ACCORD 2011-03 RELATIF A L'OPCA DE LA BRANCHE SANITAIRE, SOCIALE ET MEDICO-SOCIALE PRIVEE A BUT NON LUCRATIF

Article 1 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 PERENNISATION 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'Etat 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. 6332-7 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, 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 ;

[1] Les termes entreprise et salarié sont définis tels que dans le Code du Travail

- 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.

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.

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'Etat et des Conseils régionaux. UNIFAF s'attachera à nouer des partenariats permettant de démultiplier les possibilités de formation entre autre avec les institutions européennes dans le cadre des cofinancements du FSE, l'Etat 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 20 membres répartis en deux composantes :

- **Pour la ou les composante(s) représentant les salariés** : 10 membres 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 la ou les composante(s) représentant les employeurs** : 10 membres désignés par l'UNIFED.

En l'attente des résultats sur la représentativité des organisations syndicales de salariés et jusqu'à révision prenant en compte ces éléments, 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 ;
- la recherche de financements complémentaires auprès des services extérieurs de l'Etat 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 ;
- 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 SECURISATION 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. 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 bénéficie de deux sources de financement définies à l'article 10.

Article 7 MOYENS FINANCIERS

Les ressources d'UNIFAF sont composées :

- des versements libératoires des établissements de la branche ;
- des contributions des établissements de la branche telles que fixées par le présent accord ;
- des subventions et cofinancements de toute nature ;
- des revenus de placements financiers ;
- de toute autre ressource autorisée par la règlementation.

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 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 de branche.

Afin de permettre cette évolution, les parties conviennent d'identifier les ressources qui constituent la mise en œuvre de l'obligation fiscale de financement de la formation professionnelle et les ressources qui relèvent d'un financement supplémentaire

conventionnel. Les modalités d'utilisation de ce financement supplémentaire sont fixées par le présent accord. UNIFAF procède à une gestion distincte de chacune de ces ressources.

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 A VERSER A 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.

Pour les établissements 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 établissements **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.

Article 9 REPARTITION DE LA CONTRIBUTION VERSEE AU TITRE DU PLAN DE FORMATION

La contribution de 1,60 % au titre du plan de formation est répartie en deux enveloppes de la manière suivante :

- Une enveloppe fiscale :

Une part égale à **0,9** % de la masse salariale brute annuelle est destinée au financement du plan de formation de l'entreprise dans le cadre de l'obligation fiscale de financement de la formation professionnelle. Elle comporte une partie versée obligatoirement à UNIFAF et une partie qui peut être versée volontairement à UNIFAF ou faire l'objet d'autres modes d'utilisation conformément à la législation et aux dispositions de l'article R. 6332-37 du Code du travail. 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 ;

- Une enveloppe conventionnelle :

Une part égale à **0,7** % de la masse salariale brute annuelle est consacrée aux actions telles que définies à l'article 10 du présent accord. Cette somme est versée pour partie à UNIFAF de manière obligatoire et pour l'autre partie peut faire notamment l'objet d'un versement volontaire. Cette part n'est pas imputable sur l'obligation de participation au financement de la formation professionnelle. Les conditions de son affectation et de sa gestion sont définies par le présent accord.

Conformément à la réglementation, cette enveloppe conventionnelle :
- est identifiée par le présent accord collectif de travail ;
- fait l'objet d'une gestion distincte par UNIFAF ;
- supporte les frais de gestion inhérents à sa mise en œuvre ;
- a une affectation définie par le présent accord à l'article 10.

Les pourcentages de contribution obligatoire et volontaire sont les suivants :

Part du financement au titre de l'enveloppe fiscale :
- Versement obligatoire à hauteur de 0,8 % de la masse salariale brute annuelle ;
- Versement volontaire à hauteur de 0,1 % de la masse salariale brute annuelle.

Part du financement au titre de l'enveloppe conventionnelle :
- Versement obligatoire à hauteur de 0,32 % de la masse salariale brute annuelle ;
- Versement volontaire à hauteur de 0,38 % de la masse salariale brute annuelle.

Article 10 MODALITES DE GESTION DES CONTRIBUTIONS VERSEES A UNIFAF

La part du financement au titre de l'enveloppe fiscale (0.9%):

- 0,15 % sont consacrés au versement au FPSPP, au Fonds d'intervention incluant un Fonds de Promotion Professionnelle ;
- 0,65 % sont consacrés aux actions prévues aux articles L. 6313-1 à 7 du Code du travail.
- Le 0,1 % légal volontaire est entièrement affecté au plan de formation, s'il est versé.

Ces pourcentages incluent les frais de mission et de gestion dans la limite des plafonds légaux et règlementaires.

La part du financement au titre de l'enveloppe conventionnelle (0.7%) :

NP

- 0,12 % sont affectés au Fonds d'intervention incluant un Fonds de Promotion Professionnelle.
- Le solde est porté au crédit de l'adhérent, pour le financement des actions de formation telles que définies à la fin du présent article.

Ces pourcentages supportent les frais inhérents à leur gestion, sans qu'aucune imputation de ces frais ne soit possible sur la part fiscale.

- Les frais du paritarisme sont prélevés sur les sommes versées à UNIFAF, à la fois sur la part destinée au financement de la formation professionnelle dans le cadre fiscal et sur la part conventionnelle supplémentaire non déductible fiscalement.

- Les frais de gestion sont plafonnés conformément aux dispositions règlementaires et à la Convention d'Objectifs et de Moyens.

- 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'Etat sur cette base la Convention d'Objectifs et de Moyens.

- Les versements au titre du Fonds d'intervention (enveloppe fiscale et conventionnelle) et des frais de gestion sont plafonnés à 30 200 € par établissement pour 2011, 32 000 € par établissement pour 2012. Ce plafond est révisable par avenant.

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 (Etat, 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 :

A 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 ;

A 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.

En application de l'article 9, l'enveloppe conventionnelle est exclusivement affectée au financement des actions suivantes :

- Les actions de formation imputables prévues aux articles L. 6313-1 à 7 du Code du travail.

- Les actions spécifiques de la branche :

- Les actions de formation dont l'objectif porte sur des activités de loisir et de sensibilisation à une technique dans le cadre du projet d'établissement :

toute action qui s'inscrit dans le cadre du projet d'établissement ou de service pour les salariés en situation d'accompagnement, d'animation dans l'établissement, ou à l'occasion d'un séjour avec les usagers à l'extérieur.

- Les actions de formation de développement personnel en lien avec l'activité professionnelle :
  toute action dont les techniques de développement personnel acquises lors de la formation sont utilisées par les salariés dans le cadre de leurs missions ayant un lien direct ou indirect avec le public accueilli.
  Les contenus et méthodes pédagogiques doivent bénéficier d'une reconnaissance d'une communauté de professionnels et/ou être tombés dans le domaine public scientifique.

- Les actions de formation relatives aux différents modes de prise en charge à visée de confort et d'accompagnement des usagers pour les différents personnels en lien avec leurs missions professionnelles :
  toute action dont les contenus et méthodes pédagogiques bénéficie d'une reconnaissance d'une communauté de professionnels et/ou être tombés dans le domaine public scientifique.

- Les colloques, congrès, conférences, séminaires, journées d'études :
  toute réunion qui constitue un réel moyen de perfectionnement des compétences et connaissances des professionnels. Elles portent sur un ou des thèmes identifiés en cohérence avec : leur durée respective, le public bénéficiaire défini, le contenu formatif du programme. Elles sont dispensées par des intervenants dont la compétence dans le domaine concerné est avérée.
  Elles durent au moins une journée en continu sauf dans le cas de cycles « construits » (cycles de formation comportant plusieurs modules de durées différentes et étalées dans le temps).
  La production d'actes (capitalisation des acquis du contenu du colloque) et la restitution des acquis de la part du salarié vers son équipe ou son collectif de travail sont requises.

- Les actions de formation intégrées aux situations de travail :
  toute action qui répond à des obligations de certifications, de mise en conformité avec des normes techniques ou juridiques, de développement de démarche qualité, de GPEC...ces actions sont immédiatement préalables à la formation du personnel et lui permettent d'acquérir des compétences et des connaissances théoriques, techniques, et méthodologiques. L'intervenant doit être formateur.

NP

- Les actions de formation à la prévention et la gestion des risques :
  toute action de formation à la prévention et à la gestion des risques destinée à la sécurité collective du public accueilli.

- Les actions de formation relatives aux risques psychosociaux :
  toute action de prévention et de gestion des risques psychosociaux auxquels le salarié est confronté dans son activité professionnelle.

- Les actions d'analyse des pratiques professionnelles accompagnées d'un apport de connaissances. L'intervenant doit être un formateur et non pas être dans un rôle de consultant ou d'auditeur.

- Les actions de formation des membres dirigeants bénévoles de la personne morale :
  toute action de formation, dans le cadre des missions des dirigeants bénévoles membres des bureaux des conseils d'administration des organisations de la branche.

Les associations engagent toutes les démarches en vue de financer ou d'obtenir un financement total ou partiel de l'action.
Ces coûts sont encadrés sur la base d'une formation par mandat plafonnée dans la limite de 500 € pour les coûts pédagogiques et les frais annexes, sur la base des barèmes UNIFAF. Si le bénévole est salarié, il doit avoir préalablement formulé une demande auprès de sa direction et de son OPCA et faire preuve de refus notifiés tant sur le plan que le DIF.

- Les actions d'ingénierie de formation :
  toute action rattachée explicitement à une action de formation prévue au plan de formation, précédant l'action de formation dans un délai de 6 mois maximum, se limitant à un 1/5ème de la durée de la formation et ne dépassant pas le coût d'un jour de formation.
  Ces actions correspondent à une action élaborée et développée en intra. Leurs contenus et les choix pédagogiques répondent à un besoin spécifiquement déterminé de la structure et des salariés concernés.

- Les indemnités tutorales prévues par l'accord de branche.

- Les actions de formation dans le cadre du Congé de formation économique, sociale et syndicale dont les thèmes portent sur l'emploi et la formation.

Toutes ces actions spécifiques doivent répondre aux conditions suivantes :

- ❖ les prestataires intervenant sur les actions de formation spécifiques doivent exercer également une activité déclarée au titre de la formation ;
- ❖ les actions spécifiques ne doivent pas porter atteinte à l'intégrité physique ou psychique tant du salarié en formation que du public accueilli ou accompagné.

Les établissements doivent être en mesure de justifier les objectifs de développement des compétences associés à ces différentes actions.

Article 11 STATUTS ET REGLEMENT INTERIEUR

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 appartiendra au Conseil d'administration paritaire d'UNIFAF de réviser le règlement intérieur, conformément aux dispositions du présent accord et des nouveaux statuts.

Article 12 DECISIONS 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 10 membres maximum à raison de 5 membres représentant l'UNIFED et de 5 membres représentant 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. Les membres de la commission sont des administrateurs. Les membres peuvent donner pouvoir à un autre membre de la commission. 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. Elle prend ses décisions à la majorité des présents dès lors que son quorum est atteint. Ses décisions sont portées à la connaissance du CAP.

Article 14 MODALITES 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.

NP

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 REVISION ET DENONCIATION

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 AGREMENT 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'Etat ;
- 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 à Paris, le 29 juillet 2011

UNIFED
Monsieur Guy COURTOIS, Président

Les organisations syndicales de salariés

CFDT
Fédération Nationale des Syndicats des Services de Santé et Services Sociaux

Madame Nicole PERUEZ

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 A L'ACCORD RELATIF à L'OPCA DE LA BRANCHE SANITAIRE, SOCIALE ET MEDICO-SOCIALE PRIVEE A BUT NON LUCRATIF PORTANT STATUTS DE L'ASSOCIATION UNIFAF

Article 1 : 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 : DUREE

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 : SIEGE 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 20 membres répartis en deux **composantes** :

- **Pour la ou les composante(s) représentant les salariés : 10** membres désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives à raison d'un nombre égal de représentants par organisation. Cette composition sera revue lors de la mise en place de la représentativité syndicale.

- **Pour la ou les composante(s) représentant les employeurs: 10** membres 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.

La ou les composante (s) représentants les salariés nomme la première année le président et le trésorier-adjoint, qui deviendront respectivement président-adjoint et trésorier la deuxième année.

La ou les composante(s) représentant les employeurs nomme la première année le président-adjoint et le trésorier qui deviendront respectivement président et trésorier-adjoint la deuxième année.

A titre dérogatoire et pour l'année 2012 :

- le président et le trésorier adjoint sont désignés par la ou les composante(s) représentant les employeurs ;
- le président adjoint et le trésorier sont désignés par la ou les composante(s) représentant les salariés

et ce, afin d'assurer la continuité des mandats en cours.

Article 6 : REUNIONS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION PARITAIRE

Le conseil se réunit au moins six fois par an sur convocation de sa Présidence. 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 DECISION

Le Conseil d'administration paritaire prend ses décisions à la majorité, chaque composante représentant les salariés dispose d'une voix, et la ou les composante(s) représentant les employeurs bénéficie(nt) d'un nombre de voix égal à la totalité des voix des composantes salariés.

Ces règles de prise de décision et le nombre de voix de chaque composante représentant les salariés seront revus 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 de la ou les composante (s) représentant les salariés et ceci au plus tard dans le semestre suivant les résultats.

NP

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 du 29 juillet 2011.
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.

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 organisation signataire 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.

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 à la majorité de leurs membres.
La composition des commissions est fixée par le règlement intérieur. Elles ne peuvent compter plus de dix membres et peuvent comporter, en sus, 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.

Article 12 : DELEGATIONS REGIONALES PARITAIRES

Les délégations régionales paritaires sont composées à l'identique du Conseil d'administration paritaire national, soit 10 membres représentant les organisations syndicales de salariés représentatives à raison d'un nombre égal de représentants par organisation, et 10 membres représentant l'UNIFED. Leur composition sera revue lors de la mise en place de la représentativité syndicale.

Elles se réunissent au moins 6 fois par an. Elles prennent leurs décisions à la majorité de leurs membres, lesquels peuvent donner pouvoir à un autre membre de la délégation.

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 pour deux ans 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 10 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. Leurs salaires 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 5 jours de formation par an.

Ce remboursement s'effectue sur la base d'un forfait fixé par le C.A.P.

Pour suivre ces formations, les salariés bénéficieront d'autorisations d'absences rémunérées et d'un délai de route par session de formation, dans la limite d'une journée, lorsque le lieu de formation nécessite plus de 3 h de transport (base SNCF).

Article 17 : RESSOURCES ET DEPENSES

Les ressources d'UNIFAF comprennent les ressources listées dans l'accord du 29 juillet 2011, 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 : CONTROLE 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 procèdera 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 : REGLEMENT INTERIEUR

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 du 29 juillet 2011 ou les présents statuts.

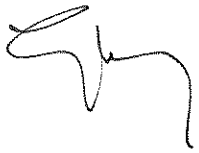
Article 21 : MODIFICATION DES STATUTS

NP

Les présents statuts ne peuvent être modifiés que par avenant à l'accord collectif du 29 juillet 2011.

Fait à Paris, le 29 juillet 2011

UNIFED
Monsieur Guy COURTOIS, Président



Les organisations syndicales de salariés

CFDT
Fédération Nationale des Syndicats des Services de Santé et Services Sociaux

Madame Nicole PERUEZ

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