

Brochure n° 3217

Convention collective nationale

IDCC : 2253. – **ORGANISMES D'AIDE À DOMICILE
OU DE MAINTIEN À DOMICILE**
(7^e édition. – Septembre 2005)

AVENANT N° 1 DU 7 SEPTEMBRE 2005
PORTANT MODIFICATION DES ARTICLES 11 ET 24

NOR : *ASET0551208M*

IDCC : *2253, 562, 1031*

Entre :

L'ADESSA ;

La fédération nationale des associations de l'aide familiale populaire - confédération syndicale des familles (FNAAFP/CSF) ;

L'USB-Domicile : UNADMR et UNASSAD,

D'une part, et

La fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux CFDT ;

La fédération française santé action sociale CFE-CGC ;

La fédération nationale des syndicats chrétiens des personnels actifs et retraités des services de santé et des services sociaux CFTC ;

Le syndicat national autonome du personnel de l'aide à domicile en milieu rural (UNSA/SNAP ADMR),

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Suite aux remarques exprimées par la DGEFP dans le cadre de la procédure d'agrément de l'accord de branche signé le 16 décembre 2004, les partenaires sociaux ont décidé de modifier certains articles de cet accord.

Article 1^{er}

L'article 11 de l'accord de branche du 16 décembre 2004 est remplacé par les dispositions suivantes :

Article 11

Le DIF

Tout salarié employé en CDI, disposant d'une ancienneté d'au moins 1 an dans la structure qui l'emploie, bénéficie d'un droit individuel à la formation.

Les salariés à temps plein bénéficient chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures.

Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée *pro rata temporis*.

Les salariés employés sous contrat à durée déterminée présents depuis 4 mois peuvent bénéficier également du DIF *pro rata temporis*.

Dans les conditions ci-dessus énoncées ces droits peuvent être exercés à compter du 7 mai 2005.

Sa mise en œuvre relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur. Le choix de l'action de formation est arrêté après accord formalisé par écrit entre le salarié et l'employeur.

Les actions de formation éligibles ou DIF sont :

- les actions de promotion ;
- les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances mentionnées à l'article L. 900-2 du code du travail, ou les actions de qualification prévues à l'article L. 900-3 du code du travail ;
- les actions de formation, définies au titre IV, ayant pour objectif l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, d'une qualification professionnelle établie par la CPNE ;
- les formations thématiques du personnel d'intervention qui seront mises en œuvre pendant le temps de travail et rémunérées comme tel.

A défaut d'accord avec l'employeur sur le choix de la formation, pendant 2 années consécutives, le salarié bénéficie, de la part de l'OPCA, d'une priorité de prise en charge financière au titre du CIF.

Les droits acquis annuellement peuvent être cumulés sur une durée de 6 ans. Dans l'hypothèse où le salarié a consommé partiellement son droit, il peut capitaliser de nouveaux droits qui porterait à nouveau son DIF à un plafond de 120 heures. Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base des droits annuels acquis *pro rata temporis*. Chaque salarié est informé par écrit annuellement du total des droits acquis au titre du dispositif du droit individuel à la formation.

Les coûts pédagogiques et frais annexes sont pris en charge sur justificatifs et dans la limite de forfaits prévus par les dispositions légales ou réglementaires.

Le DIF peut être pris, soit dans le cadre du temps de travail, soit en dehors du temps de travail.

Dans le cas où le DIF est mis en œuvre hors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'employeur de l'allocation de formation définie au III de l'article L. 932-1 du code du travail, soit 50 % de la rémunération horaire nette de référence du salarié.

Ce droit s'exerce dans le cadre des dispositions légales et réglementaires.

Transférabilité

Le DIF peut être transféré dans le cas où le salarié change de structure ou d'employeur relevant du champ d'application du présent accord. Le transfert est subordonné à un accord écrit entre l'ancienne et la nouvelle structure.

Article 2

L'article 24 de l'accord de branche du 16 décembre 2004 est remplacé par les dispositions suivantes :

Article 24

Taux de contribution

Pour toutes les structures de la branche, quel que soit le nombre de leurs salariés, le taux de contribution est de 2,10 % de la masse salariale brute pour le financement de la formation professionnelle. Ce taux de 2,10 % inclut l'ensemble des contributions obligatoires à la charge des employeurs, au titre du plan de formation, du congé individuel de formation, et de la professionnalisation. Il participe également au financement du droit individuel à la formation, de l'observatoire et des actions de tutorat.

Pour les centres de santé (art. L. 6323-1 du code de la santé publique) ayant signé un accord conventionnel avec un organisme de sécurité sociale, portant sur la formation de ses professionnels, ce taux de contribution de 2,10 % inclut la dotation conventionnelle.

Les structures employant au minimum 20 salariés et plus verseront à l'OPCA désigné à l'article 23 du présent texte :

- au minimum 95 % des 0,90 % portant sur le montant des rémunérations versées au titre de l'obligation légale se rapportant au plan ;
- 0,50 % du montant des rémunérations versées au titre des contrats ou périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation ;
- 0,20 % du montant des rémunérations versées au titre du congé individuel de formation ;
- 0,50 % du montant des rémunérations au titre de l'obligation conventionnelle pour l'effort de la branche en matière de formation.

Les structures employant moins de 10 salariés verseront à l'OPCA désigné à l'article 23 du présent texte :

- 0,40 % du montant des rémunérations versées au titre de l'obligation légale se rapportant au plan ;
- 0,15 % du montant des rémunérations versées au titre des contrats ou périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation ;

- 1,55 % du montant des rémunérations au titre de l'obligation conventionnelle pour l'effort de la branche en matière de formation.

L'effort conventionnel dégagé au regard des taux légaux, et mentionné ci-dessus, est consacré au développement de la formation professionnelle continue dans le cadre du plan de formation.

Pour les structures dont l'effectif atteint ou dépasse le seuil de 10 ou 20 salariés, le taux de contribution sera établi selon les dispositions légales prévues à l'article L. 951-1.

Le DIF et les actions de tutorat sont financés dans le cadre de toutes les enveloppes existantes (plan de formation, CIF, professionnalisation), dans les conditions légales et réglementaires.

Le taux de 2,10 % présenté ci-dessus n'inclut pas la contribution des employeurs aux titres des CIF des contrats à durée déterminée. Celle-ci est fixée conformément aux dispositions légales.

Article 3

Le présent avenant prendra effet le 1^{er} jour du mois qui suit la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'agrément.

Les partenaires sociaux demandent également l'extension de cet avenant.

Fait à Paris, le 7 septembre 2005.

(Suivent les signatures.)