Agréé
Arrêté du 22.10.2008
J.O. du 30.10.2008

Accord 2008-01
de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

Préambule

Constats, orientations et moyens

Les constats

La branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif est confrontée à une montée en charge des besoins de la société, une évolution des politiques publiques qui appellent une diversification accrue des réponses sanitaires, sociales et médico – sociales (diversification des activités, des modes d'intervention, mutations des modes de prise en charge, modularité des formes d'accueil et d'accompagnement, émergence de nouvelles structures, développement du travail en réseau, etc.).
La branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif doit répondre, comme l'ont montré les études réalisées dans le cadre de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi, de l'Observatoire prospectifs des métiers et qualifications de la branche et l'avis du Conseil Economique et Social, à des enjeux majeurs :

- renouvellement des effectifs et nécessité de recruter du personnel qualifié,
- formation des personnels en place pour obtenir la qualification des postes occupés,
- développement des compétences dans l'emploi et vers de nouveaux emplois tenant compte de l'évolution des besoins des personnes prises en charge.
- accompagnement vers la VAE pour les diplômes ou titres nationaux de la branche,
- insertion des jeunes, mobilité et place des seniors et des salariés les plus fragilisés au sein de la branche,
- promotion des parcours professionnels des salariés au sein de la branche et notamment pour les salariés connaissant des difficultés,
- reconnaissance et responsabilisation des salariés dans leur rôle d'acteur, de co- constructeur, de leur parcours professionnel.

La branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif doit être attentive aux exigences de qualité et de transparence :
- la mise en œuvre des lois relatives aux droits du malade et à la qualité du système de santé, ainsi que les lois rénovant l'action sociale et médico-sociale, mobilisent une partie non négligeable du temps de travail des personnels, requièrent la présence de personnels qualifiés et appellent à une évaluation interne et externe – notamment :
- l'article 22 de la loi n° 2002 – 2 du 2 janvier 2002 portant sur la rénovation de l'action sociale et médico – sociale et, en particulier, sur l'obligation de procéder à une évaluation interne et externe des activités et de la qualité des prestations délivrées.
- le décret 2005 – 346 du 14 avril 2005 sur l'évaluation des pratiques professionnelles des médecins.

La branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif doit veiller à l'intégration des nouvelles techniques dans les pratiques professionnelles :
- L'évolution rapide des technologies et des innovations dans la prise en charge des usagers, l'évaluation des pratiques professionnelles, nécessitent un ajustement permanent des professionnels.
- Notre branche est en pleine mutation : restructuration des secteurs d'activité, modification des systèmes de tarification, nouveaux engagements dans le cadre des conventions tripartites, évolution modifiant profondément les équilibres et stratégies des établissements tant sur le plan économique que sur le plan des ressources humaines.

La branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif doit être soucieuse de l'adaptabilité des structures à la maitrise des évolutions de notre environnement :
La survenance possible de graves difficultés sanitaires et sociales collectives conduit à développer des modèles d'analyse de gestion des risques auprès des professionnels.
L'allongement de l'espérance de vie fait que les équipes pluri – disciplinaires se trouveront de plus en plus confrontées à l'accroissement généralisé des problèmes de santé et de dépendance.

Enfin, la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif doit anticiper les tensions sur le marché du travail :
La formation qualifiante et la professionnalisation des salariés de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif peuvent apporter des réponses :
• Aux tensions actuelles et à venir, affectant certains métiers ou certaines zones géographiques, qui peuvent mettre en cause le principe d'égal accès aux soins et aux prises en charge ;
• A l'attractivité affaiblie des professions sanitaires et sociales, notamment auprès des jeunes, en raison de l'image des métiers, perçus comme contraignants et difficiles ;
• A la prévention de l'usure professionnelle et à la prise en compte des problématiques des seniors.

Les orientations

La Validation des Acquis de l'Expérience est devenue une nouvelle voie d'accès à la qualification. L'alternance entre des actions de formation se déroulant en dehors du lieu de travail dans des organismes de formation et des séquences de travail supervisées par des professionnels a toujours été favorisée dans le secteur sanitaire, médico-social et social, à la fois dans la voie étudiante et dans les dispositifs de la Formation Professionnelle Continue. Ainsi, les stages ont toujours été inclus dans les cursus d'études et l'alternance est fondatrice des voies de l'Apprentissage (contrats d'apprentissage) et de la Professionnalisation (contrats de professionnalisation).

Les partenaires sociaux signataires du présent accord souhaitent contribuer au développement de chacune des voies d'accès à la formation et à la qualification. Dans ce cadre, ils soutiennent l'optimisation de l'ensemble des dispositifs de la Formation Professionnelle, pour développer des actions de formation qui visent non seulement l'acquisition d'un diplôme ou d'une qualification mais aussi le développement des compétences, ainsi que les actions de formation liées aux évolutions des emplois et des métiers, à la mobilité, à la conversion et à la promotion professionnelle. Ils souhaitent également que ces différentes voies permettent d'accéder à l'ensemble des qualifications.

Conscients des enjeux mis en évidence dans la loi du 4 mai 2004 et tenant compte des compétences des conseils régionaux en matière de formation, les parties signataires ont engagé avec l'accord initial 2005-01 un calendrier et un dispositif de négociation afin de décliner dans la branche les différentes dispositions de la loi tout en renforçant la politique contractuelle de la formation professionnelle.

Pour la nouvelle période triennale, elles entendent renforcer cet accord initial en en affinant les objectifs , les orientations et les moyens .

Pour ce faire, la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif se fixe les orientations suivantes :

• Favoriser le recours aux contrats d'apprentissage ou de professionnalisation lors des recrutements ;
• Actualiser et développer les compétences dans le cadre de parcours de professionnalisation tels que définis par la loi n°2004-391 du 4 mai 2004 et précisés par la circulaire DGEFP n°2006/35 du 14 novembre 2006, prenant en compte chaque fois que possible, les acquis de l'expérience ;
• Favoriser la prise en charge financière par l'OPCA des actions de formation s'inscrivant dans les parcours de professionnalisation.

Les moyens

L'action de formation selon toutes ses modalités dont la formation ouverte et/ou à distance (e–learning), 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'ajustement aux évolutions. Elle contribue ainsi à la nécessaire convergence entre les besoins socio - économiques des entreprises et les aspirations individuelles et sociales des salariés.

Afin de répondre au mieux aux objectifs qu'elle se donne, la branche s'engage à développer, selon des modalités à définir avec son OPCA, le conseil tant aux employeurs qu'aux salariés en y intégrant entre autre le concept de parcours professionnel.

Les parties signataires considèrent que les orientations définies par le présent accord nécessitent :
- un engagement de tous les partenaires : employeurs, salariés, formateurs, institutions représentatives du personnel, organisations syndicales, instances paritaires de la Branche (commission paritaire de branche (CPB), commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE), l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications, UNIFAF) dans le respect des rôles attribués à chacun, fixés par les textes légaux, réglementaires en vigueur et par le présent accord ;
- une mobilisation de tous les dispositifs et de tous les fonds, qu'ils soient gérés par des organismes publics ou par l'OPCA de la branche.

Elles soulignent également leur attachement à l'évolution des travaux de l'observatoire de branche qui constituent un outil privilégié dans la définition des politiques sectorielles de formation professionnelle.
Elles estiment enfin que la négociation triennale sur la formation professionnelle est l'un des moments privilégiés pour mettre en cohérence les orientations de la branche et celles des différents schémas nationaux et régionaux.

Champ d'application

Le champ de l'accord est déterminé pour les établissements et services à but non lucratif qui ont une activité principale correspondant à la nomenclature d'activités et de produits énumérée ci-dessous :

80.1Z	Enseignement primaire : enseignement préscolaire et élémentaire spécial pour enfants handicapés et inadaptés.	
80.2A	Enseignement secondaire général : enseignement secondaire 1er et second cycle spécial pour enfants handicapés et inadaptés.	
80.2C	ENSEIGNEMENT SECONDAIRE TECHNIQUE OU PROFESSIONNEL : enseignement secondaire technique et professionnel pour jeunes handicapés et inadaptés.	
80.3.Z 80.4.Z	ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR FORMATIONS PERMANENTES ET AUTRES ACTIVITÉS D'ENSEIGNEMENT	établissements d'enseignement professionnel et supérieur chargés d'assurer les missions de formation professionnelle et/ou pluri-professionnelles initiale, supérieure ou continue et/ou de contribuer à la recherche et à l'animation.
80.4.C 80.4 D.	FORMATIONS DES ADULTES ET FORMATION CONTINUE AUTRES ENSEIGNEMENTS	Les formations concernées sont celles relevant du secteur sanitaire, social et médico-social et réglementées par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité. Cette classe comprend les IFSI: instituts de formation en soins infirmiers, les écoles et instituts de formation de personnels sanitaires et sociaux, les IRTS : instituts régionaux en travail

social.

85.1A ACTIVITÉS HOSPITALIÈRES :
- services d'hospitalisation de court, moyen ou long séjour,
- services d'hospitalisation à domicile de jour, de nuit ou de semaine,
- les activités de blocs opératoires mobiles,
- les centres de lutte contre le cancer fonctionnant conformément aux articles L 6162 et suivants du Code de la Santé Publique.

85.1C PRATIQUE MÉDICALE :
- les consultations et les soins médicaux dispensés dans les établissements ou centres assurant les soins ambulatoires par les médecins généralistes, les médecins spécialistes et les chirurgiens,
- les activités de radiodiagnostic et radiothérapie,
- la médecine systématique et de dépistage (bilans de santé et analyses systématiques).

85.1.E PRATIQUES DENTAIRES : Les activités de pratique dentaire exercées en établissement ou dispensaire.

85.1G ACTIVITÉS DES AUXILIAIRES MÉDICAUX :
- les activités des auxiliaires médicaux exercées dans les centres de soins ou dispensaires.

85.1L CENTRES DE COLLECTE ET BANQUES D'ORGANES :
- les activités des banques de spermes ou d'organes,
- les lactariums,
- la collecte du sang ou d'autres organes humains.

85.3A ACCUEIL DES ENFANTS HANDICAPéS : l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs handicapés.

85.3B ACCUEIL DES ENFANTS EN DIFFICULTÉ :
- l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs protégés par suite d'une décision de justice ou socialement en difficulté,
- les activités des établissements de protection judiciaire de la jeunesse,
- l'hébergement en famille d'accueil,
- les activités des maisons maternelles.

85.3C ACCUEIL DES ADULTES HANDICAPéS :
- l'accueil, l'hébergement et la réadaptation d'adultes handicapés.

85.3D ACCUEIL DES PERSONNES ÂGÉES :
- l'accueil et l'hébergement des personnes âgées en hospices, maisons de retraite, logements-foyers, résidences temporaires, résidences expérimentales,
- l'hébergement de personnes âgées en familles d'accueil.

85.3E AUTRES HÉBERGEMENTS SOCIAUX :
- l'accueil, l'hébergement et l'accompagnement social de personnes ou de familles sans ressources et sans abri : errants, expulsés, réfugiés, sortants de prison, d'hôpital psychiatrique, d'établissement de désintoxication, etc...

85.3G CRÈCHES ET GARDERIES D'ENFANTS : activités des crèches, garderies et haltes-garderies.

85.3H AIDE PAR LE TRAVAIL, ATELIERS PROTÉGÉS :
- les activités des centres d'aide par le travail (CAT), les centres de rééducation professionnelle (CRP) et des ateliers protégés,
- les activités des centres de jour ou sections occupationnelles pour adultes handicapés.

85.3K AUTRES FORMES D'ACTION SOCIALE :
- Les activités d'administration générale et de collecte des organismes d'action sociale ou caritative à compétence générale ou spécialisée,
- les actions socio-éducatives en milieu ouvert à destination des enfants, adolescents, adultes et familles,
- les activités de préparation et de suivi du reclassement des personnes handicapées,
- les services de tutelle.

91.3E ORGANISATIONS ASSOCIATIVES N.C.A. : les activités des organisations associatives diverses créées autour d'une cause d'intérêt général ou d'un objectif particulier (non répertoriées ailleurs) et centrées sur l'information, la

communication et la représentation dans les établissements de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.

93.0K ACTIVITÉS THERMALES ET DE THALASSOTHÉRAPIE : soins thermaux et de thalassothérapie.

24.4A FABRICATION DE PRODUITS PHARMACEUTIQUES DE BASE : la transformation du sang et la fabrication de dérivés.

Il est précisé que ce champ englobe :

1- l'hospitalisation à domicile,
2- les sièges sociaux des entreprises lorsque leur activité concerne en grande partie la gestion des établissements,
3- les services centraux des entreprises lorsque leur activité concerne en grande partie les établissements.

Le champ territorial concerne la France métropolitaine et les DOM.

Les dispositions des accords nationaux concernant les établissements privés relevant du champ d'application de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif, créé par l'accord du 11 mars 1996 ne s'appliquent pas pour ceux d'entre eux dont l'activité principale relève du champ de la Branche de l'aide à domicile, à l'exception :

- des SSIAD de la Croix-Rouge Française ;
- des associations et organismes employeurs dont l'activité principale est le service de soins infirmiers à domicile adhérents de la FEHAP ;

des organismes employeurs dont l'activité principale est le SESSAD, le SAMSAH ou le service de tutelle et adhérents aux syndicats employeurs signataires de la convention collective nationale du 15 mars 1966.

Chapitre I - Le plan de formation

Les employeurs de la branche appliquent un taux de participation au titre du plan de formation à hauteur minimum de 1,60% de la masse salariale brute et adhèrent obligatoirement à UNIFAF aux conditions suivantes :
Chaque adhérent s'engage à verser à l'OPCA de Branche 65% de son obligation légale ou conventionnelle de cotisation au Plan de formation.

L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences.

Le plan de formation peut contenir trois types d'actions de formation :
- des actions d'adaptation au poste de travail ;
- des actions liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi ;
- des actions de développement des compétences.

Toutes ces actions sont imputables au titre de l'article L.900-2 du Code du Travail.

Les trois catégories d'actions de formation qui composent le plan de formation se différencient les unes des autres par leur finalité, leur régime au regard du temps de travail et de la rémunération applicable.

Lors de la consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel sur le projet de plan de formation, l'employeur doit préciser dans les documents qu'il lui remet, la nature des actions de formation proposées en appliquant la classification susvisée.

Article I-1 - Actions d'adaptation au poste de travail

Toute action de formation suivie par le salarié pour assurer l'adaptation au poste de travail se déroule pendant le temps de travail et donne lieu pendant sa réalisation au maintien de la rémunération.

Article I-2 - Actions liées à l'évolution de l'emploi ou participant au maintien dans l'emploi

Les actions liées à l'évolution de l'emploi ou participant au maintien dans l'emploi, sont mises en œuvre durant le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération.

Seul un accord d'entreprise, ou à défaut l'accord écrit du salarié, peut prévoir que le temps de formation peut conduire à dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail.

Les heures correspondant au dépassement de la durée légale ou conventionnelle du travail ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires (salariés à temps complet) ou sur le volume d'heures complémentaires (salariés à temps partiel).

De même, elles ne donnent lieu ni à repos compensateur obligatoire, ni à majoration dans la limite fixée, par an et par salarié, à 50 heures. Ces heures sont donc payées au taux normal.
Pour les salariés en forfait jour ou en forfait en heures sur l'année, les heures correspondant au dépassement ne s'imputent pas sur le forfait et ce, dans la limite de 4%.

Article I-3 - Actions de développement des compétences

Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent se dérouler en dehors du temps de travail effectif aux conditions suivantes :
- un accord écrit doit être conclu entre le salarié et l'employeur, qui peut être dénoncé dans les 8 jours de sa conclusion. Le refus du salarié de participer à des actions de formation réalisées en dehors du temps de travail ou sa renonciation dans les 8 jours de l'accord ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement ;
- la durée de la formation effectuée en dehors du temps de travail est plafonnée à 80 heures par an et par salarié (ou pour les salariés en forfait jours ou en forfait annuel à 5 % du forfait).

L'acceptation ou le refus par le salarié d'une formation hors temps de travail ne saurait être un critère de discrimination.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'employeur d'une allocation de formation d'un montant égal à 50% de la rémunération nette de référence du salarié concerné selon les dispositions réglementaires.

Cette allocation ne constitue pas une rémunération ni au sens du code du travail ni du code de la sécurité sociale. Elle est exonérée de cotisations sociales mais le salarié continue de bénéficier de la couverture sociale, du risque accident du travail et maladie professionnelle.

Lorsque tout ou partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail, l'employeur doit définir avec le salarié avant son départ en formation les engagements auxquels il souscrit, dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et aura satisfait aux évaluations prévues.

Article I-4 - Nombre d'heures effectuées hors temps de travail

Le contingent global d'heures de formation réalisées hors temps de travail lorsqu'un salarié suit au cours de la même année une formation à l'évolution de son emploi et une formation servant au développement de ses compétences ne peut être supérieur à 80 heures.

Pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait, cette limite est égale à 5% du forfait.

Chapitre II Contrats de professionnalisation

Article II-1 - Actions de formation

Sont prioritaires les actions de formation visant l'obtention d'un diplôme ou titre national, dont l'objet est de :
a) Favoriser l'acquisition d'une première qualification professionnelle ;
b) Compléter la formation initiale quel qu'en soit le niveau pour pouvoir accéder au métier souhaité ;
c) Acquérir un titre ou diplôme afin de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Une action de formation prioritaire combine un public visé à l'article II-2 à une certification et filière visées à l'article II-3.

Article II-2 - Publics bénéficiaires

Les contrats de professionnalisation s'adressent :
- aux jeunes de moins de 26 ans :
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

Article II-3 - Certifications et filières visées

Les niveaux de certification et filières visés prioritairement sont :
• Niveau V pour les filières éducatives, de l'animation, du soin, de l'aide et de l'accompagnement de la personne ;
• Niveau IV pour les filières éducatives, de l'animation et de l'accompagnement et de l'aide à la personne ;
• Niveau III pour les filières éducatives, de l'animation, du soin, de l'aide et de l'accompagnement à la personne, dès lors que la durée de la formation restant à effectuer pour le diplôme visé n'excède pas 24 mois
• Niveau V à III pour les emplois à caractère administratif, technique et selon la liste établie par la CPNE pour les emplois à caractère médico-technique.

Article II-4 - Durée

Afin de prendre en considération la spécificité de la branche professionnelle, les signataires décident que pour les actions de formations prioritaires :
- La durée du contrat de professionnalisation est portée, si nécessaire, jusqu'à 24 mois ;
- La durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignements généraux, professionnels et technologiques est portée si nécessaire jusqu'à 2200 heures.

Il appartiendra au fonds d'assurance formation de moduler ces durées en fonction des diplômes ou titres nationaux visés et de la réglementation afférente, en tenant compte des dispositions relatives à la VAE et aux allégements de formation.

Pour les certifications et filières non visées prioritairement, les dispositions de droit commun s'appliquent, à savoir :
- Durée du contrat de professionnalisation comprise entre 6 et 12 mois ;
- Actions d'évaluation et d'accompagnement, enseignements généraux, professionnels et technologiques d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures ;
- Prise en charge des actions d'évaluation d'accompagnement et de formation sur la base du forfait horaire fixé par décret.

Article II-5 - Rémunération

La rémunération du salarié en contrat de professionnalisation est fixée comme suit :

Pour les salariés non titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau inscrit ou éligible de droit au RNCP ou bien figurant sur la liste établie par la CPNE:
• salariés âgés de moins de 21 ans : 60% du SMIC ;
• salariés âgés de 21 ans et moins de 26 ans : 75% du SMIC.

Pour les salariés titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau inscrit ou éligible de droit au RNCP ou bien figurant sur la liste établie par la CPNE:
• salariés âgés de moins de 21 ans : 70% du SMIC ;
• salariés âgés de 2l ans et moins de 26 ans : 85% du SMIC.

Les salariés âgés de 26 ans et plus perçoivent une rémunération qui ne peut être inférieure ni au SMIC, ni à 85% de la rémunération minimale prévue par les dispositions conventionnelles dont relève l'employeur.

Article II-6 - Financement

Les dispositions du présent Chapitre seront prises en charge au titre des 3/5ème de la contribution dite de professionnalisation.

Le montant du forfait de prise en charge des contrats de professionnalisation prioritaires est fixé à :
- 27 € pour les certifications de niveau V
- 13 € pour les certifications de niveau IV
- 11,5 € pour les autres certifications.

Le montant du forfait de prise en charge des contrats de professionnalisation non prioritaires correspond au montant du forfait fixé à l'article D 981-5 du code du travail (soit 9,15 € à la date de la signature du présent accord).

Les partenaires sociaux de la branche pourront revoir le montant des forfaits de prise en charge.

Article II-7 - Mise en œuvre

Le fonds d'assurance formation de la branche professionnelle a compétence pour mettre en œuvre, dans la limite des moyens dont il dispose, le présent Chapitre. Il produira annuellement un rapport d'évaluation qualitatif et quantitatif à destination de la CPNE de la branche professionnelle.

Chapitre III - Périodes de professionnalisation

Article III-1 - Actions de formation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser le maintien en activité des salariés en contrat a durée indéterminée par :

a) Des actions de formation dont l'objectif est d'acquérir tout diplôme ou partie de diplôme identifié, inscrit ou éligible de droit au RNCP ou bien figurant sur la liste établie par la CPNE ou donnant accès à une qualification d'une des conventions collectives de la branche ;

b) Des actions de formation permettant d'actualiser ou de développer les compétences.

Article III-2 - Publics bénéficiaires

Les périodes de professionnalisation visent prioritairement :

a) Les salariés comptant 15 années d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 40 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 ;

b) Les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité ou d'adoption et pour les hommes et les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé parental d'éducation ;

c) Les salariés reprenant leur activité professionnelle après au moins 6 mois consécutifs d'absence pour maladie, accident du travail ou congé légal;

d) Les salariés reprenant leur activité professionnelle après une absence pour l'exercice d'un mandat syndical d'une durée supérieure à 3 ans ;

e) Les travailleurs handicapés (article L.323-3 du code du travail) ;

f) Les salariés dont le titre ou diplôme est insuffisant au regard de l'emploi occupé;

g) Les salariés visant un titre ou diplôme supérieur en vue d'une mobilité, d'une reconversion ou d'une promotion.

h) Les salariés pour lesquels un certificat de formation complémentaire est exigé réglementairement pour l'exercice de certains emplois ;

i) Les salariés dont l'emploi occupé ou visé nécessite une actualisation ou une acquisition des compétences.

Article III-3 - Certifications et actualisation ou développement des compétences

Sont prioritaires :

a) Les actions de formation qualifiantes en vue de l'obtention d'un diplôme ou titre national de :
• Niveau V pour les filières éducatives et du soin ;
• Niveau IV pour la filière éducative ;
• Niveau V à III pour les emplois à caractère administratif et technique ;
• Niveau V à III pour les emplois à caractère médico-technique inscrits ou éligibles de droit au RNCP ou bien figurant sur la liste établie par la CPNE ;
• Niveau III pour les emplois relevant du domaine de l'éducatif, de l'animation et du soin occupés par des salariés ayant déjà une première qualification professionnelle de niveau IV ou V ou bénéficiant d'une dispense de ce pré-requis par le certificateur du diplôme visé ;

• Niveau II et I pour les emplois d'encadrement inscrits ou éligibles de droit au RNCP ou bien figurant sur la liste établie par la CPNE.

b) Les actions de formation permettant d'actualiser ou de développer les compétences des salariés titulaires d'un diplôme de niveau III du secteur sanitaire.

c) Les actions de formation médicale continue et d'évaluation des pratiques professionnelles, définies par l'arrêté du 13 juillet 2006.

Les périodes de professionnalisation prioritaires associent un public visé à l'article III-2 à une certification ou action d'actualisation ou de développement de compétences visées à l'article III-3.

Article III-4 - Mise en œuvre

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

L'employeur définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'employeur souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues et notamment, l'engagement de reclassement proposé à l'issue de l'obtention du titre ou diplôme.

Article III-5 - Rémunération - Indemnisation

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 temps de travail donnent lieu au versement d'une indemnisation selon les textes réglementaires en vigueur.

Article III-6 - Nombres d'heures effectuées hors temps de travail

Les heures de formation suivies dans le cadre de la période de professionnalisation peuvent se dérouler hors temps de travail. Les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail peuvent excéder les droits ouverts par salarié au titre du DIF, dans la limite de 60 heures maximum sur une même année civile

Article III-7 - Financement

Les dispositions du présent Chapitre seront prises en charge au titre des 3/5ème de la contribution dite de professionnalisation.

Lorsque le salarié fait valoir son DIF dans des actions de formation s'inscrivant dans le cadre d'une période de professionnalisation dont les priorités sont déterminées à l'article III-3, ces actions sont prises en charge au titre des 3/5 de la contribution dite de professionnalisation.

Article III-8 - Forfaits

Le montant du forfait de prise en charge des périodes de professionnalisation prioritaires est fixé à 11,50 € par heure.

Le montant du forfait de prise en charge des périodes de professionnalisation non prioritaires est égal au montant du forfait fixé à l'article D 981-5 du code du travail (soit 9,15 € à la date de la signature du présent accord)

Les partenaires sociaux de la branche pourront revoir le montant des forfaits de prise en charge.

Le fonds d'assurance formation de la branche professionnelle a compétence pour mettre en œuvre, dans la limite des moyens dont il dispose, le présent Chapitre. Il produira annuellement un rapport d'évaluation qualitatif et quantitatif à destination de la CPNE de la branche professionnelle.

Chapitre IV - Tutorat

Article IV-1 - Désignation du tuteur

Pour chaque titulaire des contrats mentionnés au chapitre II et les salariés en apprentissage l'employeur désignera un tuteur qu'il pourra choisir parmi les salariés qualifiés de la structure. Pour les salariés en période de professionnalisation mentionnés au chapitre III l'employeur peut choisir un tuteur parmi les salariés qualifiés de la structure. Lorsqu'il s'agit de période de professionnalisation s'inscrivant dans un parcours conduisant à l'obtention d'une qualification professionnelle la désignation d'un tuteur est fortement recommandée

Article IV-2 - Critères de désignation du tuteur

La personne choisie pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins trois ans dans le domaine ayant un lien direct avec la qualification visée.

Article IV-3 - Formation du tuteur et encadrement des tutorés

Le salarié ne pourra exercer ses fonctions de tuteur simultanément à l'égard de plus de deux salariés. Ce nombre pourra être exceptionnellement porté à 3 après accord de la CPNE. L'employeur permettra au tuteur de disposer du temps nécessaire exercer ses fonctions et, se former.

Le tuteur devra être formé en amont ou pendant la réalisation du contrat de professionnalisation. Lorsque la formation est réalisée au cours du contrat, elle doit avoir lieu dans la première moitié de la durée du contrat de professionnalisation.

Les actions de formation tutorale ne sont pas obligatoires pour les tuteurs dont les emplois sont réglementés en la matière.
La branche confie à la CPNE le soin de revoir le référentiel professionnel de la fonction de tuteur pour les personnes titulaires de diplômes qui identifient déjà cette mission dans leur référentiel activité.
La branche confie à la CPNE la labellisation des centres de formation et le soin de s'assurer d'une offre existante sur l'ensemble du territoire.

Article IV-4 - Fonction tutorale

Pour permettre la préparation et l'exercice des missions tutorales tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, l'employeur a l'obligation de laisser au tuteur le 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.

Pour assurer la fonction tutorale, l'intéressé doit avoir un rôle :
- d'écoute, de conseil, d'aide, d'accompagnement et de présentation de la profession et de l'entreprise auprès du salarié dans le cadre des contrats, périodes de professionnalisation et de l'apprentissage ;
- d'accompagnement dans l'élaboration et la mise en œuvre du projet professionnel du salarié ;
- 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 ;
- de participation à l'évaluation des compétences acquises dans le cadre de la formation pratique ;

- de contrôle de l'assiduité et de la qualité du travail du stagiaire ;
- de rencontre et débat avec le centre de formation ;
- de participation aux différents bilans du stagiaire.

L'ensemble des temps consacré à sa mission est du temps de travail effectif.

A l'exception des salariés relevant de la convention collective nationale des Centres de lutte contre le cancer du 1er janvier 1999 dont la fonction tutorale est comprise dans le référentiel de compétences, le salarié tuteur percevra, en plus de sa rémunération, une indemnité de fonction de 70 euros brut par mois complet de mission de tutorat et par salarié encadré.

Cette indemnité est versée pendant toute la durée de formation du «tutoré» En cas de mois incomplet de mission de tutorat, l'indemnité de fonction sera calculée au prorata temporis. Cette indemnité sera prise en charge au titre du 0,50%.

Article IV- 5 - Financement des actions de tutorat

Les actions de tutorat pour les contrats et périodes de professionnalisation sont prises en charge au titre des 3/5ème de la contribution dite de professionnalisation.

Les actions de tutorat pour l'apprentissage sont prises en charge au titre des 1/5 de la contribution dite de professionnalisation.

Chapitre V - Droit individuel à la formation (DIF)

Article V-1 - Dispositions relatives au DIF

Les salariés visés à l'article, L.933-1 du code du travail titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein et justifiant d'une année d'ancienneté bénéficient du droit individuel à la formation à hauteur de 20 heures par an.
Si la loi prévoit que le DIF s'exerce en principe hors du temps de travail, un accord d'entreprise ou d'établissement peut permettre l'utilisation du DIF en tout ou partie sur le temps de travail.

Les partenaires sociaux s'accordent pour retenir l'année civile comme période de référence. L'ancienneté des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée s'apprécie au 1er janvier de chaque année.

La durée du droit individuel à la formation est, pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à temps partiel, calculée au prorata temporis.

Les salariés sont informés individuellement et annuellement de leurs droits acquis au titre du dispositif du droit individuel à la formation et ceci à compter du 31 décembre 2005.

Article V-2 - Actions de formation prioritaires

Les actions de formation prioritaires au titre du DIF sont à visée qualifiante :
- actions de formation ayant pour objet de permettre d'acquérir une qualification plus élevée inscrite au RNCP ;
- actions de première qualification professionnelle inscrite au RNCP ;
- actions de formation qualifiante professionnelle d'un niveau supérieur dont la certification figure sur la liste de la CPNE.
- actions de formation ayant pour objet d'acquérir une partie de diplôme identifié, inscrit ou éligible de droit au RNCP.

Les autres actions de formation également prioritaires au titre du DIF sont :

- actions d'alphabétisation ;
- actions de formation visant à l'acquisition de techniques et compétences spécifiques s'inscrivant dans le cadre de l'activité professionnelle exercée ;
- actions de perfectionnement aux langues étrangères s'inscrivant dans le cadre de l'activité professionnelle exercée.
- actions de formation visant à l'acquisition du langage des signes

Article V-3 - Acquisition du DIF

Le DIF s'acquiert au prorata temporis pour les salariés entrant ou sortant des effectifs en cours d'année.

Pour mémoire, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein et justifiant d'une année d'ancienneté au 7 mai 2004, ont bénéficié au 1er janvier 2005 d'un droit individuel à la formation de 239/366ème de 20 heures arrondi à 14 heures.

Les salariés qui ont acquis une année d'ancienneté entre le 7 mai 2004 et le 31 décembre 2004 ont bénéficié au 1er janvier 2005 du DIF calculé au prorata temporis.

Article V-4 - Dispositions spécifiques aux salariés en CDD

Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée bénéficient du droit individuel à la formation au prorata temporis lorsqu'ils justifient de 4 mois, consécutifs ou non, sous contrat à durée déterminée au cours des 12 derniers mois conformément aux articles L.931-20-2 et L.931-15 du code du travail.

L'employeur est tenu d'informer le salarié de ses droits à ce titre.

Article V-5 - Cumul d'heures au titre du DIF

Le nombre d'heures que peut cumuler un salarié au titre du droit individuel à la formation s'apprécie en totalisant le nombre d'heures acquis chaque année et non utilisé par le salarié, dans la limite maximale de 120 heures et dans la limite de six ans.

Le cumul des heures de DIF transférées et des heures de DIF acquises chez le nouvel employeur ne permet pas de déroger au plafond de 120 heures.

Lors de la suspension de l'exécution du contrat de travail du salarié (congé parental d'éducation, congé sans solde...), ce dernier continue à acquérir son droit individuel à la formation.

Article V-6 - Modalités de mise en œuvre

La mise en œuvre du droit individuel à la formation est à l'initiative du salarié.

Les actions de formation suivies dans le cadre du droit individuel à la formation, peuvent être combinées avec des actions du plan de formation ou des périodes de professionnalisation et pourront se dérouler en tout ou partie sur le temps de travail selon des modalités fixées par accord d'entreprise ou d'établissement ou en l'absence de délégués syndicaux, par accord individuel.

Article V-7 - Engagements réciproques

La demande écrite du salarié, envoyée par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge, doit mentionner la formation envisagée, son coût et ses dates.

L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse (par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main contre décharge). L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

Le commun accord du salarié et de l'employeur est formalisé par écrit précisant notamment la nature de l'action et les modalités de déroulement de l'action de formation (dates de début et de fin, coût, organisme pressenti...) .

Article V-8 - Modalités relatives au désaccord

Lorsque durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'employeur ne parviennent pas à un accord, le salarié peut adresser sa demande à l'organisme collecteur paritaire agrée au titre du Congé individuel formation (CIF).

Si l'organisme collecteur paritaire prend une décision positive de prise en charge de la demande, alors l'employeur est tenu de verser au dit organisme, le montant de l'allocation de formation correspondant au droit acquis par l'intéressé au titre du droit individuel à la formation et les frais de formation calculés conformément aux dispositions prévues à l'article L.933-4 du code du travail.

Article V-9 - Rupture du contrat

En cas de licenciement (sauf faute grave ou lourde) le salarié peut demander, avant la fin du préavis, à utiliser ses droits au DIF pour suivre une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis (VAE).

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du préavis.
En cas de départ à la retraite ou de mise à la retraite, le salarié perd ses droits au DIF.

Article V- 10 - Transférabilité du DIF

Lorsqu'un salarié quitte un employeur de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif pour rejoindre un employeur de la même branche, la totalité du nombre d'heures acquises au titre du DIF est transférée chez ce nouvel employeur.

Lorsqu'un salarié quitte un employeur d'une autre branche pour rejoindre un employeur de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif, la moitié du nombre d'heures acquises au titre du DIF est transférée chez ce nouvel employeur, dans la limite d'un plafond de 60 heures transférées.

Le cumul des heures de DIF transférées et des heures de DIF acquises chez le nouvel employeur ne permet pas de déroger au plafond de 120 heures.

Lors de la rupture du contrat de travail, l'employeur doit remettre au salarié une attestation précisant les droits acquis au titre du DIF et non utilisés.

Article V-11 - Financement du DIF

Les frais de repas, les frais de transport et les frais annexes engagés au titre du DIF sont imputables sur la contribution dite de professionnalisation dans la limite des barèmes fixés par l'OPCA.

Pour un salarié qui a transféré des heures de DIF et qui suit dans le délai de 36 mois suivant son embauche une action répondant aux priorités fixées à l'article V-2, les frais pédagogiques sont imputables sur la contribution dite de professionnalisation, dans la limite de 120 heures multiplié par le montant du forfait fixé à l'article D 981-5 du code du travail (soit 9.15 € à la date de signature du présent accord).

Le fonds d'assurance formation de la branche professionnelle a compétence pour mettre en œuvre, dans la limite des moyens dont il dispose, le présent Chapitre. Il produira annuellement un rapport d'évaluation qualitatif et quantitatif à destination de la CPNE de la branche professionnelle.

Chapitre VI - Observatoire

Article VI-1 - Les enjeux

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications pour la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif a été créé par l'accord 2005-01 du 7 janvier 2005 modifié par l'avenant n°1 du 18 février 2005 et l'avenant n°2 du 23 juin 2005.

Cet observatoire assure par délégation, au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi, une veille prospective sur l'évolution des métiers de la branche, afin d'anticiper leur transformation, leur naissance, leur obsolescence, ainsi qu'une veille démographique des professionnels dans le souci de favoriser une démarche politique de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences dans les établissements de la branche.

Article VI-2 - Les missions

Missions confiées à l'observatoire par la branche :
• Collecter et synthétiser les informations sur les métiers, les emplois et les qualifications, ainsi que les conclusions et recommandations qu'en tire la CPNE en matière de formation professionnelle, afin de les mettre à disposition de la branche.
• Contribuer à identifier les facteurs risquant d'affecter les métiers du secteur par une mise à disposition d'outils de veille sociale et d'aide au diagnostic ou d'études ciblées sur les métiers en émergence ou en forte mutation.
• Constituer une instance de réflexion prospective et de partage d'information et d'analyses autour des métiers de la branche.
• De conduire des études ponctuelles visant à permettre une politique prospective des emplois et notamment des études démographiques.
• De produire des données annuelles à la branche à destination de la CPB et de la CPNE.
• De transmettre à la branche les priorités qui seraient nécessaires tant en terme de publics à cibler que des formations. Cette contribution devra permettre aux partenaires sociaux de la branche d'élaborer les orientations triennales de la formation professionnelle.
• D'être force de proposition sur les évolutions et les moyens de correction nécessaires ainsi que sur les thèmes de réflexion et les travaux d'observation auxquels la branche doit s'attacher, et de veiller à leur réalisation.

Article VI-3 - Composition du comité paritaire de pilotage

Le comité paritaire de pilotage de l'observatoire est composé de 10 membres pour l'UNIFED et de 10 membres pour le collège salarié à raison de deux représentants par organisation membre de la CPNE.

Il se réunit au moins deux fois par an. Il met en place un bureau composé paritairement de 4 membres :
- un président et un vice président
- un trésorier et un trésorier adjoint.

La durée de mandat du bureau est fixée à deux ans.

Les fonctions s'exercent alternativement, tous les ans, entre les représentants des employeurs et des organisations de salariés.

Le comité paritaire de pilotage peut s'adjoindre des représentants de la direction d'UNIFAF et de ses services techniques.
Le secrétariat est assuré par un représentant technique d'UNIFAF.

Article VI-4 - Protocole triennal d'orientation

Le comité paritaire de pilotage fixe les orientations de l'observatoire selon un protocole triennal.

Il met en place par décision paritaire toute commission susceptible d'accompagner les missions qu'il définit.

Article VI-5 - Travaux d'observation

Le protocole triennal met en œuvre les travaux d'observation au niveau régional ou territorial nécessaires à une analyse prospective de l'évolution des emplois et des qualifications pour que les partenaires sociaux puissent définir les objectifs et priorités de la formation tout au long de la vie professionnelle.

Article VI-6 - Financement

Pour la mise en œuvre de l'observatoire des métiers et des qualifications les parties signataires décident d'affecter à son financement jusqu'à 2% de la collecte due au titre de la contribution dite de professionnalisation, sur le 1/5ème consacré au frais de gestion de la professionnalisation, au reversement au fonds unique de péréquation (FUP) ; le solde restant revenant au dispositif de professionnalisation, contrats et périodes.

Article VI-7 - Secrétariat permanent

Les parties signataires confient, par le biais d'une convention de gestion, la mise en œuvre opérationnelle du secrétariat permanent et des travaux décidés par le comité paritaire de pilotage de l'observatoire au fonds d'assurance formation de la branche professionnelle. Celui-ci liquidera les engagements financiers relatifs aux frais de fonctionnement et aux frais d'études engagés par le comité paritaire de pilotage.

Les frais de fonctionnement concernent tout autant les dépenses afférentes à l'administration de l'observatoire que les dépenses relatives à la tenue des réunions du comité paritaire de pilotage et des diverses commissions mises en œuvre.

Chapitre VII - Entretien professionnel de formation et passeport formation

Article VII-1 - Entretien professionnel de formation

Bénéficiaires
Chaque salarié ayant au moins deux années d'activité dans une même structure, peut bénéficier au moins tous les deux ans, d'un entretien professionnel avec un responsable hiérarchique. Il concerne uniquement la formation professionnelle et le parcours professionnel.

Si le salarié demande l'organisation de cet entretien, ledit entretien devra être organisé dans un délai de trois mois.

Pour s'y préparer, le salarié sera prévenu de l'objet et de la date de l'entretien au moins un mois avant la dite date.

Le temps consacré à cet entretien professionnel est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Objectifs
L'entretien professionnel est destiné à permettre aux salariés d'être acteurs de leur évolution professionnelle. Il a pour objet de permettre un échange entre le salarié et son responsable hiérarchique.

L'entretien peut être réalisé dans le cadre soit d'entretiens déjà existants dans l'entreprise, soit d'un entretien spécifique.

Un compte-rendu de cet entretien sera établi.

Les partenaires sociaux mandatent la CPNE pour élaborer un guide de l'entretien professionnel.

Article VII-2 - Passeport formation

Chaque salarié peut, s'il le souhaite, identifier et faire certifier ses compétences et ses aptitudes professionnelles acquises soit par la formation initiale, soit par la formation professionnelle tout au long de la vie, soit du fait de ses expériences professionnelles.

A cet effet, le salarié peut, à son initiative, établir son passeport formation qui recense notamment :
• Les diplômes et les titres obtenus,
• Les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation,
• Les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titres obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la VAE,
• La nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue.
• Les attestations de formation et/ou de stages liées aux activités associatives bénévoles, syndicales.

Les partenaires sociaux mandatent la CPNE pour réaliser un modèle de passeport formation.

Chapitre VIII - Dispositions finales

Article VIII-1 - Fongibilité

Le conseil d'administration du fonds d'assurance formation de la branche pourra, dans le cadre de la contribution dite de professionnalisation rendre fongibles les reliquats des dotations telles que prévues ci-dessus pour les contrats et périodes de professionnalisation, le DIF, le tutorat, l'observatoire et l'apprentissage.

Article VIII-2 - CIF

Les partenaires sociaux renégocieront avant le 31.12.2008 un accord relatif au congé individuel de formation, notamment pour définir les actions de formation prioritaires et les modalités de mise en œuvre.

Article VIII-3 - Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et se substitue à l'accord de branche 2005-01 du 7 janvier 2005 relatif à la formation professionnelle continue modifié par ses trois avenants.

Article VIII-4 - Révision

Le présent accord est révisable au gré des parties. Toute demande de révision par l'une des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le (ou les) article(s)

soumis à révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des parties signataires.

Au plus tard dans le délai de 3 mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Le présent accord reste en vigueur jusqu'à la conclusion du nouvel accord. Les articles révisés donnent lieu à des avenants qui, s'ils sont agréés, sont soumis à extension, pour qu'ils puissent porter les mêmes effets que l'accord initial.

Article VIII-5 - Dénonciation

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation, par l'une des parties signataires, est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties et donne lieu à un dépôt conformément à l'article L 132-10 du code du travail.

Les conditions dans lesquelles l'accord dénoncé continue à produire ses effets sont définies à l'article L 132-8 du code du travail.

Article VIII-6 - Formalités de dépôt et de publicité.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément à l'article L 132-10 du code du travail.

Article VIII-7 - Suivi de l'accord

Une commission paritaire nationale de suivi de l'accord de branche, composée des représentants de l'organisation patronale et des organisations syndicales signataires du présent accord, est instituée dès que sera paru l'arrêté d'agrément.

La Commission Paritaire de Branche peut apporter des modifications à la répartition de la contribution dite de professionnalisation.

La CPB mandate la CPNE pour effectuer un suivi annuel qualitatif et quantitatif des dispositifs de formation hors temps de travail.

Article VIII-8 - Portée de l'accord

Il ne peut être dérogé par accord d'entreprise ou par accord d'établissement au présent accord qui est impératif sauf dispositions plus favorables.

Article VIII-9 - Agrément

Le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus, sont présentés à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Article VIII-10 - Date d'effet

Il est expressément convenu que l'entrée en vigueur du présent accord est suspendue à l'obtention de son agrément ministériel conformément aux dispositions prévues par l'article L 314-6 du Code de l'Action Sociale et des Familles et prendra effet au premier jour du mois civil qui suit l'obtention dudit agrément.

Les partenaires sociaux considèrent, par souci de cohérence et d'unicité que cette condition suspensive s'appliquera à toutes les entreprises et établissements de la branche indépendamment du secteur d'activité concerné, social, médico-social ou sanitaire.

Il n'apparaît, en effet, pas envisageable aux partenaires sociaux de permettre que l'accord de branche relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie puisse s'appliquer dans les différentes entreprises et établissements relevant de la même branche de manière différée ou décalée dans le temps voire ne s'appliquer que dans certaines entreprises ou dans certains établissements en cas de refus définitif d'agrément.

Article VIII-11 - Extension

Les parties conviennent qu'elles demanderont extension du présent accord et des avenants qui viendraient à le modifier en vue de les rendre accessibles à toutes les entreprises, établissements et services concernés par le champ d'application.

Fait à Paris, le 31 mars 2008