu pour une durée minimale de 6 à 12 mois. Lorsque le contrat est à durée indéterminée, la durée de la période de formation durant laquelle sont mises en œuvre les actions de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois minimum.

Cette durée peut être allongée :

- jusqu'à 24 mois :
 - pour les jeunes de 16 à 25 ans qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
 - les bénéficiaires des minima sociaux mentionnés ci-dessus (ainsi qu'aux bénéficiaires du revenu minimum d'insertion et de l'allocation de parent isolé résidents dans les DOM)
- jusqu'à 24 mois pour d'autres personnes que celles mentionnées ci-dessus ou lorsque la nature des qualifications prévues l'exige. Dans ce cas, ces bénéficiaires et la nature de ces qualifications sont définis par convention ou accord collectif de branche ou, à défaut, par accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un organisme paritaire collecteur interprofessionnel agréé au titre de la professionnalisation ; la nature de ces qualifications peut être définie par un accord conclu au niveau national et interprofessionnel.

Les parties signataires demandent au conseil d'administration d'Uniformation d'examiner les conditions dans lesquelles serait fixé annuellement un pourcentage minimum des sommes affectées obligatoirement au financement des actions de formation destinées à la prise en compte spécifique des jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle reconnue.

Périodes de professionnalisation :

Afin d'améliorer la qualification professionnelle au sein des structures de l'économie sociale, de l'habitat social et de la protection sociale, les parties signataires conviennent de promouvoir la formation professionnelle continue dans le cadre des périodes de professionnalisation et attacheront une importance particulière à la mise en œuvre de la personnalisation des parcours de formation des salariés.

Les périodes de professionnalisation sont accessibles :

- 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).

Nature des actions financées :

La période de professionnalisation sera prioritairement mobilisée pour :

- les formations qualifiantes mentionnées à l'article L. 6314-1 du code du travail ;
- les actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
- les actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire spécifique établi par la commission nationale de la certification professionnelle ;
- la formation des tuteurs.

Les périodes de professionnalisation pourront venir en cofinancement des actions de formation engagées au titre du compte personnel de formation du salarié créé par la loi du 5 mars 2014.

Dispositions communes aux contrats et périodes de professionnalisation :

Catégories de salariés :

Le conseil d'administration définit les catégories de salariés pour lesquels les actions d'accompagnement et de formation liées aux contrats et périodes de professionnalisation donnent lieu en priorité à une participation financière d'Uniformation. Il fixe par ailleurs le pourcentage de collecte affecté aux périodes et aux contrats de professionnalisation.

Coût horaire de prise en charge de la professionnalisation :

Le coût horaire de prise en charge pour la professionnalisation peut être fixé par le conseil d'administration d'Uniformation après avis des branches professionnelles. Il est susceptible de varier selon les priorités définies par ce dernier, pour tenir compte de la nature des formations et du coût des prestations. À défaut d'une telle décision, le montant forfaitaire horaire est déterminé par décret.

2. Dispositions relatives à l'apprentissage

Uniformation est agréé pour la collecte et la gestion des fonds destinés au développement de l'apprentissage. Ces ressources sont engagées pour la réalisation des missions telles que décrites dans l'avenant du 6 septembre 2012 complémentaire à l'accord collectif du 14 novembre 2011, annexé au présent accord." »

Article 11

Les articles 17 à 21 de l'accord collectif du 14 novembre 2011 demeurent inchangés.

Article 12

Le présent avenant est présenté à l'agrément dans les conditions fixées par la loi.

Article 13

Le présent avenant entre en vigueur à compter de son agrément.

Fait à Paris, le 15 septembre 2015.

(Suivent les signatures.)