

SOLIDARITÉS

ETABLISSEMENTS SOCIAUX ET MÉDICO-SOCIAUX

MINISTÈRE DES SOLIDARITÉS
ET DE LA COHÉSION SOCIALE

Arrêté du 21 décembre 2011 relatif à l'agrément de certains accords de travail applicables dans les établissements et services du secteur social et médico-social privé à but non lucratif

NOR : SCSA1135162A

(Texte non paru au *Journal officiel*)

La ministre des solidarités et de la cohésion sociale,
Vu le code de l'action sociale et des familles, notamment ses articles L. 314-6 et R. 314-197 à R. 314-200 ;
Vu les avis de la Commission nationale d'agrément, mentionnée à l'article R. 314-198, en date du 15 décembre 2011 ;
Vu les notifications en date du 24 décembre 2011,

Arrête :

Article 1^{er}

Sont agréés, sous réserve de l'application des dispositions législatives ou réglementaires en vigueur, à compter de la date prévue dans le texte ou, à défaut, de la date de publication du présent arrêté au *Journal officiel* de la République française, les accords collectifs de travail et décisions suivants :

I. – BRANCHE SANITAIRE, SOCIALE ET MÉDICO-SOCIALE PRIVÉE À BUT NON LUCRATIF (75013 PARIS)

Accord de branche n° 2011-05 du 9 septembre 2011 modifié par l'avenant n° 1 du 8 novembre 2011 relatif au renouvellement de l'OPCA UNIFAF.

II. – BRANCHE DE L'AIDE À DOMICILE (75010 PARIS)

Accord collectif du 14 novembre 2011 portant modification de la convention de création de l'OPCA Unifaf du 28 juin 1972.

Article 2

La directrice générale de la cohésion sociale est chargée de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 21 décembre 2011.

Pour la ministre et par délégation :
La directrice générale de la cohésion sociale,
S. FOURCADE

Nota. – Le texte des accords cités à l'article 1^{er} (I et II) ci-dessus sera publié au *Bulletin officiel santé, protection sociale, solidarité* n° 01/12, disponible sur les sites intranet et Internet du ministère de la santé et des sports.

Texte des accords cités à l'article 1^{er} (I et II) de l'arrêté du 21 décembre 2011 relatif à l'agrément de certains accords de travail applicables dans les établissements et services du secteur social et médico-social privé à but non lucratif

(Texte non paru au *Journal officiel*)

ACCORD 2011-05 RELATIF À L'OPCA DE LA BRANCHE SANITAIRE,
SOCIALE ET MÉDICO-SOCIALE PRIVÉE À BUT NON LUCRATIF

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable dans le champ dévolu à la branche sanitaire sociale et médico-sociale privée à but non lucratif défini par l'accord étendu 2005-03 du 18 février 2005 et ses avenants n° 1 et n° 2.

Article 2

Pérennisation d'UNIFAF

Les partenaires sociaux de la branche décident de pérenniser UNIFAF en qualité de fonds d'assurance formation de la branche.

Conformément aux dispositions de l'article L. 6332-7 du code du travail, les signataires demandent l'agrément d'UNIFAF par l'État au titre :

- du plan de formation des entreprises (1) de moins de 10 salariés ;
- du plan de formation des entreprises de 10 à moins de 50 salariés ;
- du plan de formation des entreprises de 50 salariés et plus ;
- du DIF et de la professionnalisation ;
- du congé individuel de formation.

UNIFAF est également compétent pour gérer les financements que la branche décide de consacrer à la formation et à la professionnalisation des salariés, au-delà des obligations légales.

Article 3

Fonds d'assurance formation

UNIFAF est un fonds d'assurance formation, conformément aux dispositions de l'article L. 6332 du code du travail.

Article 4

Missions

UNIFAF a compétence nationale (métropolitaine et DOM) pour :

- collecter, gérer et redistribuer les fonds destinés à la formation professionnelle et à la professionnalisation des salariés (sauf DOM à ce jour), quels que soient les dispositifs utilisés ;
- mutualiser les fonds pour en optimiser l'utilisation et la répartition entre les établissements adhérents, afin de financer le plus grand nombre d'actions de formation et de professionnalisation pour les salariés de la branche ;
- contribuer au développement de la formation professionnelle continue ;
- concourir à l'information, la sensibilisation et l'accompagnement des entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- assurer un service de conseil aux salariés en matière d'élaboration de leurs projets de formation tant professionnels que personnels, sur tous les dispositifs permettant d'y concourir, ainsi qu'un conseil aux institutions représentatives du personnel qui en formulent la demande ;
- assurer un service de proximité en priorité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises ;
- prendre en charge les coûts des diagnostics de ces entreprises ;
- veiller à la qualité de l'offre de formation et des actions réalisées.

UNIFAF intervient également pour mettre en œuvre les politiques définies par la branche et dans le respect des missions des CPNE-FP, DRCPNE-FP et de l'observatoire de branche.

(1) Les termes entreprise et salarié sont définis tels que dans le code du travail.

Dans ce cadre, UNIFAF s'attache nationalement et régionalement à développer des partenariats avec les différents acteurs de l'emploi et de la formation pour répondre aux problématiques et besoins de la branche.

Les missions d'UNIFAF sont prioritairement :

- 1° La mise en œuvre des orientations de la branche et de la CPNE-FP en matière de formation des personnels ;
- 2° Les services rendus aux établissements, dont l'accompagnement et le conseil, dans le cadre des politiques, objectifs et moyens mis en place par la branche ;
- 3° Le conseil aux salariés pour leur permettre d'élaborer un projet professionnel et identifier les moyens pouvant être utilisés pour sa réalisation ;
- 4° La recherche de financements complémentaires, notamment auprès du FPSPP, de l'État et des conseils régionaux. UNIFAF s'attachera à nouer des partenariats permettant de démultiplier les possibilités de formation entre autres avec les institutions européennes dans le cadre des cofinancements du FSE, l'État dans un contrat d'objectifs et de moyens, les différentes composantes ministérielles et leurs services déconcentrés en région, les collectivités territoriales, en particulier les conseils régionaux ;
- 5° Construire et expérimenter des projets innovants au niveau national et en région, notamment dans le cadre de partenariats nationaux ou locaux ;
- 6° La prise en charge des coûts de diagnostic dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Organisation d'UNIFAF

Le conseil d'administration paritaire comprend vingt administrateurs répartis en deux collèges :
Pour le collège salariés : dix administrateurs désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives, à raison d'un nombre égal de représentants par organisation. Cette composition sera revue au regard des résultats sur la représentativité syndicale et de l'évolution de la législation.

Pour le collège employeurs : dix administrateurs désignés par l'UNIFED.

UNIFAF est doté de délégations régionales paritaires (DRP), la composition est identique à celle du conseil d'administration national.

Les DRP ont pour mission :

- la représentation d'UNIFAF en région auprès des établissements et leurs salariés et les relations avec les différents acteurs de la formation professionnelle ;
- la mise en œuvre au niveau régional des orientations de la branche, de la CPNE-FP et de leurs DRCPNE-FP et de l'OPCA en respectant les cadrages nationaux ;
- le déploiement de partenariats régionaux et la recherche de financements complémentaires auprès des services extérieurs de l'État et collectivités territoriales notamment ;
- l'identification des formations qui pourraient être considérées comme prioritaires pour les différents dispositifs de formation. Ce travail s'effectue en relation avec les DRCPNE-FP ;
- l'expérimentation de projets innovants en région avec le soutien et l'appui des acteurs locaux de l'emploi et de la formation ;
- la gestion d'enveloppes financières déléguées par le conseil d'administration paritaire d'UNIFAF et la gestion financière du fonds de promotion professionnelle.

Article 6

Fonds de promotion professionnelle (FPP) et de sécurisation des parcours professionnels

La branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif contribue à l'objectif national de faire progresser les salariés d'au moins un niveau de qualification au cours de leur vie professionnelle en créant notamment le fonds de promotion professionnelle, conformément à l'accord 2011-06 et les suivants. Le FPP a pour objectif le développement de la qualification professionnelle et l'accès à la certification des salariés. Ce fonds de promotion professionnelle prévoit des orientations au niveau national qui sont, pour tout ou partie, déléguées aux délégations régionales paritaires. Le FPP est financé conformément aux dispositions du présent accord et de l'accord 2011-06 et les suivants.

Article 7

Moyens financiers

Les ressources d'UNIFAF sont composées :

- des versements libératoires des établissements de la branche ;
- des contributions des établissements prévues par accords de branche ;
- des subventions et cofinancements de toute nature ;
- des revenus de placements financiers ;
- de toute autre ressource autorisée par la réglementation.

La branche consacre à la formation et au développement professionnel des moyens supérieurs à ses strictes obligations financières en matière de formation.

Cet effort particulier doit être consacré à des actions de formation, d'intérêt général pour la branche, à l'accompagnement des établissements dans leur politique de développement des compétences et à l'accompagnement des projets professionnels des salariés. Ces différents niveaux doivent bénéficier de moyens identifiés et garantis.

En effet, depuis 2003/2004, une logique de formation *stricto sensu* a laissé la place à une logique de gestion des compétences des salariés dans l'entreprise. Cette mutation trouve son application concrète dans le cadre du présent accord et de l'accord 2011-06 et les suivants.

Afin de permettre cette évolution, des moyens sont dégagés pour permettre le financement des actions spécifiques de la branche, dans les conditions prévues par l'accord 2011-06 et les suivants.

Enfin, doivent être prises en compte les nouvelles règles en matière de fonctionnement des OPCA, particulièrement en ce qui concerne les frais de gestion et frais de mission.

Article 8

Montant de la contribution à verser à UNIFAF

Tous les employeurs de la branche sont tenus de contribuer au financement du développement de la formation professionnelle continue et au développement professionnel des salariés, dans les conditions suivantes :

Pour toutes les entreprises :

- 1,60 % de la masse salariale brute annuelle au titre du plan de formation.

Cette contribution fait l'objet d'un versement obligatoire à hauteur de 70 % à UNIFAF. Les 30 % complémentaires peuvent être versés à UNIFAF.

Conformément aux dispositions réglementaires (art. R. 6332-47) qui interdisent d'imposer aux établissements un versement total de leur obligation légale à l'OPCA, cette obligation de 70 % se répartit comme suit :

- 0,8 % au titre des obligations légales de financement de la formation professionnelle ; ce sont les 8/9^{es} de 0,9 % de la masse salariale brute annuelle au titre du plan de formation ;
- le complément au titre de l'effort supplémentaire de la branche pour la formation et le développement professionnel.

Cette contribution est gérée en trois sections (entreprises de moins de 10 salariés, de 10 à 49 salariés et de 50 salariés et plus) selon le principe de la fongibilité asymétrique des plus importants établissements vers les plus petits, conformément aux dispositions légales.

Pour les entreprises de moins de 20 salariés :

- 0,15 % de la masse salariale brute annuelle au titre de la professionnalisation et du DIF ;
- 1 % de la masse salariale brute annuelle des CDD au titre du CIF-CDD.

Pour les entreprises de 20 salariés et plus :

- 0,50 % de la masse salariale brute annuelle au titre de la professionnalisation et du DIF ;
- 0,20 % de la masse salariale brute annuelle au titre du congé individuel de formation ;
- 1 % de la masse salariale brute annuelle des CDD au titre du CIF-CDD.

La contribution de 1,60 % est utilisée par UNIFAF dans les conditions prévues par le présent accord et par l'accord 2011-06 et les suivants.

Article 9

Fonds de promotion professionnelle et fonds d'intervention

Le fonds de promotion professionnelle (FPP) dispose d'une enveloppe assise sur l'obligation de financement de la formation professionnelle et sur l'effort supplémentaire réalisé par la branche.

Le fonds d'intervention est un outil de la branche.

Il doit prioritairement être un levier pour la construction de partenariats et la mobilisation de cofinancements au profit de la branche. Ses interventions doivent donc être articulées avec les priorités du FPSPP et les priorités des autres intervenants (État, collectivités locales, organismes publics ou privés...) dans le champ de la formation professionnelle et de l'emploi.

Le CAP est mandaté pour effectuer annuellement une évaluation de l'utilisation des ressources du fonds d'intervention au regard des objectifs de l'accord de branche.

Dans le cadre de la mise en œuvre des interventions ainsi prévues, il est décidé qu'au moins 50 % des crédits du fonds d'intervention seront mis à la disposition des délégations régionales paritaires par le conseil d'administration paritaire d'UNIFAF.

Cette mise à disposition s'effectue sur présentation par la DRP d'un plan régional d'action incluant les cofinancements obtenus ou envisagés. Ces plans sont élaborés en liaison avec les délégations régionales de la CPNE-FP. Ils ont pour objet :

À hauteur de 50 % de valoriser les actions innovantes, d'accompagner les établissements présents sur leur territoire et de proposer des actions construites à partir d'un diagnostic territorial.

À hauteur de 50 % de permettre, dans le cadre d'un fonds de promotion professionnelle, de disposer de moyens supplémentaires pour contribuer à l'objectif national d'élévation du niveau de qualification des salariés au cours de leur vie professionnelle.

Au terme de la période triennale de l'accord, une évaluation sera menée pour vérifier l'adéquation entre les moyens attribués, les attentes et les résultats produits.

La part du fonds d'intervention gérée nationalement (50 %) est consacrée pour moitié au fonds de promotion professionnelle.

Ainsi, le FPP est alimenté par deux sources de financement.

Le montant total des versements destinés à la contribution au FPSPP, au fonds d'intervention et au fonds de promotion professionnelle, incluant les frais de gestion, est égal à 0,27 % de la masse salariale brute annuelle.

Toutefois, l'ensemble des versements des établissements au titre du fonds d'intervention, intégrant le fonds de promotion professionnelle et des frais de gestion, sont plafonnés à 32 000 € par établissement. Ce plafond est révisable par avenant.

Dans les entreprises comprenant plusieurs établissements, ce plafond s'applique au niveau de chaque établissement.

Les dispositions du présent article entrent en vigueur au 1^{er} janvier 2013.

Article 10

Frais de mission d'UNIFAF

Concernant les frais de mission, désormais distincts des frais de gestion, une négociation de branche déterminera le montant des frais de mission nécessaires pour mettre en œuvre la politique de la branche. Il sera demandé à UNIFAF de conclure avec l'État sur cette base la convention d'objectifs et de moyens.

Article 11

Statuts et règlement intérieur

Les statuts d'UNIFAF sont annexés au présent accord dont ils constituent une partie. Ils annulent et remplacent les statuts en vigueur à la date de conclusion du présent accord.

Ils peuvent être révisés sur proposition d'une des organisations signataires du présent accord ou sur proposition motivée du conseil d'administration paritaire d'UNIFAF. Ces propositions sont adressées à l'ensemble des organisations concernées.

En cas de demande d'une révision des statuts d'UNIFAF, une commission paritaire de branche sera réunie dans un délai maximum de trois mois pour traiter spécifiquement de cette question.

Le règlement intérieur est élaboré par le conseil d'administration paritaire d'UNIFAF. Il porte exclusivement sur le fonctionnement d'UNIFAF et de ses instances. Il n'a pas valeur d'accord collectif et ne peut créer de droits ou d'obligations supplémentaires au présent accord, ni pour les employeurs ni pour les salariés.

Les anciens statuts d'UNIFAF sont abrogés par l'entrée en vigueur du présent accord. Il appartient au conseil d'administration paritaire d'UNIFAF de réviser le règlement intérieur, conformément aux dispositions du présent accord et des nouveaux statuts.

Article 12

Décisions du conseil d'administration paritaire

Afin de favoriser la lisibilité des règles applicables aux établissements et aux salariés, le conseil d'administration paritaire d'UNIFAF actualisera l'ensemble de ses décisions avant la fin de l'année 2012 au regard des nouvelles règles légales et conventionnelles applicables.

Article 13

Commission paritaire d'harmonisation

UNIFAF vérifie lors de ses interventions financières que les règles d'accès aux financements sont remplies et que les priorités et conditions fixées par le présent accord ou en application du présent accord sont respectées.

En cas de refus de financement, le demandeur est informé par écrit du motif du refus qui précise si le refus est fondé sur un motif légal, conventionnel ou tenant aux modalités d'intervention d'UNIFAF ou s'il s'agit d'un manque de ressources financières.

Une commission paritaire d'harmonisation est instituée au sein d'UNIFAF. Elle est composée de dix administrateurs au maximum à raison de cinq administrateurs représentant le collège employeurs et de cinq administrateurs représentant le collège salariés à raison d'un nombre égal de représentants par organisation. Cette composition sera revue au regard des résultats sur la représentativité syndicale et de l'évolution de la législation. Les administrateurs peuvent donner pouvoir à un autre membre de la commission appartenant à son collège. Cette commission peut être saisie par un

membre du conseil d'administration paritaire, par tout adhérent d'UNIFAF, ou par un membre d'une délégation régionale paritaire, pour traiter des cas de refus de financement à l'exception des dossiers relevant de la compétence de la Commission paritaire nationale de recours gracieux (CPNRG).

La commission paritaire d'harmonisation est chargée de veiller à la cohérence des pratiques d'UNIFAF dans l'application des dispositions légales et conventionnelles. Ses décisions sont portées à la connaissance du CAP.

Article 14

Modalités de gestion administrative

Les partenaires sociaux de la branche décident de favoriser la logique de parcours professionnels. Pour ce faire, ils demandent à UNIFAF d'organiser la mise en place de procédures et modalités de gestion des financements qui permettent de favoriser une approche par projet et non par dispositif.

Ainsi, il sera instauré un dossier qui permet à l'établissement ou un salarié de présenter une demande unique de financement même si plusieurs dispositifs sont concernés pour le financement.

UNIFAF dématérialise la gestion administrative des demandes de financement dans un souci de simplification de la gestion de la formation pour les adhérents.

Dans le cadre de sa mission de contrôle du bon usage des financements paritaires, UNIFAF met en place des procédures de vérification des conditions d'accès aux financements qui reposent sur une présomption de bonne foi des demandeurs. Est ainsi privilégié le contrôle *a posteriori* dans le cadre d'une relation de confiance.

Le contrôle *a posteriori* s'exerce suivant des modalités fixées par le conseil d'administration paritaire. Les adhérents sont informés dans le cadre de leurs demandes de financement des modalités de ces contrôles.

Article 15

Cadre juridique

Le présent accord se substitue en totalité à la convention UNIFAF du 14 octobre 2003 modifiée par avenant du 10 novembre 2006 relatif à UNIFAF, ses statuts et son règlement intérieur.

Il se substitue également à toute disposition visant UNIFAF figurant dans un accord qui lui serait antérieur.

Article 16

Révision et dénonciation

Le présent accord est révisable au gré des parties.

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de trois 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.

Article 17

Agrément et extension

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité légales.

Le présent accord est présenté à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Il est expressément convenu que l'entrée en vigueur du présent accord est suspendue à l'obtention :

- de l'agrément d'UNIFAF par l'État ;
- de son agrément ministériel conformément aux dispositions prévues par l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

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 l'OPCA 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.

Il prendra effet le lendemain de la publication au *JO* de ces agréments.

Les parties conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent accord en vue de le rendre applicable à tous les établissements, entreprises et services concernés par le champ d'application.

Fait le 9 septembre 2011.

Organisation patronale :

UNIFED, Mme Ghyslaine Wanwanscappel, présidente.

Organisations syndicales de salariés :

CFDT, Fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux.

CGT, Fédération de la santé et de l'action sociale.

CFTC, santé et sociaux.

CFE-CGC, Fédération française de la santé, de la médecine et de l'action sociale.

Force ouvrière-action sociale.

Force ouvrière-santé privée.

ANNEXE AU PROJET D'ACCORD RELATIF À L'OPCA DE LA BRANCHE SANITAIRE, SOCIALE
ET MÉDICO-SOCIALE PRIVÉE À BUT NON LUCRATIF PORTANT STATUTS DE L'ASSOCIATION UNIFAF

Article 1^{er}

Constitution d'UNIFAF

Le fonds d'assurance formation UNIFAF, créé par accord du 14 octobre 2003 est pérennisé. Il est géré par l'association UNIFAF instaurée par l'assemblée constitutive du 8 septembre 2004. Sont membres de l'association, les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives à raison d'un nombre égal de représentants par organisation. Cette composition sera revue au regard des résultats sur la représentativité syndicale et de l'évolution de la législation.

Article 2

Missions

La mission d'UNIFAF est celle d'un fonds d'assurance formation, telle que prévue à l'article L. 6332-7 du code du travail.

UNIFAF exerce également les missions qui lui sont confiées par les accords conclus au niveau de la branche.

Sa mission générale est le développement de la formation professionnelle et de la professionnalisation des salariés, anciens salariés ou futurs salariés des établissements de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif.

Article 3

Durée

La durée de l'association est illimitée. Sa dissolution ne peut être prononcée que par la même voie que sa création : en application d'un accord collectif de branche.

Article 4

Siège social

Le siège social de l'association est fixé au 31, rue Anatole-France, 92300 Levallois-Perret. Il peut être modifié à tout moment par son conseil d'administration paritaire.

Article 5

Conseil d'administration paritaire

Le conseil d'administration paritaire comprend vingt administrateurs répartis en deux collèges :
Pour le collège salariés : dix administrateurs désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives à raison d'un nombre égal de représentants par organisation. Cette composition sera revue au regard des résultats sur la représentativité syndicale et de l'évolution de la législation.

Pour le collège employeurs : dix administrateurs désignés par l'UNIFED.

Les administrateurs sont désignés par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs pour une durée indéterminée.

En cas de vacance, l'organisation intéressée pourvoit au remplacement de son représentant.

Le conseil d'administration paritaire désigne parmi ses membres un bureau paritaire composé d'un président, un président-adjoint, un trésorier, un trésorier adjoint, pour une durée de deux ans.

Le collège salariés nomme la première année le président et le trésorier adjoint, qui deviendront respectivement président-adjoint et trésorier la deuxième année.

Le collège employeurs nomme la première année le président-adjoint et le trésorier qui deviendront respectivement président et trésorier adjoint la deuxième année.

À titre dérogatoire et pour l'année 2012 :

- le président et le trésorier adjoint sont désignés par le collège employeurs ;
- le président adjoint et le trésorier sont désignés par le collège salariés et ce afin d'assurer la continuité des mandats en cours.

Article 6

Réunions du conseil d'administration paritaire

Le conseil se réunit au moins six fois par an sur convocation de son président. Des réunions extraordinaires peuvent être convoquées par la présidence à la demande de la majorité des membres du conseil d'administration paritaire.

Article 7

Prise de décision

Le conseil d'administration paritaire prend ses décisions par accord entre les deux collèges.

Ces règles seront revues à l'instar de la composition du CAP lors de la mise en place de la représentativité syndicale en tenant compte du poids respectif de chaque organisation syndicale de salariés et ceci au plus tard dans le semestre suivant les résultats.

Article 8

Pouvoirs du conseil d'administration paritaire

Le conseil d'administration dispose des pouvoirs les plus étendus pour accomplir et autoriser tous actes conformes aux missions du fonds d'assurance formation UNIFAF énumérées à l'article 4 de l'accord 2011-05.

Toute décision d'engagement d'une action judiciaire en demande devra faire l'objet d'une délibération du conseil d'administration paritaire. Toutefois, en cas d'urgence entre deux réunions du conseil d'administration paritaire, le président et le président adjoint peuvent être autorisés à ester en justice, après consultation par voie électronique des membres du CA.

Le président et le président adjoint peuvent conjointement subdéléguer cette capacité d'ester en justice au directeur général d'UNIFAF.

L'exercice de cette délégation ou de cette subdélégation devra faire l'objet d'un compte rendu lors de la réunion du conseil d'administration paritaire suivant.

Le directeur général de l'OPCA dépend de la présidence paritaire d'UNIFAF. Il a sous son autorité les personnels des services du siège et des régions. Le directeur reçoit par délégation expresse de la présidence paritaire une mission de mise en œuvre de toute action concourant aux objets de l'OPCA ainsi que la gestion administrative, comptable et financière de celui-ci. Il rend compte à la présidence paritaire des missions permanentes et spécifiques qui lui ont été confiées.

Article 9

Aide au paritarisme

Afin de permettre aux organisations syndicales d'employeurs et de salariés de réaliser leurs missions au titre de la gestion paritaire de la formation professionnelle continue au sein de l'OPCA dénommé UNIFAF, le conseil d'administration paritaire détermine les moyens nécessaires et notamment le montant accordé à chaque collègue au titre de l'aide au paritarisme. Cette détermination sera revue lors de la mise en place de la représentativité syndicale en tenant compte du poids respectif de chaque organisation.

Article 10

Bureau paritaire

Le bureau se réunit dix fois par an. Des réunions exceptionnelles peuvent être organisées à la demande de la majorité de ses membres ou à la majorité des membres du conseil d'administration paritaire.

Le bureau exerce les délégations que lui confie le conseil d'administration paritaire.

Les orientations et décisions exceptionnelles du bureau sont prises à la majorité des membres composant le bureau, lesquels peuvent donner pouvoir à un autre membre du bureau.

Article 11

Commissions institutionnelles et groupes de travail paritaires

Les commissions paritaires institutionnelles d'UNIFAF sont les suivantes :

- commission financière ;
- commission paritaire d'harmonisation ;
- comité d'éthique ;
- commission paritaire nationale de recours gracieux (CPNRG).

La composition des commissions est fixée par le règlement intérieur. Elles ne peuvent compter plus de dix membres.

Sont membres de la commission financière et de la commission paritaire d'harmonisation les administrateurs du CAP désignés par leurs organisations qui peuvent être accompagnés par des conseillers des organisations en charge des missions d'assistance technique.

Le conseil d'administration paritaire peut créer des groupes de travail paritaires. Le temps passé à ces groupes de travail donne droit à autorisation d'absence avec maintien de salaire.

Sont membres du comité d'éthique, de la CPNRG, des groupes de travail paritaires soit des administrateurs, soit des conseillers techniques.

Au sein de ces commissions paritaires institutionnelles, les orientations sont prises à la majorité des membres.

La CPNRG et la commission paritaire d'harmonisation ont un pouvoir décisionnel, leurs décisions sont prises par accord entre les deux collègues.

Article 12

Délégations régionales paritaires

Les délégations régionales paritaires sont composées à l'identique du conseil d'administration paritaire national, soit dix membres par collègue. Leur composition sera revue lors de la mise en place de la représentativité syndicale.

Elles se réunissent au moins six fois par an. Elles prennent leurs décisions par accord entre les deux collèges.

Chaque délégation régionale paritaire est dotée d'un bureau composé d'un président, président adjoint, trésorier et trésorier adjoint. Il se réunit dix fois par an, une réunion exceptionnelle peut être organisée à la demande de la majorité de ses membres ou à la majorité des membres de la DRP et dans la limite des moyens alloués.

Les membres des délégations régionales paritaires sont désignés par leur organisation. En cas de vacance, l'organisation procède à son remplacement.

La délégation régionale paritaire peut créer des groupes de travail à la majorité de ses membres.

Article 13

Non-cumul de mandats

En application de l'article L. 6332-2-1, tous les administrateurs titulaires d'un mandat au sein d'UNIFAF leur permettant de participer à des prises de décision sur l'engagement de financements, ne peuvent être salariés ou administrateurs d'un organisme de formation. S'ils sont salariés ou administrateurs d'un établissement de crédit, ils doivent le porter à la connaissance du commissaire aux comptes.

Article 14

Exercice des fonctions d'administrateur

Pour préparer leur participation aux réunions statutaires et pour s'y rendre, ces représentants bénéficient également des autorisations d'absence suivantes :

3 jours pour chaque réunion du conseil d'administration paritaire au niveau national ;

2 jours pour chaque bureau national ;

2 jours pour chaque réunion plénière de la délégation régionale paritaire.

Règles communes

Les fonctions d'administrateur ne sont pas rémunérées. Les administrateurs ont droit au remboursement de leurs frais de déplacement et de séjour. Ces sommes sont réglées par UNIFAF sur l'enveloppe destinée aux frais du paritarisme.

Le temps passé aux réunions prévues par le présent accord donne lieu à autorisation d'absence et maintien de salaire.

Les convocations aux réunions statutaires sont adressées à leurs employeurs au moins dix jours avant la date prévue.

Article 15

Conseillers des organisations ayant mission d'assistance technique

Chaque membre du conseil d'administration paritaire a la possibilité de bénéficier du concours d'un conseiller désigné par son organisation.

Ces conseillers bénéficient des mêmes autorisations d'absence que le membre qu'ils conseillent. Leur salaire et charges afférentes sont remboursés par chacune des organisations sur demande de l'employeur du conseiller, pour la part correspondant à leur activité pour l'OPCA. Ce remboursement se fait en priorité sur l'enveloppe perçue par chaque organisation, destinée aux frais du paritarisme de l'organisation à laquelle le conseiller appartient.

Les conseillers ne participent pas aux prises de décision du conseil d'administration paritaire.

Les conseillers peuvent participer aux commissions institutionnelles soit en tant que conseiller, soit en tant que membre.

Les conseillers ne peuvent participer aux réunions de bureau ni aux réunions des délégations régionales paritaires prévues par le présent accord.

Article 16

Formation des administrateurs

Les frais engagés pour les actions de formation des représentants des organisations syndicales (employeurs et salariés) sont financés par l'OPCA dénommé UNIFAF dans le cadre des dispositions prévues par le décret fixant les frais du paritarisme et dans la limite de cinq jours de formation par an.

Ce remboursement s'effectue sur la base d'un forfait fixé par le CAP.

Pour suivre ces formations, les salariés bénéficieront d'autorisations d'absence rémunérée et d'un délai de route par session de formation, dans la limite d'une journée, lorsque le lieu de formation nécessite plus de trois heures de transport (base SNCF).

Article 17

Ressources et dépenses

Les ressources d'UNIFAF comprennent les ressources listées dans les accords 2011-05 et 2011-06 et les suivants, les subventions, les dons et, d'une façon générale, toutes les ressources autorisées par la loi.

Les dépenses d'UNIFAF sont engagées conformément aux modalités fixées par le règlement intérieur.

Article 18

Contrôle interne

Le conseil d'administration paritaire mettra en place des procédures de contrôle interne permettant de garantir la conformité de l'utilisation des fonds aux règles légales et conventionnelles applicables à UNIFAF.

Article 19

Commissaire aux comptes

Le conseil d'administration paritaire procédera à la nomination d'un commissaire aux comptes et de son suppléant.

Le conseil d'administration paritaire établira la liste des documents qui devront faire l'objet d'une certification.

Article 20

Règlement intérieur

Le conseil d'administration paritaire élabore son règlement intérieur qui fixe :

- les compétences du président, président adjoint, trésorier et trésorier adjoint ;
- les modalités de fonctionnement du conseil d'administration paritaire ;
- les modalités de nomination du directeur et ses pouvoirs ;
- les règles internes de fonctionnement d'UNIFAF ;
- les modalités d'adoption et de modification du règlement intérieur.

Il détermine également le règlement intérieur type des délégations régionales paritaires. Les aménagements du règlement intérieur seront soumis à l'accord du conseil d'administration paritaire.

Les règlements intérieurs du conseil d'administration paritaire et des délégations régionales paritaires ne peuvent instaurer de droits ou d'obligations supplémentaires pour les employeurs et/ou les salariés qui ne seraient prévues par l'accord 2011-05 ou les présents statuts.

Article 21

Modification des statuts

Les présents statuts ne peuvent être modifiés que par avenant à l'accord collectif 2011-05.

Fait à Paris, le 9 septembre 2011.

Organisation patronale :

UNIFED, Mme Ghyslaine WANWANSAPPEL, présidente (*signé*).

Organisations syndicales de salariés :

CFDT, Fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux (*signé*).

CGT, Fédération de la santé et de l'action sociale (*signé*).

CFTC, santé et sociaux (*non signataire*).

CFE-CGC, Fédération française de la santé, de la médecine et de l'action sociale (*signé*).

Force ouvrière-action sociale (*signé*).

Force ouvrière-santé privée (*signé*).

Avenant n° 1 à l'accord 2011-05 relatif à l'OPCA de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif et son annexe

Article 1^{er}

La première phrase de l'article 4 est remplacée par la phrase suivante :

« UNIFAF a compétence nationale (métropolitaine et DOM) pour :

- collecter, gérer et redistribuer les fonds destinés à la formation professionnelle et à la professionnalisation des salariés, quels que soient les dispositifs utilisés. Conformément à la loi Perreti, les cotisations des DOM au titre de la professionnalisation sont à ce jour, collectées par l'interprofessionnel. »

Article 2

À la fin de l'article 5, les mots suivants : « et la gestion financière du fonds de promotion professionnelle. » sont supprimés ;

Article 3

L'article 6 de l'accord est intitulé : « Parcours professionnels » et ses dispositions sont remplacées par les dispositions suivantes :

« La branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif contribue à l'objectif national de faire progresser les salariés d'au moins un niveau de qualification au cours de leur vie professionnelle en confiant à l'OPCA l'instauration et l'opérationnalité de dispositifs le permettant. »

Article 4

L'article 9 de l'accord est supprimé.

Les articles suivants sont renumérotés en conséquence.

Article 5

L'article 9 de l'accord est intitulé : « Frais de gestion et de mission d'UNIFAF » et ses dispositions sont remplacées par les suivantes :

« Concernant les frais de gestion et les frais de mission, désormais distincts, leurs montants nécessaires pour mettre en œuvre la politique de la branche seront fixés, dans le respect des textes réglementaires, par le conseil d'administration paritaire d'UNIFAF. Il sera demandé à UNIFAF de conclure avec l'État sur cette base la convention d'objectifs et de moyens. »

Article 6

Dans le titre de l'annexe, il convient de lire « Annexe a l'accord » et non « Annexe au projet d'accord ».

Article 7

Au sein du deuxième paragraphe de l'article 15 de l'annexe à l'accord, le terme : « en priorité » est supprimé.

À la fin de l'article 15 de l'annexe à l'accord est ajouté le paragraphe suivant :

« Le coût des conseillers techniques s'impute sur la part respective des fonds destinés au financement du paritarisme de chaque organisation, plafonnés dans les conditions fixées par les articles R. 6332-43, R. 6332-44 et R. 6332-103 ainsi que par la convention d'objectifs et de moyens conclue avec l'État. »

Article 8

Le premier paragraphe de l'article 16 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Les frais engagés pour les actions de formation des représentants des organisations syndicales (employeurs et salariés) sont financés par l'OPCA dénommé UNIFAF dans la limite des plafonds réglementaires relatifs aux frais du paritarisme et dans la limite de cinq jours de formation par an.

Ce remboursement s'effectue sur la base d'un barème fixé par le conseil d'administration paritaire d'UNIFAF. »

Article 9

Révision et dénonciation

Le présent avenant est révisable au gré des parties.

L'avenant peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de trois 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.

Article 10

Agrément et extension

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité légales.

Le présent avenant est présenté à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Il est expressément convenu que l'entrée en vigueur du présent avenant est suspendue à l'obtention :

- de l'agrément d'UNIFAF par l'État ;
- de son agrément ministériel conformément aux dispositions prévues par l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

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'avenant à l'accord de branche relatif à l'OPCA 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.

Il prendra effet le lendemain de la publication au *Journal officiel* de ces agréments.

Les parties conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent avenant en vue de le rendre applicable à tous les établissements, entreprises et services concernés par le champ d'application.

Fait à Paris, le 8 novembre 2011.

Organisation patronale :

UNIFED, Mme Ghyslaine WANWANSKAPPEL, présidente (*signé*).

Organisations syndicales de salariés :

CFDT, Fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux (*signé*).

CGT, Fédération de la santé et de l'action sociale (*signé*).

CFTC santé et sociaux (*non signataire*).

CFE-CGC, Fédération française de la santé, de la médecine et de l'action sociale (*signé*).

Force ouvrière-action sociale (*signé*).

Force ouvrière-santé privée (*signé*).

**Accord collectif du 14 novembre 2011 portant modification
de la convention de création d'uniformation du 28 juin 1972 (1)**

Employeurs signataires du présent accord :

USGERES, Union de syndicats et groupements d'employeurs représentatifs dans l'économie sociale (*signé*).

UCANSS, Union des caisses nationales de sécurité sociale (*signé*).

USH, Union sociale pour l'habitat (*signé*).

Organisations syndicales de salariés signataires du présent accord :

Confédération française démocratique du travail (CFDT) (*signé*).

Confédération française de l'encadrement CGC (CFE-CGC) (*signé*).

Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) (*signé*).

Confédération générale du travail (CGT) (*signé*).

Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO) (*signé*).

Union nationale des syndicats autonomes (UNSA) (*signé*).

(1) *Modifiée par :*

- avenant du 28 novembre 1979 ;
- avenant du 8 novembre 1985 ;
- avenant du 18 septembre 1990 ;
- avenant du 24 juin 1992 ;
- avenant du 12 mars 1996 ;
- avenant du 20 juin 2005 ;
- avenant du 24 mai 2011.

TITRE I^{er}

CONSTITUTION ET OBJET DE L'OPCA UNIFORMATION

Les parties signataires du présent accord – conformément à l'article L. 6332-1 du code du travail – conviennent ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ de l'OPCA

(l'article 1^{er} de la convention est ainsi modifié)

Conformément à l'article 1^{er} de l'accord paritaire signé le 28 juin 1972 créant Uniformation sous la forme d'un FAF, Uniformation est un OPCA dont l'accord a été modifié par les avenants du 28 novembre 1979, du 8 novembre 1985, du 18 septembre 1990, du 24 juin 1992, du 12 mars 1996, du 20 juin 2005 et du 24 mai 2011.

Organisme paritaire collecteur agréé au plan national (métropole et DOM), son champ d'intervention est ainsi défini par les accords collectifs suivants :

CCN des organismes d'aide à domicile ou de maintien à domicile de 1983.

CCN des personnels des organismes de travailleuses familiales de 1970.

CCN des associations d'aide à domicile en milieu rural de 1970.

Protocole d'accord UNACSS de 1993.

Accord de la branche de l'aide à domicile relatif à la formation tout au long de la vie et à la politique de professionnalisation du 16 décembre 2004.

CCN de l'animation de 1989.

CCN des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs de 2004.

CCN du golf de 1999.

CCN du sport de 2006.

CCN du tourisme social et familial de 1980.

CCN de la mutualité de 2001.

CCN des ateliers et chantiers d'insertion de 2010.

CCN des missions locales/PAIO de 2001.

CCN des institutions de retraite complémentaire élargie aux institutions de prévoyance de 1994.

CCN du régime social des indépendants de 2008.

CCN de Pôle emploi de 2009.

Accord des personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM de 2006.

Accord collectif national sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans les offices publics de l'habitat de 2007.

CCN des acteurs du lien social et familial : centres sociaux et culturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local de 1983.

Accord national relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie dans les régies de quartier de 2004.

CCN des personnels des sociétés coopératives d'HLM de 1990.

CCN des personnels PACT et ARIM de 1988.

Accord collectif national sur la formation professionnelle tout au long de la vie au sein des organisations professionnelles de l'habitat social de 2006.

CCN des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (CAUE) de 2008.

Convention nationale des organismes de sécurité sociale de 1957.

Convention nationale des agents de direction et des agents comptables des organismes de sécurité sociale et d'allocations familiales de 1968.

Convention nationale des praticiens conseils du régime général de sécurité sociale de 2006.

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

L'OPCA a vocation à collecter les contributions de toutes entreprises entrant dans le champ défini au présent article.

Article 2

Objet et missions

(L'article 2 de la convention est ainsi modifié)

L'OPCA Uniformation est habilité à :

Collecter et gérer les fonds destinés au développement de la formation professionnelle continue, tels que prévus aux articles L. 6331-3 et suivants du code du travail. Compte tenu de ses agréments, Uniformation assure la collecte des contributions légales et conventionnelles dues au titre :

- du plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés ;
- du plan de formation des entreprises de 10 à moins de 50 salariés ;
- du plan de formation des entreprises de 50 salariés et plus ;
- de la professionnalisation ;
- du congé individuel de formation (CIF) CDI ;
- du congé individuel de formation (CIF) CDD.

Les contributions des entreprises sont notamment destinées à financer :

- les actions relevant du plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés ;
- le plan de formation des entreprises de 10 à moins de 50 salariés ;
- le plan de formation des entreprises de 50 salariés et plus ;
- les congés individuels de formation (CIF), de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience (VAE) des salariés en CDI ;
- les congés individuels de formation (CIF), de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience (VAE) des salariés en CDD ;
- les dispositifs de professionnalisation (contrats, périodes, droit individuel de formation DIF, tutorat, préparation opérationnelle à l'emploi (POE) et alternance).

Organiser la mutualisation des contributions conformément aux dispositions conventionnelles, légales et réglementaires.

Décider des conditions de prise en charge des actions de formation sur propositions des sections paritaires professionnelles formulées dans le cadre des orientations définies par les CPNEFP.

Contribuer au développement de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Ses missions :

- collecter, mutualiser les contributions dues par les entreprises adhérentes au titre de la formation professionnelle continue et financer des actions de formation en tenant compte des orientations et critères définis par les branches professionnelles et les accords collectifs ;
- répondre aux objectifs de formation tout au long de la vie, de qualification professionnelle et aux besoins de formation des entreprises et des personnes ;
- assurer un conseil et un accompagnement de proximité auprès de ses adhérents et notamment aux TPE/PME et leurs salariés ;
- accompagner la réalisation des parcours professionnels et toutes les actions permettant de sécuriser les parcours professionnels des personnes ;
- mettre en œuvre et coordonner des actions notamment en faveur :
 - des populations les plus fragiles ;
 - des demandeurs d'emploi ;
 - des salariés ayant un bas niveau de qualification ;
 - des salariés en contrat d'insertion ;
 - des personnes en situation de handicap ;
 - des publics majoritairement représentés au sein de l'OPCA.
- orienter et accompagner les salariés dans la réalisation de leurs projets de formation et professionnels (insertion professionnelle, maintien/évolution dans l'emploi, reconversion professionnelle, création ou reprise d'entreprises, sortie de l'emploi) ;
- mettre à disposition de ses adhérents un service d'information et des outils dématérialisés conformément à la législation ;
- informer, sensibiliser et accompagner les entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables ainsi qu'à la définition des besoins collectifs et individuels au sein des branches et des entreprises adhérentes, dans le respect des accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ;
- mettre en place des actions collectives et un catalogue de formation à usage des branches professionnelles et des adhérents ;
- veiller à la qualité de l'offre de formation et des actions réalisées ;
- rechercher :
 - des synergies et des coopérations politiques et techniques avec les acteurs régionaux ;
 - des financements complémentaires à ceux de l'OPCA (État, collectivités territoriales, fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), fonds social européen (FSE)...).
- renforcer les solidarités multi professionnelles et interbranches par la mutualisation des contributions versées par les entreprises adhérentes pour garantir le développement de la formation professionnelle continue ;
- accompagner les branches professionnelles dans la mise en place et le fonctionnement de leur observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Article 3

Adhésion

(L'article 3 de la convention est ainsi modifié)

L'OPCA regroupe des entreprises assujetties aux contributions visées à l'article L. 6331-1 du code du travail comprises dans le champ d'intervention de l'article 1^{er} du présent accord.

Pour les branches professionnelles ayant formulé le souhait de désigner Uniformation comme OPCA, la demande est notifiée aux signataires du présent accord qui émettent un avis, lequel leur est communiqué.

Les conditions d'adhésion ainsi que les modalités de retrait et d'exclusion sont définies dans le règlement intérieur général de l'OPCA.

Article 4

Adhérents

(L'article 4 de la convention est ainsi modifié)

Est adhérente une entreprise, quelle que soit sa taille, qui verse à Uniformation tout ou partie de ses contributions légales ou conventionnelles au titre de la formation professionnelle continue sous réserve des dispositions prévues à l'article ci-dessus.

TITRE II

RESSOURCES DE L'OPCA UNIFORMATION

Article 5

Ressources

(L'article 5 de la convention est ainsi modifié)

Les ressources de l'OPCA proviennent :

- des contributions légales et conventionnelles versées par les adhérents ;
- des versements libératoires, définis par la réglementation, qui sont obligatoirement affectés aux objectifs auxquels ils sont destinés ;
- des participations financières et subventions de l'État, des collectivités territoriales ;
- des participations financières et subventions du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) ;
- des participations financières et, notamment, des subventions de l'Union européenne (fonds social européen...);
- et de toutes autres ressources autorisées par la loi.

Article 6

Utilisation des ressources

(L'article 6 de la convention est ainsi modifié)

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

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

Les signataires du présent accord affirment leur volonté d'utiliser les ressources de l'OPCA pour permettre la mise en place d'actions de solidarité transversales et de sécurisation des parcours professionnels, dans le respect des dispositions légales et réglementaires.

TITRE III

ADMINISTRATION, FONCTIONNEMENT DE L'OPCA UNIFORMATION

Article 7

Siège

(L'article 8 devient l'article 7 de la convention)

Le siège d'Uniformation est situé : 43, boulevard Diderot, Paris 12^e.

Il peut être transféré à tout autre endroit en France par décision du conseil d'administration de l'OPCA.

Article 8

Conseil d'administration

(L'article 9 devient l'article 8 de la convention et est ainsi modifié)

Composition :

Le conseil d'administration de l'OPCA est composé paritairement de 48 membres :

24 représentants du collège employeurs ;

24 représentants du collège salariés.

Les représentants du collège employeurs sont désignés selon un accord entre les organisations patronales signataires du présent accord.

Les représentants du collège salariés sont désignés par les organisations syndicales signataires du présent accord à raison de 4 représentants par organisations syndicales.

Les administrateurs sont désignés pour une durée de deux ans. Le mandat des administrateurs est bénévole et renouvelable.

Le mandat d'administrateur de l'OPCA s'exerce dans les conditions prévues à l'article L. 6332-2-1 du code du travail. Le règlement intérieur général de l'OPCA fixe les conditions de désignation et d'exercice du mandat.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur, il est pourvu à son remplacement par l'organisation employeurs ou syndicale l'ayant désigné pour la durée du mandat restant à courir.

Article 9

Conseil d'administration

(L'article 10 devient l'article 9 et est ainsi modifié)

Attributions :

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

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

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

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

Article 10

Bureau

(L'article 11 devient l'article 10 et est ainsi modifié)

Composition :

Le bureau de l'OPCA est composé paritairément de 12 membres, issus du conseil d'administration de l'OPCA :

- 6 représentants du collège employeurs ;
- 6 représentants du collège salariés.

Les représentants du collège employeurs sont désignés selon un accord entre les organisations patronales signataires du présent accord.

Les représentants du collège salariés sont désignés par les organisations syndicales, à raison d'un membre par organisation syndicale signataire du présent accord.
Ils sont désignés pour une durée de deux ans. Le mandat est bénévole et renouvelable.
Les règles de fonctionnement sont fixées au règlement intérieur général de l'OPCA.

Article 11

Bureau

(L'article 12 devient l'article 11 et est ainsi modifié)

Attributions :

Le bureau se réunit au moins quatre fois par an.

Il a pour missions de :

- préparer les budgets et en suivre l'exécution après approbation du conseil d'administration ;
- déterminer les moyens financiers par anticipation et leurs affectations pour l'ensemble des dispositifs ;
- préparer les orientations et les délibérations pour décisions du conseil d'administration ;
- arrêter l'ordre du jour et préparer les réunions du conseil d'administration ;
- délibérer sur toutes questions qui lui sont déléguées par le conseil d'administration ;
- proposer au conseil d'administration la nomination d'un directeur général ainsi que celle d'un commissaire aux comptes et de son suppléant ;
- assurer les représentations extérieures en lien avec le directeur général ;
- Donner mandat pour des missions spécifiques et ponctuelles aux président et vice-président, trésorier et trésorier adjoint ;
- traiter les recours et toutes situations particulières ;
- veiller au bon fonctionnement de l'OPCA.

Les réunions de bureau font l'objet d'un relevé de décisions.

Article 12

Attributions du président, du vice-président, du trésorier et du trésorier-adjoint

(L'article 13 devient l'article 12 et est ainsi modifié)

Le président ou le vice-président préside les réunions du conseil d'administration et du bureau.

Le président

Le président est le représentant légal de l'OPCA dans les actes de la vie civile ainsi qu'auprès des tiers. Il peut ester en justice.

Le vice-président

Le vice-président seconde le président et le supplée en cas de besoin. Il est associé aux missions du président et est destinataire de l'ensemble des informations destinées à ce dernier.

Le président et le vice-président agissent dans le cadre des attributions qui leurs sont expressément conférées par le présent accord et les délégations que le conseil d'administration et les mandats que le bureau jugent nécessaires de leur confier.

Le trésorier

Le trésorier a, notamment, pour missions de :

- veiller au fonctionnement financier de l'OPCA ;
- élaborer et suivre les budgets ;
- établir les comptes financiers annuels ;
- contrôler la régularité des différentes opérations financières engageant l'OPCA ;
- suivre les placements financiers.

Il peut déléguer, avec l'accord du conseil d'administration, partie de ses attributions au directeur général de l'OPCA.

Le trésorier adjoint

Le trésorier adjoint est associé aux missions du trésorier et est destinataire de l'ensemble des informations destinées à ce dernier. Il seconde le trésorier dans ses missions et peut être amené à le remplacer en cas de besoin.

Le trésorier et le trésorier adjoint agissent dans le cadre des attributions qui leurs sont expressément conférées par le présent accord et les délégations que le conseil d'administration et les mandats que le bureau jugent nécessaires de leur confier.

TITRE IV

LES SECTIONS PARITAIRES PROFESSIONNELLES

Article 13

Attributions et fonctionnement

(L'article 14 devient l'article 13 et est ainsi modifié)

Les sections paritaires professionnelles ont pour objet de proposer au conseil d'administration les orientations et les modalités de prise en charge des actions de formation relevant de leur champ d'activité.

Le fonctionnement des sections paritaires professionnelles est assuré par un secrétaire et un secrétaire-adjoint désignés alternativement dans chacun des collèges. Leurs missions sont précisées par le règlement intérieur général de l'OPCA.

Article 14

Composition

(L'article 15 devient l'article 14 et est ainsi modifié)

Le règlement intérieur général de l'OPCA fixe la composition de chaque section paritaire professionnelle.

Cette composition intègre obligatoirement les organisations patronales et syndicales signataires du présent accord.

Le mandat des membres de la section paritaire professionnelle est d'une durée de deux ans. Il est bénévole et renouvelable.

TITRE V

L'OPCA UNIFORMATION EN RÉGION

Pour répondre aux besoins de ses adhérents et pour accompagner les acteurs locaux dans la mise en œuvre des politiques publiques de formation professionnelle et d'emploi, Uniformation est présent en région.

Article 15

Représentation et organisation

(L'article 17 devient l'article 15 et est ainsi modifié)

1. La représentation institutionnelle de l'OPCA

Des comités paritaires régionaux (CPR) sont mis en place sur décision du conseil d'administration de l'OPCA.

Composition :

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

Missions :

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

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

Les modalités de fonctionnement sont définies au règlement intérieur général de l'OPCA.

2. Un service de proximité régional

L'OPCA est présent sur tout le territoire (métropole et DOM) à travers ses délégations régionales.

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

Les délégations régionales informent, conseillent, accompagnent les entreprises et les salariés dans la mise en œuvre de leur projet de formation, instruisent les dossiers et recherchent des financements complémentaires (services déconcentrés de l'État, collectivités territoriales, FSE, FPSPP...).

En qualité d'organisme paritaire collecteur agréé au titre du CIF (OPACIF), Uniformation informe, conseille et développe des actions d'accompagnement auprès des salariés et des demandeurs d'emploi.

TITRE VI

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES À LA PROFESSIONNALISATION

Les dispositions spécifiques suivantes demeurent applicables.

Article 16

*Utilisation des fonds collectés pour la professionnalisation
(L'article nouvellement créé remplace le précédent article 16)*

Dispositions relatives aux contrats et aux périodes de professionnalisation

Dispositions particulières liées aux sections professionnelles et aux accords de branche

Les contrats de professionnalisation conclus et les périodes de professionnalisation mises en place pour des entreprises relevant de branches ayant désigné par accord collectif Uniformation pour la

collecte et la gestion de leurs contributions au développement de la formation professionnelle continue, et constituées en section professionnelle ou au branche professionnelle au sein d'Uniformation et ayant conclu un accord relatif à la professionnalisation, sont régis par les règles *ad-hoc* dans les accords signés dans le cadre de ces branches professionnelles.

Les dispositions qui suivent s'appliquent aux adhérents d'Uniformation qui ne rentrent pas dans le cas de figure mentionné ci-dessus.

Contrats de professionnalisation

Les parties signataires, considérant les attentes des entreprises, ainsi que celles des jeunes de moins de 26 ans et des demandeurs d'emploi de 26 ans et plus pour l'accès à une qualification reconnue, conviennent de favoriser l'insertion professionnelle par le biais de la formation professionnelle continue dans le cadre des contrats de professionnalisation, et attacheront une importance particulière à la mise en œuvre de la personnalisation des parcours de formation des salariés.

Durée des actions de formation et assimilées

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

Durée du contrat de professionnalisation

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

Ces durées peuvent être portées jusqu'à 24 mois pour certaines personnes, en particulier pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue. Il en est de même pour les personnes dont la formation exige une durée supérieure à 12 mois. Ces bénéficiaires et la nature de ces qualifications sont définis par le conseil d'administration d'Uniformation.

Jeunes sans qualification professionnelle reconnue

Parmi les publics susceptibles de bénéficier d'une durée des actions de formation et assimilées supérieure à 25 % de la durée totale du contrat ou, lorsque le contrat est à durée indéterminée, d'une durée de la période de professionnalisation allant jusqu'à 24 mois, les parties demandent au conseil d'administration d'Uniformation d'examiner particulièrement le cas des jeunes sans qualification professionnelle reconnue.

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

Coût horaire applicable pour les contrats de professionnalisation

Le coût horaire applicable aux contrats de professionnalisation du 4 mai 2004 est de 9,15 euros. Il est susceptible de varier selon les priorités définies par le conseil d'administration d'UNIFORMATION, pour tenir compte de la nature des formations et du coût des prestations.

Dispositions spécifiques

Périodes de professionnalisation

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

Les périodes de professionnalisation sont destinées à favoriser le maintien dans l'emploi des salariés et l'accès à la qualification professionnelle ou bénéfice notamment :

- des salariés sans qualification reconnue ou dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation de travail ;
- des salariés comptant vingt ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie, souhaitant par cette professionnalisation consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle ;

- des salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- des femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou des hommes ou des femmes après un congé parental ;
- des bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du code de travail ;
- des salariés reprenant leur activité professionnelle après une absence pour maladie ou accident de travail d'une durée de six mois ou plus ;
- des salariés reprenant une activité professionnelle après une période de suspension de celle-ci dans le cadre de l'exercice d'un mandat syndical ou électif ;
- des salariés qui occupent durablement des emplois à temps partiel ou saisonniers.

Les parties signataires décident de confier au conseil d'administration de l'OPCA le soin de préciser :

- la liste des publics prioritaires pour les périodes de professionnalisation ;
- la liste des qualifications au sens de l'article L. 6314-1 du code du travail accessibles au titre des périodes de professionnalisation ;
- la liste des actions de formation permettant de répondre à l'objectif de professionnalisation.

Dispositions communes aux contrats et périodes de professionnalisation

Catégories de salariés

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

TITRE VII

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 17

Règlement intérieur général

(L'article 18 devient l'article 17 de la convention)

Le conseil d'administration de l'OPCA fixe, au moyen d'un règlement intérieur général, les modalités d'application du présent accord et de fonctionnement des instances de l'OPCA. Il ne peut être approuvé ou modifié qu'après une demande d'inscription à l'ordre du jour du conseil d'administration.

Article 18

Modification de l'accord

(L'article 19 devient l'article 18 et est ainsi modifié)

Les modifications à apporter au présent accord peuvent être opérées à la demande de l'une des parties signataires, dans les trois mois suivant la saisine, par voie d'avenant négocié entre les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés signataires.

Article 19

Dissolution

(L'article 20 devient l'article 19)

La dissolution de l'OPCA ne peut intervenir que sur décision du conseil d'administration. Une réunion extraordinaire du conseil d'administration examinera le cas échéant et définira, si besoin, les modalités de dissolution de l'OPCA.

Le conseil d'administration sur cette question ne peut décider valablement la dissolution qu'à la majorité des 4/5 de ses membres.

Le règlement intérieur général de l'OPCA fixe la procédure de dissolution.

TITRE VIII

DEMANDE D'AGRÉMENT ET DATE D'EFFET

Article 20

Agrément

(L'article 21 devient l'article 20)

Le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus, sont présentés à l'agrément dans les conditions fixées par la loi et le code du travail.

Article 21

Date d'effet

(L'article 22 devient l'article 21)

Le présent accord prendra effet à compter de la date d'agrément de l'OPCA UNIFORMATION et au plus tard le 1^{er} janvier 2012.

Fait à Paris, le 14 novembre 2011.