Association Pour Adultes & Jeunes Handicapés
Association départementale des Alpes de Haute Provence
*** reconnue d'utilité publique ***
Route St-Jean – 04160 Château-Arnoux - ☎ 04.92.64.44.11 🗎 04.92.64.96.16 - ✉– Email : secretariat.assoc@apajh04.asso.fr

ACCORD CADRE RELATIF A LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE DES SALARIES DE L' APAJH 04

Entre les soussignés :

ASSOCIATION POUR ADULTES & JEUNES HANDICAPÉS

dont le siège est situé : route de St-Jean- B.P. 60 - 04160 Château-Arnoux

Représentée par :
M. Michel SUAREZ , agissant en qualité de président de l'APAJH 04, d'une part :

et

Le syndicat CGT, représenté par ***M. Michel VINCENT***, délégué syndical.
Le syndicat CFDT, représenté par ***Mme Marie-Claude BRUSAT***, déléguée syndicale,
d'autre part

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

La formation est un investissement prioritaire de l'APAJH. Elle 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 des établissements et les aspirations individuelles et sociales des salariés.

Ainsi, les parties signataires, conscientes des évolutions qui concernent le secteur social et médico-social, considèrent-elles que le développement de la formation professionnelle initiale et continue est l'une des conditions de la modernisation, donc de la pérennité des établissements, ainsi que de l'emploi basé sur l'investissement en ressources humaines notamment par la qualification des salariés.

Ainsi, le projet des partenaires sociaux ayant conclu l'accord est de s'inscrire dans le cadre des dispositions de la loi du 4 Mai 2004 et de l'accord de branche sanitaire et médico-sociale à but non lucratif relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie n° 2005-01.

A cette fin, ils souhaitent rappeler les objectifs suivants :

➢ Permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle grâce aux entretiens professionnels dont il bénéficie ou aux actions de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience auxquelles il participe. Chaque salarié doit être en mesure d'élaborer et de mettre en œuvre un projet professionnel qui tienne compte non seulement des besoins en qualification de l'APAJH, mais aussi de sa propre ambition de développer ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles.

➢ Favoriser l'acquisition d'une qualification tout au long de leur vie professionnelle, aux jeunes, aux demandeurs d'emploi et à certains salariés en leur permettant de suivre des actions de formation dispensées, notamment dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation.

➢ 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 décidé et mis en œuvre au sein de l'APAJH
- Du droit au congé individuel de formation mis en œuvre à leur initiative,
- Du droit individuel à la formation mis en œuvre à leur initiative, en liaison avec l'APAJH.

➢ 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.

➢ Favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle.

➢ Donner aux instances représentatives du personnel et au personnel d'encadrement de l'APAJH, un rôle essentiel pour assurer le développement de la formation professionnelle, notamment par l'information des salariés sur les dispositifs de formation.

➢ Renforcer la politique contractuelle de l'APAJH dans le domaine de la formation professionnelle continue.

Les parties signataires attacheront une attention particulière aux problèmes posés par l'insertion des jeunes, l'évolution professionnelle des salariés expérimentés sans oublier les plus fragilisés. Elles réaffirment le rôle primordial de la formation professionnelle pour permettre l'adaptation des salariés à l'évolution des structures au monde professionnel de demain, en tenant compte du cadre européen.

TITRE I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1 - Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des établissements et des services gérés par l'APAJH.

Article 2 - Durée - Date d'effet - Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il sera notifié par la partie la plus diligente à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord. Il prendra effet le premier jour du mois suivant son agrément dans les conditions de l'article L. 314-6 du Code de l'action sociale et des familles. Il sera déposé conformément aux articles L.2231-6, L.2261-1, L.2262-8, D.2231-2 du Code du travail.
A défaut d'agrément le présent accord ne vaut pas engagement unilatéral de l'employeur.

Article 3 - Révision

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

➢ Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérente et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

➢ Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties sus indiquées devront ouvrir une négociation en vue d'un nouveau texte.

➢ Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, seront maintenues.

➢ Les dispositions de l'avenant portant révision, se substitueront de plein droit à celles de l'accord, qu'elles modifient et sont opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui en aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

Article 4 - Dénonciation

L'accord pourra être dénoncé conformément aux articles L.2222-6, L.2261-9 et suivants du Code du travail par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes, et selon les modalités suivantes :

➢ La dénonciation sera notifiée par LR/AR à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du Ministère du Travail et du secrétariat greffe des Prud'hommes.

➢ Elle entraînera l'obligation pour toutes les parties signataires ou adhérentes de se réunir le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations.

➢ Durant les négociations, l'accord restera applicable sans aucun changement.

➢ Si un nouvel accord est signé dont le délai prévu par les articles L.2222-6, L.2261-9 et suivants du Code du travail, les dispositions du nouvel accord, se substitueront à l'accord dénoncé.

➢ A défaut d'accord, l'accord ainsi dénoncé restera applicable sans changement pendant une année, qui commencera à courir à l'expiration du délai de préavis fixé par les articles L.2222-6 et L.2261-9 du Code du travail.

Passé ce délai d'un an, le texte de l'accord, cessera de produire ses effets sous réserve des avantages acquis à titre individuel pour autant que la dénonciation émane de la totalité des signataires salariés.

TITRE II - L'ACCÈS DES SALARIÉS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE

La volonté de développer l'employabilité des salariés tout au long de leur vie professionnelle suppose une personnalisation accrue des actions de formation et une capitalisation de l'expérience et des actions de formations. La réalisation de cet objectif suppose le développement des grandes orientations suivantes :

Article 5 - L'information et l'orientation tout au long de la vie professionnelle

Article 5-1 : L'entretien d'activité

L'APAJH intègre la pratique de l'entretien d'activité dans la gestion des personnels.

Tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté sera reçu à l'initiative de l'APAJH, ou à défaut, à sa demande.

Ces entretiens auront lieu à échéance maximale de 2 ans, ce délai pouvant être ramené à 1 an à la demande du salarié ou à celle de l'employeur.

Ce dispositif, étendu à tous les salariés, prévoit un temps spécifique, l'entretien professionnel, conformément aux dispositions du chapitre VII de l'accord de branche n°2005-01, dédié notamment à l'examen des besoins de demandes en matière de formation professionnelle continue.

Article 5-2 : Information des salariés

L'APAJH s'engage à informer, à l'occasion d'entretiens d'activités, chaque salarié sur :

1. Les diverses possibilités d'aide à la formation professionnelle continue ;
2. Les possibilités d'évolution professionnelle au regard des spécificités des emplois existants au sein des établissements et services gérés par l'APAJH ;
3. Les possibilités de recours à des actions particulières telles les actions de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience.

Les parties signataires considèrent que l'encadrement par ses formations de coordination, de management et d'animation exerce une responsabilité directe autour de la formation des salariés.

Il joue un rôle moteur notamment dans :

1. L'accueil des nouveaux salariés,
2. La diffusion de l'information concernant la connaissance de l'entreprise,
3. La diffusion de l'information nécessaire à l'élaboration de son parcours professionnel,
4. La recherche de conciliation entre besoins et aspirations des salariés et projets des établissements en matière de formation.

L'APAJH prendra en compte l'exercice de cette mission dans les objectifs du personnel d'encadrement et lui donnera les moyens de bénéficier, chaque fois que possible, d'une formation interne ou externe sur la formation, son cadre légal, sa mise en œuvre, l'analyse des besoins en formation, l'entretien d'activité.

Article 5-3 : L'entretien professionnel

L'entretien professionnel portera essentiellement :

1. Sur l'adéquation entre le contenu de l'emploi, la pratique professionnelle du salarié et son projet d'évolution professionnelle,
2. Sur la nécessité d'actions de formations professionnelles, soit pour favoriser cette adéquation, soit pour permettre l'adaptation à l'évolution dans l'emploi, soit pour favoriser un changement d'emploi.

Cet entretien ne pourra en aucun cas avoir une finalité disciplinaire.

L'entretien donnera lieu à la rédaction d'un document rappelant les principaux points évoqués et le cas échéant, les actions de formation proposées et/ou demandées pour permettre la réalisation des objectifs identifiés lors de cet entretien.

Ce document fait apparaître notamment :

1. La grille d'entretien remplie.
2. Les réflexions du salarié et de son responsable hiérarchique.
3. Lles conclusions de l'entretien en terme de formation, d'évolution professionnelle et de carrière.
4. La nécessité ou non d'un processus de formation.
5. Dans l'hypothèse d'une formation, un écrit précisera l'objectif attendu, les moyens mobilisés, le mode de reconnaissance des compétences acquises.

Ces entretiens devront être réalisés à une période permettant leur prise en compte de la définition de la politique de formation et des actions de formation de l'entreprise.

L'entretien individuel a pour objet d'avoir un échange équilibré entre le salarié et sa hiérarchie sur l'activité et la situation professionnelle du salarié, au regard de ses besoins en formation.

Cet entretien s'inscrira dans une relation individuelle de coopération entre un représentant de l'employeur et le salarié.

Il porte sur :

1. Les compétences acquises.
2. Les évolutions possibles du salarié dans son emploi ou dans/vers un emploi supérieur.
3. Les compétences à développer.
4. Les besoins et attentes du salarié en matière de formation.
5. L'utilisation possible de la VAE.
6. L'utilisation que le salarié envisage de son DIF.
7. Les formations jugées nécessaires par le salarié en vue de la reconnaissance d'une formation qualifiante qui sera inscrite dans le passeport de formation.
8. Les formations jugées nécessaires par l'APAJH.

A tout le moins, afin d'apporter pleine efficacité aux entretiens prévus par le présent article, le salarié devra être prévenu de la date l'entretien au moins *1 mois* à l'avance, de disposer d'éléments d'informations suffisants afin de lui permettre de s'y préparer ; il sera à cette fin informé par la remise d'un guide de préparation à l'entretien portant notamment sur l'objet, le contenu de l'entretien et ses modalités de suivi.

Le temps consacré à cet entretien est du temps de travail effectif.

Article 5-4 : La validation des acquis de l'expérience

Les parties au présent accord considèrent que le dispositif de validation des acquis de l'expérience constitue une priorité au sein de l'APAJH, notamment pour certains types d'emplois, conformément aux dispositions des articles L.6111-1, L.6311-1, L.6312-1, L.6411-1, L.6422-1 L.6422-10 du Code du travail.

A ce titre, deux orientations fortes font l'objet du présent accord :

1. D'une part, l'APAJH s'engage à faciliter la prise en charge de l'accompagnement au dispositif de VAE.

2. D'autre part, les salariés non titulaires d'un diplôme ou titulaires d'un titre ou diplôme inférieur au niveau IV, s'inscrivant dans une démarche de validation des acquis de l'expérience en cohérence avec les besoins actuels ou à venir de l'APAJH bénéficieront, comme tout autre salarié, du dispositif de droit commun à congé validation des acquis de l'expérience. Ils bénéficieront de plus d'un droit spécifique d'accompagnement sous réserve de financement par l'OPCA au titre de la VAE ou du DIF.

La détermination de ce temps pourra se faire en lien avec une évaluation ou un bilan de compétences fait préalablement.

Sous réserve de l'acceptation de la demande de financement du temps d'accompagnement et des salaires de remplacement par l'OPCA, l'association prendra en charge l'ensemble des frais d'accompagnement, formation, salaires et frais annexes. Ceci à concurrence d'un nombre maximum de parcours de validation déterminé dans le cadre des négociations annuelles sur la formation.

Au terme du passage devant le jury de VAE :

1. Si le titre ou le diplôme est acquis, l'APAJH s'engage à informer, dans les meilleurs délais, les postes disponibles au sein des établissements correspondant au diplôme ou titre validé.
2. S'il reste au salarié à acquérir un total égal ou inférieur à la moitié des blocs de compétences du titre ou diplôme visé l'APAJH facilitera l'organisation et la recherche des financements utiles à la réalisation des parcours de formation en vue de la qualification recherchée.

Si la formation se déroule exceptionnellement sur des jours RTT, ceux-ci ne seront pas dus.

Article 6 - Les actions de formations tout au long de la vie professionnelle

Article 6-1 : Principes généraux

Les parties signataires du présent accord considèrent que chaque salarié doit être en mesure, tout au long de sa vie professionnelle, de développer, de compléter ou de renouveler sa qualification, ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles.

Elles conviennent que la mise en œuvre de ce principe de formation tout au long de la vie professionnelle s'effectue notamment par :

- Des actions d'adaptation, des actions de formation liées à l'évolution de l'emploi et des actions de développement des compétences, conduites par l'entreprise dans le cadre de formation.
- Des contrats ou des périodes de professionnalisation tels que définis aux articles 7-1 et 7-2 du présent accord.
- Le développement des compétences des salariés dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF) dont le salarié bénéficie chaque année.
- L'accès, à l'initiative du salarié, à un bilan de compétences, à une validation des acquis de l'expérience et à des actions de formation conduits dans le cadre du congé individuel de formation.
- Des actions de formations réalisées pendant ou, pour tout ou partie, en dehors du temps de travail du salarié.
- Et, plus généralement, par toute action de formation professionnelle quelle qu'en soit la nature.

Les salariés des établissements participent à des actions de formation :

1. Soit à l'initiative de l'APAJH dans le cadre du plan de formation où l'APAJH prend en compte, dans la mesure du possible, les demandes individuelles des salariés.
2. Soit à l'initiative du salarié en accord avec leur employeur dans le cadre du droit individuel de formation ou d'une période de professionnalisation ou de CIF.
3. Soit à l'initiative des institutions représentatives du personnel dans le cadre des procédures d'information- consultation et après accord de l'employeur.

Enfin, les parties signataires expriment leur plus vif attachement à la mise en œuvre à l'APAJH des dispositions des articles 7 et 8 de l'accord interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

L'atteinte des objectifs de qualification de l'association nécessite l'implication de tous les acteurs, employeurs, instances représentatives du personnel, salariés, dans le respect des rôles et attributions de chacun.

Pour atteindre les objectifs, les signataires du présent accord s'accordent sur les nécessités suivantes :

1. Mettre en œuvre des dispositifs d'identification des compétences des salariés.
2. Anticiper les besoins en prenant en compte l'évolution des métiers.
3. Intégrer la dimension formation dans les choix d'évolution des activités des structures.
4. Anticiper les évolutions et besoins en personnel.

Article 6-2 : Le plan de formation

6-2-1 : Principes

Afin de contribuer plus efficacement à la régulation et au développement de l'emploi, d'accompagner autant que de besoin les conversions rendues nécessaires par l'évolution des structures et l'organisation du travail, de favoriser l'employabilité et la mobilité interne et externe des salariés, les parties signataires considèrent qu'il est de l'intérêt général de l'APAJH de promouvoir la formation dans le cadre du plan de formation, des périodes de professionnalisation, et du DIF, répondant notamment aux objectifs suivants :

1. Première qualification de niveau V.
2. Acquisition d'une qualification et élévation du niveau de compétences.
3. Elargissement du champ professionnel d'activité.
4. Adaptations aux évolutions de l'emploi, aux mutations et à l'évolution du système de prise en charge des personnes accueillies et des technologies.

Les parties signataires soulignent l'importance pour l'APAJH de tenir compte des salariés en situation de handicap, en vue de leur assurer un égal accès aux actions du plan de formation, notamment en définissant les conditions de mises en œuvre adaptées et en prévoyant un suivi et une évaluation de ces actions.

Le plan de formation de l'APAJH relève de la compétence de l'employeur. Son élaboration devra tenir compte des orientations et du projet de formation professionnelle de l'entreprise tels qu'ils résultent de l'évolution des projets institutionnels.
Il pourra prendre en compte les besoins de formation tels qu'exprimés lors des entretiens annuels d'activité ou ceux nés du DIF.

Afin de permettre aux membres du comité d'entreprise de participer à l'élaboration de ce plan et de préparer les délibérations dont il fait l'objet, l'APAJH communique trois semaines au moins avant les réunions du comité les documents prévus par les articles D.2323-5 et 6 du Code du travail. Ces documents sont également communiqués aux délégués syndicaux.

Lors de l'élaboration du plan et en fonction de sa finalité, le plan s'efforcera de prendre en compte les demandes exprimées par les salariés et/ou par leurs représentants.

Ces actions de formation devront permettre :

- L'acquisition, l'entretien, la mise à jour et l'approfondissement des connaissances et compétences nécessaires à la fonction exercée.
- L'adaptation aux évolutions des emplois notamment en développant la culture scientifique pour tenir compte de l'évolution technologique nécessaire au bon exercice des métiers et des fonctions.
- La mise en œuvre des actions de formation adaptées en faveur des salariés ayant les niveaux de qualification les moins élevés, notamment pour faciliter leur évolution professionnelle.
- La mise en œuvre des actions de promotion, qualifiantes ou diplômantes.
  A cet effet, le plan de formation distingue clairement les 3 types d'actions de formation prévus par les articles L.6321-1 et suivants, L.6331-5, L.6331-26, D.6321-5, R 6321-4, D.6321-8 et R.6331-32 du Code du travail.
- Et prendre en compte des besoins de formation des tuteurs susceptibles d'encadrer les activités des jeunes dans le cas de la formation en alternance (notamment l'apprentissage).

6-2-2 : Formation et temps de travail

L'APAJH favorise le déroulement des actions de formations, inscrites au plan formation, pendant le temps de travail.

Toutefois, les parties entendent rappeler les principes posés en la matière par les articles L.6321-1 et suivants, L.6331-5, L.6331-26, D.6321-5, R 6321-4, D.6321-8 et R.6331-32 du Code du travail.

➢ Les actions de formation destinées à assurer l'adaptation au poste constituent un temps de travail effectif et sont mis en œuvre pendant le temps de travail.

➢ Les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou celles qui participent au maintien de l'emploi, sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu pendant leur réalisation, au maintien par l'entreprise de la rémunération. Toutefois, par accord écrit avec le salarié, ces actions peuvent conduire le salarié à dépasser la durée conventionnelle du travail. Dans cette hypothèse, les heures effectuées au-delà de la durée légale sont traitées conformément aux articles L. 6321-3/4/5 du Code du travail.

➢ Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences peuvent, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur (qui peut être dénoncé dans les 8 jours de sa conclusion), se dérouler en dehors du temps de travail, dans les limites légales. Les heures de formation, en dehors du temps de travail, donneront lieu au versement d'une allocation d'un montant de 50 % de la rémunération nette de référence du salarié. Dans cette hypothèse, l'entreprise définit avec le salarié avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai maximum d'un an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé.

Article 6-3 : Le droit à la formation (DIF)

6-3-1 : Principes

Le droit individuel à la formation constitue un nouveau mode d'accès à la formation véritablement distinct du plan de formation et du congé individuel de formation. Toutefois, les parties s'accordent pour favoriser la combinaison des actions D.I.F avec celle du plan de formation.

Le DIF doit être l'occasion d'affirmer le salarié comme acteur et responsable de son parcours professionnel. Dans ce cadre l'entretien d'activité et la réalisation du passeport formation peuvent permettre à chaque salarié de définir son projet professionnel en cohérence avec son parcours au sein de l'APAJH.

Tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée ayant un an d'ancienneté bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures. Pour les salariés à temps partiel, ce droit est calculé prorata temporis conformément aux dispositions de l'accord de branche.

Ces droits seront appréciés par année civile. Ainsi, pour l'année 2004, les salariés ayant un an d'ancienneté en mai 2004 peuvent bénéficier d'un droit au 31 décembre 2004 de 14 heures.

Pour les salariés remplissant les conditions d'ancienneté au-delà de mai 2004, les droits seront ouverts pour la première fois au 31 décembre en tenant compte du nombre d'heures acquis proportionnellement entre leur date d'embauche et le 31 décembre.

Les salariés sont informés individuellement et annuellement des droits qu'ils ont acquis au titre du présent dispositif.

6-3-2 : Modalités

Dans les conditions définies par les articles L.6323-5/6/7/8 du Code du travail, la mise en œuvre du DIF, relève de l'initiative du salarié en accord avec l'employeur.

Le choix de l'action de formation est arrêté par accord écrit avec le directeur en tenant compte des priorités définies par l'article ci-après.

Le salarié informe par écrit et par lettre recommandée avec accusé de réception, de son intention, de l'action de formation engagée, de la durée de la formation et du contenu de celle-ci. L'absence de réponse par l'employeur dans les mêmes formes pendant le délai d'un mois suivant la demande du salarié, vaut acquisition.

Les actions de formation suivies dans le cadre du DIF pourront être combinées avec des actions du Plan de Formation ou des périodes de professionnalisation et pourront se dérouler pour partie pendant le temps de travail, selon des modalités négociées entre le salarié et la direction.

Lorsque les heures de formation sont effectuées en dehors du temps de travail, le salarié bénéficie de l'allocation de formation définie par les articles L.6321-6/7/10/11/12 et L.6331-5/26 du Code du travail.
Les frais de transport, les frais de repas et les frais annexes engagés au titre du DIF sont pris en charge après accord de l'OPCA.

6-3-3 : Priorités

Les parties au présent accord considèrent que le droit individuel à la formation doit s'exercer par priorité dans le cadre des actions suivantes :

1. Les actions de promotions (articles L.6113-1 et suivants, L.6343-1 et suivants du Code du Travail) ayant pour objet de permettre aux salariés d'acquérir une qualification plus élevée.
2. Les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances, ayant pour objet d'offrir aux salariés, dans le cadre de l'éducation permanente, les moyens d'accéder à la culture, de maintenir ou parfaire leur qualification et leur niveau culturel.
3. Les actions de première qualification.
4. Les actions de formation qualifiante professionnelle d'un niveau supérieur, validées par une certification ou reconnue, figurant sur la liste établie par la CPNE, pour les emplois de la branche ou inscrite au RNCP (Registre National des Compétences

Professionnelles) pour les formations qui ne relèvent pas du champ de compétences de la CPNE (Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi).
5. Formations qui s'inscrivent dans le cadre du projet d'établissement.
6. VAE.
7. Bilan de compétences.

6-3-4 : Désaccord

Les désaccords entre le salarié et l'employeur dans le cadre de l'exercice du droit individuel à la formation donnent lieu à l'application des dispositions de l'article L.933-5 du Code du travail.

6-3-5 : Départ de l'APAJH

Les conditions d'utilisation des heures acquises au titre du DIF, en cas de licenciement ou de démission, sont définies par les articles L.6323-17/18/19/20 du Code du travail.

6-3-6 : DIF et contrat à durée déterminée

Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée pourront bénéficier du droit individuel à la formation dans les conditions de l'article L.6323-3 du Code du travail.

Article 6-4 : Congé Individuel de Formation

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation de son choix indépendamment de sa participation aux actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise ou mises en œuvre au titre du droit individuel à la formation ou des périodes de professionnalisation.

Les conditions de mise en œuvre du CIF sont définies par des dispositions législatives et réglementaires, par les accords de branche du secteur sanitaire, social et médico-social.

Article 6-5 : Congé de bilan de compétences

Le congé de bilan de compétences a pour objet de permettre à tout salarié au cours de sa vie professionnelle de participer à une action de bilan de compétences, indépendamment de celles réalisées à l'initiative de l'entreprise.

Ce bilan de compétence doit permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et individuelles ainsi que ses potentialités mobilisables dans le cadre d'un projet professionnel ou d'un projet de formation.

L'action de bilan donne lieu à un document de synthèse à l'usage exclusif du salarié.

Les modalités d'exercice de ce droit à congé sont définies par les articles L.6322-42 et suivants du Code du travail.

Article 7 : Le développement et la professionnalisation

L'objectif assigné par le présent accord est également de favoriser l'acquisition d'une qualification tout au long de la vie professionnelle. Cet objectif s'adresse aux jeunes, aux demandeurs d'emplois ou à certains salariés dans le cadre, soit d'un contrat de professionnalisation, soit d'une période de professionnalisation.

Article 7-1 : Le contrat de professionnalisation

7-1-1 : Public concerné

Le contrat de professionnalisation s'adresse, conformément à l'article L.6325-1 du Code du travail, aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus et aux demandeurs d'emplois âgés de plus de 26 ans. Il permet d'acquérir une des qualifications prévues aux articles L.6314-1 et D.6314-1 du Code du travail et destiné à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

7-1-2 : Nature de la formation

L'employeur s'engage, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, à assurer au titulaire du contrat une activité professionnelle en relation avec l'objectif de professionnalisation et à lui assurer une formation qui lui permette d'accéder à une qualification professionnelle.
Les actions d'évaluation et d'accompagnement, ainsi que les enseignements généraux, professionnels et techniques sont d'une durée minimale comprise entre 15 % sans être inférieures à 150 heures et 25 % de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation.

7-1-3 :- Rémunération

Elle est fixée conformément aux dispositions légales et réglementaires selon l'âge des bénéficiaires.

7-1-4 : Rôle des institutions représentatives du personnel

Le comité d'entreprise est consulté 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 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.

Les contrats de professionnalisation sont pris en compte dans l'analyse de la situation de l'emploi prévue aux articles L. 2323-57/58/59 du Code du travail.

Article 7-2 : Les périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation, le maintien de l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée. Elles sont ouvertes aux salariés tels que définis par les articles L. 6324-1/2 et D. 6324-1 du Code du travail et l'accord de banche dans son chapitre 3.

7-2-1 : Objectif

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de viser prioritairement :

- Pour les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'emploi occupé, ou au regard d'un emploi de qualification supérieure, sous condition que l'employeur s'engage à le classer dans cet emploi après obtention du diplôme ou du titre, des actions de formations conduisant à un diplôme ou titre national à finalité professionnelle inscrit sur la liste établie par la CPNE de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.
- Les salariés ne justifiant pas de la qualification requise au regard de l'emploi occupé.
- Pour les salariés comptant 20 années d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté de deux années dans une entreprise de la branche professionnelle avec un minimum d'une année d'ancienneté chez l'employeur, des actions de formation visant une qualification supérieure attestée par un diplôme ou titre national à finalité professionnelle inscrit sur la liste de la CPNE de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.
- Pour les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité et pour les hommes et les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé parental d'éducation, des actions de formation adaptées et personnalisées visant une actualisation des compétences indispensable à la reprise d'activité professionnelle.
- Pour les salariés reprenant leur activité professionnelle après une absence pour maladie ou pour accident du travail d'une durée supérieure à 6 mois consécutifs, des actions de formation adaptées et personnalisées visant une actualisation des compétences.
- Pour les salariés reprenant leur activité professionnelle après une absence pour l'exercice d'un mandat d'une durée supérieure à 3 ans, des actions de formation adaptées et personnalisées visant une actualisation des compétences.

- Pour les travailleurs handicapés (article L. 5212-13 du code du travail), les actions de formation visant une qualification professionnelle attestée par un diplôme ou titre national reconnus par la CPNE de la branche ou une actualisation des compétences.

7-2-2 :- Conditions d'octroi

Les conditions d'octroi des périodes de professionnalisation sont définies par l'article L.6324-6 du Code du travail. Elles supposent un accord entre l'APAJH et les salariés concernés.

7-2-3 : Modalités

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

Les actions de formation suivies pendant le temps de travail donnent lieu au maintien, par l'employeur, de la rémunération prévue au contrat de travail. Les actions de formation suivies hors du temps de travail donnent lieu au versement d'une rémunération selon les textes réglementaires en vigueur.

Article 7-3 : Tutorat

Les parties considèrent le tutorat indispensable dans l'accompagnement des personnels en cours de formation dans le cadre des dispositifs contrats, périodes de professionnalisation et apprentissage.
Le tutorat ne peut se concevoir que sur la base du volontariat.
Le tuteur ou maître d'apprentissage est titulaire d'un diplôme d'un niveau égal ou supérieur à celui que le salarié souhaite acquérir ou d'un diplôme avoisinant.
Le tuteur n'est pas nécessairement le supérieur hiérarchique direct du salarié en stage. Il ne peut encadrer plus de deux stagiaires ou salariés.

Pour être candidat à la fonction de tuteur les salariés devront :

1. Avoir au minimum 3 ans d'ancienneté dans la profession dans laquelle se destinent les futurs stagiaires ou une profession avoisinante.
2. En informer par écrit la direction.

Les salariés retenus pour remplir cette fonction suivront une formation à la fonction tutorale. Cette formation est du temps de travail effectif et rémunérée comme tel.

Les parties signataires conviennent que l'organisation et la charge de travail des tuteurs doivent leur permettre de remplir leurs missions. Pour permettre la préparation et l'exercice de ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur, compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer du temps nécessaire à l'exercice des missions qui lui sont confiées pour le suivi des salariés formés au titre des contrats et périodes de professionnalisation ou de l'apprentissage, y compris les relations avec les prestataires de formation. Il sera tenu compte de ces nouvelles compétences dans le cadre d'une évolution de carrière des tuteurs bénéficiaires de ces formations.

Le rôle du tuteur est :

1. D'écoute, de conseil, d'aide, d'accompagnement et de présentation de la profession et de l'entreprise auprès du salarié.
2. D'accompagnement dans l'élaboration et la mise en œuvre du projet professionnel du salarié.
3. De contribution à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle.
4. De participation à l'évaluation des compétences requises dans le cadre de la formation pratique.
5. De contrôle de l'assiduité et de la qualité du travail du stagiaire.
6. De rencontres et débats avec le centre de formation.
7. De participation aux différents bilans du stagiaire.

Conformément à l'accord de branche, le salarié tuteur percevra une indemnité de fonction en plus de sa rémunération.

TITRE III - AUTRES MOYENS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

La volonté d'atteindre les objectifs définis par le présent accord, suppose de mobiliser un certain nombre de moyens complémentaires susceptibles de favoriser le développement des actions de formation professionnelle.

Article 8 : Reconnaissance des qualifications du fait d'actions de formations

Article 8-1 : Actions de formation dans le cadre du plan de formation

Les actions de formations dispensées à l'intérieur ou à l'extérieur de l'établissement, sanctionnées ou non par un diplôme, visent essentiellement soit à maintenir le niveau de qualification du personnel dans un contexte d'évolution du poste occupé ou de son environnement, soit à accroître la qualification du salarié dans le but de lui faire occuper un poste de qualification supérieure.

Il est rappelé que doivent être préalablement portés à la connaissance de tout personnel concerné par une action de formation, l'objectif de l'établissement ainsi que les conséquences envisageables quant à son propre emploi.

Ainsi, toute formation visant à maintenir le niveau de qualification n'a pas pour effet en soi de générer une promotion.

Par contre, si la formation a pour finalité d'accroître la qualification du salarié dans le but de lui faire occuper un poste de qualification supérieur, sa promotion sera liée d'une part à la réussite du stage et d'autre part à la capacité de l'intéressé à assumer toutes les tâches du poste occupé.

Enfin, si l'accroissement de qualification résultant de la formation doit permettre au salarié d'occuper un poste dont la création ou la libération n'est pas immédiate, ce dernier sera informé le plus tôt possible dans quelles conditions et dans quel délai il pourra occuper le poste visé.

Article 8-2 : Actions particulières de formation

Les parties rappellent que s'agissant des actions de formations ayant pour objet le développement des compétences, lorsque celles-ci se déroulent en dehors du temps de travail, un accord entre l'employeur et le salarié doit nécessairement définir les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorités dans les meilleurs délais à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises, ainsi que sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé.

Article 9 : Le passeport formation

L'employeur met en place les moyens nécessaires à l'établissement d'un passeport formation. Cet outil doit permettre au salarié, s'il le souhaite, d'identifier ses aptitudes professionnelles, ses compétences et de faire certifier ses expériences professionnelles spécifiques.

L'élaboration de ce document est proposée lors des entretiens annuels d'activité. Les salariés restent libres de s'inscrire ou non dans cette démarche.

Le passeport formation demeure un document individuel et personnel qui recense notamment :

1. Les diplômes et titres obtenus
2. Les expériences acquises lors des périodes de stages ou de formation
3. Les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titres obtenus dans le cadre de la formation ou de la vae
4. La nature et la durée des actions de formation au titre de la formation professionnelle continue
5. Les différents emplois occupés dans le cadre du parcours professionnel
6. Les réalisations professionnelles spécifiques
7. Les aptitudes et compétences particulières (langues, organisation, technicité, artistique…).

TITRE IV - RENFORCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL ET LES PARTENAIRES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

L'efficacité du dispositif de formation suppose le respect des compétences des acteurs de la formation au sein de l'entreprise.

Article 10 : Missions générales reconnues au comité d'entreprise

Le comité d'entreprise a pour objet d'assurer l'expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise.

Il formule à son initiative, et examine à la demande du chef d'entreprise, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés.

Article 11 : Consultation sur le plan de formation

Le comité d'entreprise doit délibérer sur le plan annuel de formation de l'entreprise et sur le projet de plan pour l'année à venir. Cette consultation s'effectue conformément aux dispositions des articles L. 2323-34/35/36/37/38/39 et L. 6321-16 du Code du travail.

Lorsqu'un programme pluriannuel de formations est élaboré, les membres du comité sont consultés au cours du dernier trimestre précédent la période couverte par ce programme.

Article 12 : Consultation sur les contrats et périodes de professionnalisation

Le comité d'entreprise est consulté sur les conditions de mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation, conformément à l'article 7-1-4 du présent accord, ainsi que la mise en œuvre du DIF.

Article 13 : Consultation sur l'apprentissage

Le comité d'entreprise est consulté sur :

1°) Les objectifs de l'entreprise en matière d'apprentissage.
2°) Le nombre des apprentis susceptibles d'être accueillis dans l'entreprise par niveau initial de formation, par diplôme, titre homologué.
3°) Les conditions de mise en œuvre des contrats d'apprentissage, notamment des modalités d'accueil, d'affectation à des postes adaptés, d'encadrement et de suivi des apprentis.
4°) Les modalités de liaison entre l'entreprise et le centre de formation d'apprentis.
5°) L'affectation des sommes prélevées au titre de la taxe d'apprentissage.
6°) Les conditions de mise en œuvre des conventions d'aide au choix professionnel des élèves de classe préparatoires à l'apprentissage.

Il est, en outre, informé sur :

1°) Le nombre des apprentis engagés par l'entreprise, par l'âge et par le sexe, les diplômes, titres homologués obtenus en tout ou partie par les apprentis et la matière dont ils l'ont été.
2°) Les perspectives d'emploi des apprentis.
Cette consultation et cette information peuvent intervenir à l'occasion des consultations du comité d'entreprise prévues aux articles L. 2323-34/35/36/37/38/39 et L. 6321-16 du Code du travail.

Article 14 : Renforcement de la négociation collective

Afin de s'harmoniser avec les futures politiques de branche, les parties signataires conviennent de définir leurs priorités de formation pour une période triennale, si besoin le présent accord sera revu par avenant.

La négociation triennale sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle portera sur les thèmes prévus aux articles L.2241-6 et R. 2241-9 du Code du travail et en outre sur :

1. Les conditions particulières de mise en œuvre des entretiens professionnels.
2. Les contrats de professionnalisation des jeunes et des demandeurs d'emplois, après négociation de branche.
3. La période de professionnalisation : définition des catégories de salariés prioritaires, de la nature des actions de formation et des objectifs spécifiques de professionnalisation correspondant à ces publics.
4. L'information des responsables des structures sur les dispositifs de la formation.
5. Les tuteurs : formation spécifique dont doivent bénéficier les tuteurs.
6. Des objectifs et priorités de formation à prendre en compte lors de l'élaboration du plan de formation.
7. La VAE et certification : condition de mise en œuvre.
8. L'obligation, les conditions et modalités de consultation, de suivi par les instances représentatives du personnel.

Article 15 : Commission de suivi

Est créée une commission de suivi du présent accord qui se compose, d'une part des représentants de la Direction de l'APAJH et, d'autre part, des signataires du présent accord.

Chaque délégation se compose d'au plus 3 membres. La commission est obligatoirement réunie au moins une fois tous les 3 ans à l'occasion de la négociation triennale spécifique prévue au présent accord.

Article 16 : Publicité

La direction notifiera par remise en main propre avec accusé de réception le présent accord à l'ensemble des organisations syndicales.

Il sera déposé, après l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L 132-2-2 par la direction de l'APAJH 04, un exemplaire sur support papier signée des parties et un exemplaire sur support électronique à la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle des Alpes des Haute Provence ainsi qu'un exemplaire au secrétariat du greffe du Conseil des Prud'hommes de Digne.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties.

Son existence figurera aux emplacements réservés à la communication du personnel.

Fait à Château-Arnoux, le vingt quatre novembre deux mille huit

APAJH 04,	***Déléguée CFDT,***	***Délégué CGT,***
Michel SUAREZ	***M.Claude BRUSAT***	***M. VINCENT***
Lu et approuvé	Lu et approuvé	Lu et approuvé