

Annexe n° 2 - Professionnalisation

Accord cadre interbranche de mise en œuvre d'une politique de professionnalisation dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

Préambule

Le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile regroupe une large diversité de métiers répondant aux besoins d'accompagnements fondamentaux relevant de la vie personnelle ou familiale à l'exclusion de ceux relevant de la vie professionnelle : assurer l'accueil et la garde des enfants, assister les plus âgés et les plus fragiles, en particulier ceux en situation de dépendance, de handicap ou de maladie, faciliter le « bien vieillir » à domicile, entretenir le cadre de vie ou encore concilier la vie personnelle et la vie professionnelle.

Le législateur a reconnu la singularité du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile notamment aux articles L.7221-2 du code du travail et L.423-2 du code de l'action sociale et des familles, en adaptant les dispositions législatives et réglementaires qui régissent la relation de travail aux spécificités des branches professionnelles des salariés et des assistants maternels du particulier employeur.

Les métiers du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile présentent des caractéristiques singulières :

- Le lieu d'exercice de l'activité n'est pas l'entreprise mais le domicile privé de l'employeur ou de l'assistant maternel au sens de l'article 226-4 du code pénal, la maison d'assistants maternels ou un tiers lieu expressément défini par le cadre légal et réglementaire pour les professions soumises à agrément ;
- La relation de travail qui unit l'employeur au salarié ne vise aucun but lucratif ni marchand : l'employeur est un citoyen assumant la responsabilité d'employeur ;
- Le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile est marqué par une proportion importante de salariés en situation de multi-emploi.

L'article 38 de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a confirmé la reconnaissance de la singularité du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile en adaptant les modalités d'organisation et de financement de la formation professionnelle aux spécificités du secteur.

Les partenaires sociaux du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile ont souhaité négocier dans un cadre commun aux deux branches professionnelles. Dans le cadre de la loi du 5 septembre 2018 et du décret n°2018-244 du 28 décembre 2018, ils ont conclu le 19 décembre 2018, un accord interbranche portant création de l'Association Paritaire Nationale Interbranche pour la mise en œuvre des garanties sociales des salariés (APNI), afin d'adapter la mise en œuvre de la réforme aux spécificités du secteur, par la gestion particulière des contributions et des ressources liées à la formation professionnelle et par le mandatement.



Les partenaires sociaux pourront également s'appuyer sur :

- l'OPCO des entreprises de proximité, désigné par l'accord interbranche du 5 mars 2019 comme opérateur de compétences dans les branches professionnelles du particulier employeur ;
- IPERIA, la plateforme nationale de professionnalisation de l'emploi à domicile, chargée entre autres de conseiller et d'accompagner les particuliers employeurs et les salariés dans la mise en œuvre du projet de formation et dans la sécurisation des parcours professionnels.

Les partenaires sociaux du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile souhaitent mener une politique de professionnalisation sectorielle ambitieuse, permettant de favoriser l'attractivité des métiers du particulier employeur et de l'emploi à domicile dans un contexte démographique tendu, d'assurer la sécurisation des parcours professionnels des salariés et de lutter contre le travail illégal.

A cet effet, la politique de professionnalisation sectorielle doit répondre aux enjeux propres à chaque branche professionnelle :

- Pour la branche des salariés du particulier employeur : elle doit permettre de faire face aux évolutions démographiques à venir. Elle doit répondre aux besoins croissants de la société en matière d'accompagnement à domicile, tout en s'adaptant aux mutations technologiques et environnementales qui vont progressivement requérir le développement et l'acquisition de nouvelles compétences. Elle vise également l'amélioration des pratiques professionnelles.
- Pour la branche des assistants maternels du particulier employeur : elle doit constituer une réponse aux besoins croissants de la société en termes d'accueil individuel de l'enfant. Elle doit également tenir compte de l'évolution des attentes et des besoins des parents dans le cadre du développement, du bien-être et de la sécurité de l'enfant qui nécessitent le développement et l'acquisition de nouvelles compétences ainsi que l'amélioration des pratiques professionnelles.

Les partenaires sociaux rappellent à cet égard, que la professionnalisation s'analyse comme le processus permettant de construire et développer ses compétences. Elle accompagne la formation professionnelle tout au long de la vie qui vise à permettre à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle, ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Compte tenu de ce qui a été préalablement exposé, le présent accord interbranche doit notamment :

- Permettre à chaque salarié d'être acteur de son parcours professionnel ;
 - Faciliter l'accès des salariés à la qualification et à la certification professionnelle, par la formation, la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) et l'alternance ;
 - Accompagner les salariés et les aider au développement de leurs compétences ;
 - Sécuriser les parcours professionnels des salariés ;
 - Assurer l'attractivité et la mixité des emplois ;
 - Développer la qualité des emplois par la professionnalisation ;
 - Adapter les compétences aux évolutions technologiques ayant un impact sur les métiers du secteur ;
 - Accompagner la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) ;
 - Faciliter l'intégration des personnes les plus éloignées de l'emploi ;
- Accompagner les particuliers employeurs, notamment en simplifiant le départ en formation des salariés et des assistants maternels.



Conformément à l'article L.2241-12 du code du travail, les partenaires sociaux du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile souhaitent inscrire leurs travaux dans une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Pour mener à bien ces réalisations, les partenaires sociaux pourront s'appuyer sur :

- Le Conseil National Paritaire du Dialogue Social (CNPDS) chargé d'orienter le développement et la promotion de l'emploi entre particuliers, de la professionnalisation et de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile ;
- Les travaux de la Commission Paritaire Nationale Interbranches de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNIEFP), instance paritaire de définition et de mise en œuvre de la politique de formation professionnelle du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile créée par le présent accord ;
- La compétence des Commissions Paritaires Permanentes de Négociation et d'Interprétation (CPPNI), instances paritaires en charge notamment de la négociation dans les branches professionnelles des salariés et des assistants maternels du particulier employeur.

Article 1 – Champ d'application professionnel et géographique

Le présent accord couvre l'ensemble des particuliers employeurs et des salariés entrant dans le champ d'application professionnel et géographique de :

- La convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 étendue par arrêté du 2 mars 2000, JORF 11 mars 2000 ;
- La convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1^{er} juillet 2004 étendue par arrêté du 17 décembre 2004, JORF 28 décembre 2004.

Le présent accord annule et remplace :

- l'accord du 25 mars 2016 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans la branche des salariés du particulier employeur ;
- l'accord du 7 juin 2016 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans la branche des assistants maternels du particulier employeur.

CHAPITRE I – La promotion des métiers

Article 2 – Information et communication

La CPNIEFP est chargée de déployer des actions d'information et de communication en direction :

- ✓ des partenaires nationaux et territoriaux de la formation et de l'orientation tels que :
 - les opérateurs du Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) : Pôle Emploi, missions locales, CAP EMPLOI et les opérateurs régionaux sélectionnés ;
 - les Centres d'Information et d'Orientation (CIO), les cités de métiers ;
 - les caisses d'allocations familiales, les Relais Assistants Maternels (RAM), les pôles enfance-famille et autonomie des conseils départementaux ;



- ✓ des partenaires institutionnels tels que le CNCESU, le centre PAJEMPLOI.
- ✓ de tout autre partenaire en lien avec les publics visés.

La CPNIEFP peut s'appuyer sur l'OPCO des entreprises de proximité pour contribuer à la promotion des métiers.

Article 3 – Orientation professionnelle

Article 3.1 – Conseil en évolution professionnelle

Tout salarié relevant du présent accord peut bénéficier du CEP dont l'objectif est de favoriser l'évolution de carrière et la sécurisation de son parcours professionnel.

Grâce au CEP, le salarié peut identifier :

- ses compétences, dont celles qui seraient transférables dans un autre métier ;
- les compétences à acquérir pour améliorer sa qualification et favoriser son évolution professionnelle ;
- les emplois correspondant à ses compétences ou qu'il serait susceptible d'occuper en en acquérant de nouvelles, notamment par la formation professionnelle ;
- les dispositifs et les financements disponibles.

Le CEP peut accompagner le salarié dans l'élaboration d'un projet de transition professionnelle.

La CPNIEFP est chargée de déployer, en partenariat avec les opérateurs désignés par les branches, des actions d'information et de communication auprès des salariés en priorité et des employeurs, afin de promouvoir et de faciliter l'accès aux services du CEP.

Article 3.2 – Bilan de compétences

Le bilan de compétences a pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations et leurs souhaits d'évolution afin de définir un projet professionnel et/ou un projet de formation.

Le bilan de compétences peut être réalisé :

- A l'initiative de l'employeur, dans le cadre du plan de développement de compétences, sous réserve de l'accord du salarié. Dans ce cas, il fait l'objet d'une convention écrite conclue entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire ;
- A l'initiative du salarié, dans le cadre de la mobilisation de son compte personnel de formation (CPF).

Le bilan de compétences comprend trois phases :

- ✓ La phase préliminaire a pour objet :
 - d'analyser la demande et le besoin du bénéficiaire ;
 - de déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin;
 - de définir conjointement les modalités de déroulement du bilan.



- ✓ La phase d'investigation permet au salarié, soit de construire son projet professionnel et en vérifier la pertinence, soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives.
- ✓ La phase de conclusion, par la voie d'entretiens personnalisés permet au bénéficiaire de :
 - s'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation ;
 - recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels ;
 - prévoir les principales modalités et étapes du ou des projets professionnels, dont la possibilité de bénéficier d'un entretien de suivi avec le prestataire de bilan de compétences.

Article 3.3 – Actions auprès des demandeurs d'emploi

Les partenaires sociaux souhaitent encourager l'attractivité des métiers du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile en favorisant l'intégration et la professionnalisation des demandeurs d'emploi.

La Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective (POEC) vise à faciliter l'insertion des demandeurs d'emploi en leur permettant de bénéficier d'une formation visant à l'acquisition de compétences validées par une certification créée, portée et choisie par les branches.

La formation est financée par l'OPCO des entreprises de proximité, par Pôle emploi et/ou par l'Etat.

Constituant une réponse aux besoins en recrutement dans le secteur, la CPNIEFP conduira une politique active favorisant le recours à ce dispositif, en partenariat avec l'OPCO et Pôle emploi.

La CPNIEFP mobilisera également les Conseils régionaux pour promouvoir les métiers du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, faire connaître et reconnaître leur politique de professionnalisation, et obtenir des financements en particulier pour les certifications portées par les branches.

Article 4 – Observation des métiers et études sectorielles

La CPNIEFP est chargée de la mise en place d'un comité technique paritaire d'observation et de prospective des métiers et des qualifications.

En lien avec le CNPDS, ce comité technique paritaire d'observation a notamment pour mission :

- d'assurer une veille prospective ;
- de conduire des analyses sur l'évolution des activités, des emplois, des qualifications et des compétences au sein des branches ;
- de favoriser une démarche de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) ;
- de mettre en visibilité la filière professionnelle du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Article 5 – Certifications professionnelles

La CPNIEFP s'engage à poursuivre sa réflexion autour de la certification professionnelle en tenant compte des priorités définies en termes de métiers et de compétences et des travaux du comité technique paritaire d'observation.



La politique de certification doit permettre de répondre aux besoins de professionnalisation des salariés dans les branches et vise :

- La reconnaissance, l'adaptation, le développement et le renforcement des compétences des salariés et des futurs salariés ;
- La sécurisation des parcours professionnels ;
- L'accompagnement aux transformations des métiers et des compétences requises par le secteur ;

La politique de certification des branches est mise en œuvre par la CPNIEFP.

La CPNIEFP confie à IPERIA, la plateforme nationale de professionnalisation de l'emploi à domicile, l'élaboration, la délivrance et l'enregistrement auprès de France compétences des Certificats de Qualification Professionnelle (CQP), des titres à finalité professionnelle, et de toute autre certification éligible au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ou au Répertoire spécifique.

Article 6 – Mise en visibilité de la filière professionnelle du secteur

A la lumière des études initiées (Engagement Développement Et Compétences (EDEC) petite enfance, EDEC autonomie, rapport sectoriel, Plan d'Investissement dans les compétences (PIC), etc.), la CPNIEFP souhaite poursuivre les réflexions visant à favoriser les mobilités internes dans l'objectif de mettre en œuvre des passerelles entre les métiers du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, et présenter les perspectives d'évolution de carrière au sein de la filière.

CHAPITRE II – La valorisation et la reconnaissance des compétences par la formation et la certification.

Article 7 – Le passeport professionnel

La CPNIEFP élabore et actualise un passeport professionnel interbranche permettant au salarié de :

- retracer son expérience professionnelle et les compétences mobilisées dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile ;
- répertorier les certifications professionnelles portées par les Branches qu'il a acquies ainsi que les formations suivies dans ledit secteur.

A ce titre, le passeport professionnel est conçu comme un instrument de valorisation des compétences, en vue notamment d'une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE), d'employabilité et de reconnaissance sociale du professionnalisme du salarié. Il permet de montrer l'engagement des salariés dans une démarche d'amélioration continue de leurs pratiques professionnelles. Il est distinct du passeport d'orientation, de formation et de compétences.

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences est prévu par le Code du travail. Il est accessible à toute personne à travers le service dématérialisé d'information dédié au compte personnel de formation.



Article 8 – Le plan de développement des compétences

Article 8.1 – Définition

Les actions de formation qui visent le développement des compétences se définissent comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel. Le plan de développement des compétences inclut les actions de formation, de bilan de compétences, de VAE, d'apprentissage ainsi que toutes les actions qui contribuent à développer et à reconnaître les compétences des salariés.

Les actions suivies dans le cadre du plan de développement des compétences sont accessibles sans condition d'ancienneté. Elles sont organisées sur décision de l'employeur, soit à son initiative, soit, après qu'il ait donné son accord écrit suite à une demande du salarié.

Article 8.2 – La mise en œuvre du départ en formation dans le cadre du plan de développement des compétences.

a) Salarié mono employeur

Lorsque le salarié a un seul employeur, l'employeur unique est l'employeur porteur.

b) Salarié multi employeur

Lorsque le salarié a plusieurs employeurs, l'employeur à l'initiative du projet ou l'employeur choisi par le salarié pour la mise en œuvre de son action, sous réserve de son acceptation, est l'employeur porteur.

Le ou les employeurs non porteurs du projet de formation veilleront à tout mettre en œuvre pour faciliter la concrétisation du projet de formation.

c) Garde partagée

Dans le cadre de la garde-partagée prévue par la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999, la mise en œuvre de la formation est subordonnée au commun accord des deux employeurs.

L'employeur à l'initiative du projet ou l'employeur choisi par le salarié pour la mise en œuvre de son action est l'employeur porteur.

d) Employeur relais (APNI)

L'employeur porteur donne mandat à l'APNI pour assurer la prise en charge directe des rémunérations et des frais de vie pendant le suivi des formations, l'APNI assurant ainsi le rôle d'employeur relais conformément à l'article 14 du présent accord.

Article 8.3 – Actions de formation éligibles au financement

a) les actions de formation éligibles

Sont éligibles à un financement au titre du plan de développement des compétences :

- les actions de formation prioritaires définies annuellement et listées par la CPNIEFP ;



- les actions de formation dont les critères sont fixés chaque année par la CPNIEFP. Ces actions font l'objet d'une validation préalable. Celles-ci peuvent correspondre à :
 - un besoin émergent ;
 - une formation innovante ;
 - des demandes individuelles spécifiques

La CPNIEFP détermine annuellement, en concertation avec l'APNI, les conditions de prise en charge au titre du plan de développement des compétences.

b) le financement

Dans le cadre d'un protocole de contrôle, les coûts liés à la formation notamment les coûts pédagogiques, la rémunération, et les frais de vie, sont pris en charge par l'Association Paritaire Nationale Interbranche pour la mise en œuvre des garanties sociales des salariés (APNI).

Article 8.4 – Temps de formation

a) Action de formation réalisée durant le temps de travail

Lorsque l'action de formation prévue dans le cadre du plan de développement des compétences est réalisée sur le temps de travail, ce temps est assimilé à du temps de travail effectif.

Le salarié adresse à ses employeurs non porteurs une demande écrite d'autorisation d'absence pour formation. L'employeur non porteur adresse sa réponse au salarié par écrit dans un délai raisonnable et, en tout état de cause, avant la date de départ en formation.

Durant cette absence, le ou les contrats de travail sont suspendus. Pendant la formation, le contrat de travail avec l'employeur porteur est maintenu. La rémunération des heures de formation est versée au taux prévu par le contrat de travail qui le lie au salarié.

b) Action de formation réalisée en tout ou partie hors temps de travail

L'ensemble des actions de formation qui entrent dans le plan de développement des compétences, à l'exclusion des actions de formation obligatoires telles que définies à l'article L.6321-2 du code du travail peuvent se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail, dans une limite horaire fixée par la CPNIEFP.

L'action de formation ne peut pas se dérouler sur une période de congés payés.

Lorsque l'action de formation se déroule en tout ou partie en dehors du temps de travail, le salarié transmet à l'employeur unique ou à l'employeur porteur son accord écrit.

Cet accord écrit peut être dénoncé par le salarié dans les 8 jours suivant sa conclusion.

Le refus du salarié de participer à une action de formation en dehors du temps de travail ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.



Pour les salariés du particulier employeur

Lorsque l'action de formation suivie dans le cadre du plan de développement des compétences est réalisée en tout ou partie en dehors du temps de travail, le salarié perçoit une allocation forfaitaire de formation pour la part réalisée hors temps de travail. L'allocation de formation est versée au salarié par l'APNI, conformément à l'article 14 du présent accord.

Le montant de l'allocation forfaitaire de formation est déterminé chaque année par la CPNIEFP en fonction des ressources disponibles et validé par l'APNI.

Pour les assistants maternels du particulier employeur

Lorsque l'action de formation suivie dans le cadre du plan de développement des compétences est réalisée en tout ou partie en dehors du temps de travail, l'assistant maternel perçoit une allocation forfaitaire de formation pour la part réalisée hors temps de travail. L'allocation de formation est versée au salarié par l'APNI, conformément à l'article 14 du présent accord.

Le montant de l'allocation forfaitaire de formation est déterminé chaque année par la CPNIEFP en fonction des ressources disponibles et validé par l'APNI.

Article 9 – Compte personnel de formation (CPF)

Article 9.1 – Les principes généraux

Le CPF est un droit attaché à la personne. Il permet à un salarié ou à une personne en recherche d'emploi de suivre, à son initiative, une action de formation éligible au compte, afin d'évoluer professionnellement et de sécuriser son parcours professionnel.

Le CPF est mobilisé par son titulaire, lequel peut activer son compte, renseigner son Espace personnel et recueillir toute information utile sur le site officiel : www.moncompteformation.gouv.fr.

Article 9.2 – Les formations éligibles au CPF

Conformément au code du travail, sont éligibles au CPF, les actions de formation sanctionnées par les certifications professionnelles enregistrées au RNCP, celles sanctionnées par les attestations de validation de blocs de compétences ou par les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles. Sous conditions, sont également éligibles au CPF les actions mentionnées au II de l'article L.6323-6 du code du travail.

Article 9.3 – Alimentation du CPF

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le CPF du salarié ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année est alimenté à hauteur de 500 euros au titre de cette année, dans la limite d'un plafond total de 5 000 euros.



L'alimentation du CPF et le montant du plafond total sont portés respectivement à 800 euros et 8000 euros pour les salariés n'ayant pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle classé ou enregistré au niveau V (nomenclature du 21 mars 1969) ou au niveau 3 (décret n°2019-14 du 8 janvier 2019), ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche.

Afin de bénéficier de cette majoration, le salarié doit activer son compte personnel d'activité et renseigner son niveau de formation sur la plateforme dédiée : www.moncompteformation.gouv.fr.

Lorsque la durée de travail a été inférieure à la moitié de la durée conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année, le CPF est alimenté à due proportion de la durée de travail effectuée.

Le compte personnel de formation est alimenté au titre de chaque année. L'inscription des droits acquis est effectuée par la Caisse des dépôts et consignations (CDC). Aucune démarche spécifique n'incombe au particulier employeur.

Article 9.4 – Les abondements complémentaires

Les partenaires sociaux décident de mettre en place des mécanismes d'abondement du CPF en direction des publics prioritaires. Les conditions et les modalités de l'abondement sont déterminées en fonction des ressources disponibles, des priorités de branches et des orientations fixées par la CPNIEFP.

Article 9.5 – La mise en œuvre du CPF

a) Le salarié peut mobiliser son CPF en tout ou partie pendant le temps de travail

1- Salarié mono employeur

Le salarié qui souhaite bénéficier d'une action de formation au titre du CPF, suivie en tout ou partie pendant le temps de travail adresse une demande d'autorisation d'absence à l'employeur unique avant le début de l'action de formation dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 60 jours calendaires si la durée de l'action de formation est inférieure à six mois ;
- 120 jours calendaires si la durée de l'action de formation est égale ou supérieure à six mois.

A compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de trente jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.

2- Salarié multi employeur et garde partagée

Le salarié multi employeur qui souhaite bénéficier d'une action de formation au titre du CPF suivi en tout ou partie pendant le temps de travail de plusieurs employeurs doit adresser une demande d'autorisation d'absence à chaque employeur avant le début de l'action de formation dans le délai prévu à l'article 9.5, a), 1 du présent accord.



A compter de la réception de la demande, chaque employeur dispose d'un délai de trente jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. La réponse de chaque employeur ne vaut que pour la part des actions de formation se déroulant sur la période durant laquelle il emploie le salarié.

Ces règles s'appliquent également dans le cadre de la garde partagée.

b) Le salarié peut mobiliser son CPF en dehors du temps de travail. Dans ce cas, l'accord de l'employeur n'est pas requis.

Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie du régime de sécurité sociale relatif à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Le salarié peut solliciter l'appui de l'employeur dans la mise en œuvre de son projet. Il peut également s'adresser à un opérateur de conseil en évolution professionnelle.

Article 10 – Mobilisation du CPF dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.

Article 10.1 – Les principes généraux

Sous réserve de remplir les conditions légales et réglementaires, le salarié peut mobiliser les droits inscrits sur son CPF afin que celui-ci contribue au financement d'une action de formation certifiante, destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.

Il bénéficie dans ce cas d'un positionnement préalable au suivi de l'action de formation réalisé par le prestataire de formation, afin d'identifier ses acquis professionnels et permettant d'adapter la durée du parcours de formation proposé.

Le conseil en évolution professionnelle peut informer, orienter et aider le salarié à formaliser son projet de transition professionnelle. Il peut également proposer un plan de financement.

Le projet est présenté par le salarié à la Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale (CPIR). La CPIR apprécie la pertinence du projet, instruit la demande de prise en charge financière et autorise la réalisation et le financement du projet.

Article 10.2 – La mise en œuvre du projet de transition professionnelle

Dans le cadre du projet de transition professionnelle, lorsque l'action de formation se déroule en tout ou partie durant le temps de travail, le salarié bénéficie d'un congé spécifique.

Dans ce cas, le salarié doit adresser par écrit une demande d'accord à son ou ses employeurs. Le ou les employeurs doivent transmettre leur réponse par écrit et sont en droit de refuser ou de différer le bénéfice du congé de transition professionnelle demandé par le salarié, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

La rémunération du salarié pendant le congé de transition professionnelle est versée par la CPIR.



Article 11 – Validation des acquis et de l'expérience

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de développer la VAE dans les branches des salariés et des assistants maternels du particulier employeur, afin de permettre l'acquisition d'une certification professionnelle, consolider les parcours professionnels, optimiser le recours à la formation, accroître l'attractivité des métiers, favoriser une démarche de promotion professionnelle et le maintien dans l'emploi.

A ce titre, ils confient à la CPNIEFP l'objectif de développer une politique active en matière de VAE et de professionnalisation par l'acquisition des certifications spécifiques au secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Article 12 – Mise en place de l'alternance

Les partenaires sociaux s'engagent à développer l'alternance pour l'insertion des jeunes et des publics éloignés de l'emploi dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

A ce titre, ils s'engagent à développer le contrat de professionnalisation en s'appuyant notamment sur l'expérimentation déjà menée.

En parallèle, les partenaires sociaux s'engagent à travailler sur la mise en place du contrat d'apprentissage dans le secteur.

CHAPITRE III – L'accompagnement des particuliers employeurs et des salariés

Article 13 – L'entretien professionnel

Le salarié bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur. L'entretien est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle notamment en termes de qualifications et d'emploi. A ce titre, il doit être l'occasion d'échanger sur les besoins en formation du salarié.

Cet entretien doit également être organisé lorsque le salarié reprend son activité à l'issue : d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'un arrêt consécutif à une affection de longue durée.

Tous les six ans, l'entretien professionnel porte sur l'appréciation du parcours professionnel du salarié et notamment sur l'évolution de l'emploi du salarié, l'acquisition d'éléments de certification par la formation ou par la validation des acquis de l'expérience et la progression salariale.

Compte tenu de la singularité du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, les partenaires sociaux confient à la CPNIEFP le soin d'élaborer des propositions d'outils et de supports d'information à destination des particuliers employeurs et des salariés afin de faciliter la mise en œuvre des entretiens professionnels et permettre leur diffusion auprès des publics concernés, dans un délai de deux ans à compter de l'extension du présent accord.



Article 14 – Le rôle de l'Association Paritaire Nationale Interbranche pour la mise en œuvre des garanties sociales des salariés (APNI)

En application de l'accord du 19 décembre 2018, étendu par arrêté du 25/06/2019 et publié au Journal officiel du 28/06/2019, l'APNI est chargée de contribuer au développement de la formation professionnelle des salariés et des assistants maternels du particulier employeur et d'assurer la gestion des contributions et des ressources destinées au financement de la formation professionnelle listées à l'article 4.4 de l'accord du 19 décembre 2018.

Conformément aux dispositions énoncées à l'article L.6331-60 du code du travail et du décret n°2018-1344 pris pour son application, un Conseil de gestion a été créé au sein d'une section spécifique de l'APNI chargée de la gestion de la contribution légale et des autres ressources allouées par l'OPCO.

Conformément à ses statuts, l'APNI assure, dans le champ de la formation professionnelle, l'interface entre les particuliers employeurs, les salariés et l'ensemble des acteurs concernés.

Elle a notamment pour mission de :

- recevoir mandat de la part des particuliers employeurs pour assurer la prise en charge directe des rémunérations et des frais de vie des salariés pendant le suivi de formations, jouant ainsi le rôle d'employeur relais, et simplifier la gestion administrative liée aux dispositifs de formation ;
- mettre en place toute action d'information, de promotion, de développement, de financement, de gestion, de mise en œuvre des actions qui lui sont confiées par accord de branche dans le champ de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle ;
- conduire toute action conforme à ses statuts dans le champ de l'emploi, de l'orientation, de la formation professionnelle, particulièrement en matière d'information et de promotion des métiers du secteur et des possibilités de développement des parcours professionnels.

Article 15 – Accompagnement des particuliers employeurs et des salariés dans la mise en place des parcours de professionnalisation.

Les partenaires sociaux confient, notamment à IPERIA, la plateforme nationale de professionnalisation de l'emploi à domicile, le soin de conseiller et d'accompagner les particuliers employeurs ainsi que les salariés dans leur projet de formation et leur parcours professionnel dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

CHAPITRE IV – CPNIEFP et financement de la formation professionnelle continue

Article 16 – Le financement de la formation

Les partenaires sociaux confirment l'accord du 19 décembre 2018 qui prévoit, outre la contribution légale dérogatoire fixée par l'article L.6331-57 du code du travail (0,15%), une contribution conventionnelle de 0,40% calculée sur l'assiette définie par l'article L.6331-58 du code du travail destinée au développement de la formation continue dans les branches des salariés et des assistants maternels du particulier employeur, en complément des dispositifs légaux et dans le cadre d'actions ou de projets identifiés par les branches comme prioritaires.



La gestion des contributions et des ressources destinées au financement de la formation professionnelle des salariés et des assistants maternels du particulier employeur listées à l'article 4.4 de l'accord du 19 décembre 2018 est assurée par l'APNI.

Article 17 – La Commission paritaire nationale interbranche de l'emploi et de la formation professionnelle.

Article 17.1 – Les missions de la CPNIEFP

La CPNIEFP a notamment pour mission de :

- Définir les priorités en matière de formation professionnelle et les mettre œuvre ;
- Contribuer au développement des parcours de professionnalisation et encourager les salariés à s'engager dans une démarche de certification des compétences ;
- Prendre des initiatives afin de pouvoir obtenir des pouvoirs publics les engagements nécessaires au développement de la formation professionnelle ;
- Mettre en place les moyens d'information à l'intention des particuliers employeurs et des salariés sur les actions de formation et les modalités de leur mise en œuvre ;
- Préparer les accords collectifs relatifs à la professionnalisation, préalablement à leur négociation et à leur conclusion dans le cadre de la CPPNI ;
- Etablir chaque année un rapport qui dresse un bilan, à destination des partenaires sociaux des branches, des actions de professionnalisation engagées par les branches au cours de l'année écoulée et définir les objectifs pour l'année à venir.

Plus spécifiquement, la CPNIEFP est chargée de :

- Déterminer et conduire la politique de certification de compétences du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.
- Prendre toute décision utile au déploiement de processus pédagogiques innovants afin de favoriser l'accès à la formation des salariés ;
- Mettre en œuvre les orientations définies en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pour le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Article 17.2- Composition

La CPNIEFP se compose de deux collèges.

- Le collège salarié est composé :
 - d'un membre titulaire et d'un membre suppléant désignés par chacune des organisations syndicales représentatives dans le champ de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 ;
 - d'un membre titulaire et d'un membre suppléant désignés par chacune des organisations syndicales représentatives dans le champ de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1^{er} juillet 2004.



- Le collège employeur comprend un nombre de représentants employeurs, désignés par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche des salariés du particulier employeur et / ou dans la branche des assistants maternels du particulier employeur, égal à celui des représentants titulaires et suppléants du collège salarié.

Les suppléants ne peuvent siéger qu'en l'absence des titulaires.

Les représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau de chaque branche sont désignés par ces mêmes organisations. Celles-ci doivent faire connaître par écrit le nom et les coordonnées des représentants titulaires et suppléants au secrétariat de la CPNIEFP. Elles doivent également informer par écrit le secrétariat de toute modification des mandats en cours.

La CPNIEFP élit un président et un vice-président n'appartenant pas au même collège afin, d'assurer la présidence de séance et le rôle de correspondant de leur collège respectif, de la représenter à l'extérieur de la CPNIEFP.

La durée de mandat de la présidence (président et vice-président) est fixée à 4 ans, avec une alternance à mi-mandat (2 ans).

Article 17.3. Fonctionnement

La CPNIEFP se réunit autant de fois que les membres l'estiment nécessaire et au minimum 2 fois par an. Elle est mandatée pour établir toute liaison et coordination nécessaires avec les instances publiques, professionnelles ou privées ayant des attributions dans les domaines de l'emploi et de la formation.

L'ordre du jour de chaque réunion est arrêté par la présidence en fonction des propositions faites par les membres de la CPNIEFP notamment lors de la séance précédente.

En fonction des sujets inscrits à l'ordre du jour, l'APNI pourra être invitée à participer à la réunion de la CPNIEFP.

Article 17.4. Secrétariat

Le secrétariat de la CPNIEFP est assuré par le secrétariat des branches.

Article 17.5. Délibérations

Au sein de la CPNIEFP, chaque collège dispose d'un nombre équivalent de voix.

Chaque représentant du collège des salariés dispose d'une voix attribuée à son titulaire ou à son suppléant en cas d'absence du titulaire.

Les représentants du collège des employeurs disposent du même nombre de voix, attribué dans les mêmes conditions.

En l'absence du titulaire et du suppléant, un pouvoir pourra être donné à un membre appartenant au même collège. Il sera remis au secrétariat. Le nombre de pouvoirs est limité à 2 par membre présent. Ils doivent être écrits et annexés au compte rendu.



Afin de garantir une continuité de débats, les organisations représentatives dans les branches veilleront à une représentation la plus constante possible.

La présence effective ou la représentation de la majorité absolue des membres titulaires par collège est nécessaire pour la tenue de la CPNIEFP.

Les décisions de la CPNIEFP sont prises à la majorité absolue des votants présents ou représentés par collège.

En cas de désaccord entre les collèges, un second vote est nécessaire. La majorité relative des membres titulaires présents ou représentés est alors requise.

A la demande de la majorité des membres présents ou représentés un vote peut être reporté à la prochaine réunion.

Lorsqu'une délibération concerne uniquement l'une des deux branches professionnelles, seuls disposent du droit de vote, les représentants du collège salarié et ceux du collège employeur désignés pour la branche professionnelle concernée. Les règles de suppléance et de majorité sont identiques à celles prévues pour un vote rassemblant les deux branches professionnelles.

Lors de chaque CPNIEFP, un projet de compte rendu des débats tenus en séance est élaboré par le secrétariat et adressé aux membres en vue d'être proposé à l'approbation des membres lors de la réunion suivante.

Article 18 – Opérateur de compétences (OPCO)

Aux termes de l'accord interbranche du 5 mars 2019, étendu par arrêté du 25/06/2019 et publié au Journal officiel du 28/06/2019, les partenaires sociaux ont désigné « l'OCPO des entreprises de proximité » pour les branches professionnelles des salariés et des assistants maternels du particulier employeur.

Conformément aux dispositions énoncées à l'article L.6332-1 du code du travail, l'OPCO des entreprises de proximité a pour mission de contribuer au développement de la formation professionnelle.

Article 19 – Dénonciation et révision

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L.2261-9 à L.2261-12 du code du travail.

Il pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L.2261-7 à L.2261-8 du code du travail.

Les demandes de révision seront portées devant les CPPNI des branches des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur.

Article 20 – Vie de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le premier jour du mois suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.



Les parties signataires conviennent de se revoir au plus tard dans le délai de 3 ans à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord. A cette occasion, les partenaires sociaux dresseront le bilan qualitatif et quantitatif de l'application de l'accord afin d'en évaluer l'impact, d'identifier les points d'amélioration et de proposer un éventuel avenant.

Conformément aux dispositions de l'article L.2231-5 du code du travail, le présent accord est notifié par lettre recommandée avec accusé de réception à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Le présent accord est établi en autant d'exemplaires que nécessaire pour le dépôt dans les conditions prévues aux articles L.2231-6 et D.2231-2 et suivants du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension de l'accord. L'extension sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 17 novembre 2020

Pour la branche des salariés du particulier employeur relevant de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999

La Fédération des Particuliers Employeurs de France – FEPEM

M. BROUARD 

La Fédération des Services C. F. D. T.

La Fédération C.G.T du Commerce, des Services et de la Distribution

Stéphane FUSTEC 

La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et des activités annexes Force Ouvrière F. G. T. A. / F. O.

Veronique Delaunay 

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes U.N.S.A – F.E.S.S.A.D.



Sand Duvolsne

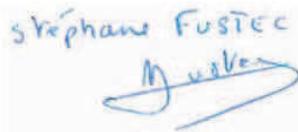
Pour la branche des assistants maternels du particulier employeur relevant de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004

La Fédération des Particuliers Employeurs de France - FEPEM



M. BROUARD

La Fédération C.G.T du commerce, des Services et de la distribution



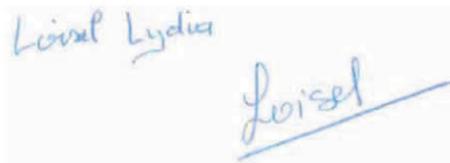
Stéphane FUSTEC

La Confédération des Syndicats d'Assistants Familiaux et d'Assistants Maternels C.S.A.F.A.M



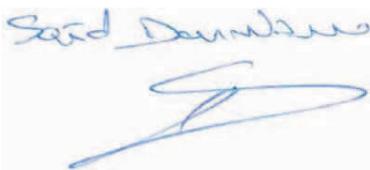
Nathalie DIOZÉ

Le Syndicat Professionnel des Assistants Maternels et Assistants Familiaux S.P.A.M.A.F



Loisel Lydia

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes U.N.S.A – F.E.S.S.A.D.



Sand Duvolsne

**BRANCHES PROFESSIONNELLES DES SALARIÉS DU PARTICULIER EMPLOYEUR
ET DES ASSISTANTS MATERNELS DU PARTICULIER EMPLOYEUR**

**ACCORD INTERBRANCHES PORTANT SUR LA CRÉATION
D'UN ORGANISME SPÉCIFIQUE AU SEIN DE L'OPCO
ET D'UNE ASSOCIATION PARITAIRE NATIONALE INTERBRANCHES POUR LA MISE EN
ŒUVRE DES GARANTIES SOCIALES DES SALARIÉS**

PREAMBULE

La loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel porte l'ambition de développer l'autonomie de chacun dans l'accès à la formation et de favoriser particulièrement les actions en direction des travailleurs les moins qualifiés.

Les branches professionnelles des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur partagent ces objectifs qu'elles ont déjà affirmés au travers de leurs actions et de la signature d'accords de branche.

Elles entendent poursuivre les démarches entreprises par les CPNEFP visant notamment à :

- permettre à chaque salarié de devenir acteur de son parcours professionnel ;
- faciliter l'accès des salariés à la qualification et à la certification ;
- accompagner les salariés pour les aider au développement de leurs compétences ;
- sécuriser les parcours professionnels des salariés et les fidéliser ;
- assurer l'attractivité et la mixité des emplois ;
- accompagner la gestion prévisionnelle des emplois et compétences ;
- faciliter l'intégration dans nos branches de personnes les plus éloignées de l'emploi.

La loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a fait le choix de transformer profondément le système de formation professionnelle pour le rendre plus attractif, plus efficient et plus équitable. Dans ce cadre, elle a confirmé la reconnaissance des spécificités du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile et la nécessité de disposer de financements et modalités d'organisation adaptés. A notamment été validé le principe d'un attachement encadré des droits sociaux aux salariés, pour un meilleur exercice de ces droits.

Conformément à la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 et au décret relatif aux contributions versées par certaines catégories d'employeurs pris pour son application, et afin de mettre en œuvre la politique de professionnalisation définie par les CPNEFP, les signataires décident de :

- la mise en place d'un Organisme paritaire spécifique au sein de l'Opérateur de compétences, conformément aux dispositions de l'article D. 6331-67 du code du travail ;
- la création d'une Association paritaire nationale interbranches qui a pour mission de contribuer au développement de la formation professionnelle et notamment, en tant qu'employeur relais, d'assurer dans le cadre de la professionnalisation, l'interface entre les particuliers employeurs, les salariés et l'ensemble des acteurs.

SD ND
1
SC VR
TB

ARTICLE 1 – OBJET DE L'ACCORD ET CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord a pour objet la création :

- d'un Organisme spécifique créé au sein de l'OPCO agréé pour le champ des salariés du particulier employeur relevant de la convention collective du 24 novembre 1999 et des assistants maternels du particulier employeur relevant de celle du 1^{er} juillet 2004, en application de l'article 38 de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et au décret relatif aux contributions versées par certaines catégories d'employeurs pris pour son application ;
- d'une Association paritaire nationale de gestion des droits des salariés et des assistants maternels du particulier employeur chargée notamment de jouer le rôle d'employeur relais dans le cadre du mandatement prévu à l'article D. 6331-69 du code du travail.

Le présent accord a également pour objet de consolider la contribution conventionnelle prévue par les accords du 17 décembre 2014 relatifs au financement de la formation professionnelle tout au long de la vie conclus dans les branches des salariés et assistants maternels du particulier employeur, et confirmés par l'accord du 25 mars 2016 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie conclu dans la branche des salariés du particulier employeur et par l'accord du 7 juin 2016 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie conclu dans la branche des assistants maternels du particulier employeur.

ARTICLE 2 – ORGANISME SPÉCIFIQUE CRÉÉ AU SEIN DE L'OPCO

Il est créé au sein de l'OPCO agréé pour le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, comprenant le champ des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur, un organisme spécifique administré par un Conseil de Gestion.

L'organisme spécifique a pour mission le développement de la formation professionnelle des salariés du particulier employeur et assistants maternels du particulier employeur.

Conformément à l'article L. 6331-60 du code du travail, il assure la gestion particulière de la contribution au financement de la formation professionnelle versée par les particuliers employeurs.

Cette contribution peut être utilisée dans les conditions prévues par l'article D. 6331-69 du Code du travail.

Article 3 – CONSEIL DE GESTION DE L'ORGANISME SPÉCIFIQUE

Article 3.1 – Composition et fonctionnement

Conformément à l'article D. 6331-67 du code du travail, le Conseil de gestion est composé d'un nombre égal de représentants des employeurs et des salariés désignés par les signataires du présent accord. Les membres du Conseil de gestion peuvent se faire représenter par un suppléant désigné selon les mêmes modalités que le titulaire.

Les modalités de fonctionnement du Conseil de gestion seront précisées dans le règlement intérieur de celui-ci.

SD
ND
2
Se VR
MB
NG

Article 3.2 – Missions du Conseil de gestion.

Le Conseil de gestion propose au Conseil d'Administration de l'OPCO :

- les actions et services à mettre en œuvre,
- les modalités de leur financement au titre de la contribution au financement de la formation professionnelle versée par les particuliers employeurs ainsi que par tous les moyens et services développés par l'OPCO.

Le Conseil de gestion adresse à l'OPCO, au nom de l'organisme spécifique, l'ensemble des renseignements statistiques et financiers, conformément aux dispositions réglementaires.

Il transmet au nom de l'organisme spécifique, aux services du ministre chargé de la formation professionnelle, un bilan de l'activité annuelle précédente de l'organisme spécifique, permettant de suivre son fonctionnement et d'apprécier l'emploi des fonds reçus, conformément aux dispositions réglementaires.

Il arrête son règlement intérieur qu'il transmet à l'OPCO.

ARTICLE 4 - ASSOCIATION PARITAIRE NATIONALE INTERBRANCHES POUR LA MISE EN ŒUVRE DES GARANTIES SOCIALES DES SALARIES (APNI)

Article 4.1 – Création et fonctionnement de l'Association paritaire nationale interbranches.

Il est créé par les signataires une Association paritaire nationale interbranches sous la forme d'une association loi 1901.

Les modalités de création et de fonctionnement de l'Association paritaire nationale interbranches sont précisées dans ses statuts.

Article 4.2 – Missions de l'Association paritaire nationale interbranches.

A partir des orientations portées par les branches professionnelles des salariés et assistants maternels du particulier employeur, cette Association a pour mission de contribuer au développement de la formation professionnelle des salariés.

Pour mener à bien cette mission, elle est notamment chargée de :

- recevoir mandat de la part des employeurs pour assurer la prise en charge directe des rémunérations et des frais de vie des salariés pendant le suivi de formations, jouant ainsi le rôle d'employeur relais, et simplifier la gestion administrative liée aux dispositifs de formation ;
- mettre en place toute action d'information, de promotion, de développement, de financement, de gestion, de mise en œuvre des actions qui lui sont confiées par accords de branche dans le champ de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle ;
- conduire toute action conforme à ses statuts dans le champ de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle, particulièrement en matière d'information et de promotion des métiers du secteur et des possibilités de développement des parcours professionnels.

L'action de l'Association paritaire nationale interbranches s'exerce tant en direction des salariés ou demandeurs d'emploi que des employeurs.

57 NA VG NG
SE 3 VR
PLB

Les missions de l'Association paritaire nationale interbranches, telles que prévues au présent article, ne sont pas exclusives de missions relevant d'autres droits et garanties sociales dont la gestion lui serait confiée par les branches des salariés et assistants maternels du particulier employeur.

Article 4.3 – Partenariats

Pour assurer l'intégralité de ses missions, l'Association paritaire nationale interbranches peut passer toute convention avec des partenaires, dans le respect du cadre légal, réglementaire et conventionnel régissant son action et son champ d'intervention.

Elle pourra conclure des conventions avec :

- L'OPCO agréé pour les branches des salariés et assistants maternels du particulier employeur, afin de déterminer les modalités de mise en oeuvre des actions décidées par l'organisme spécifique créé au sein de l'OPCO, pour la formation et le développement des compétences des salariés et assistants maternels du particulier employeur ;
- L'organisme chargé de la collecte et du recouvrement des cotisations dues par les particuliers employeurs et/ou l'IRCEM Prévoyance pour déterminer les modalités de collecte et de reversement des ressources financières spécifiques mises en place par les branches au bénéfice des garanties sociales des salariés et assistants maternels du particulier employeur ;
- IPERIA, la plateforme nationale de professionnalisation de l'emploi à domicile, pour la mise en oeuvre de ses actions ;
- La Caisse des Dépôts et Consignations, pour la promotion du compte personnel de formation conformément aux dispositions de l'article L. 6333-4 du Code du travail ;
- Tout organisme ou entité qui pourrait contribuer à l'exercice de ses missions.

Article 4.4 – Ressources

4.4.1 – Composition des ressources

Les ressources de l'Association paritaire nationale interbranches sont composées de :

- Les ressources apportées par l'OPCO ;
- Toute ressource conventionnelle instituée par accord interbranches pour mettre en place et développer les garanties sociales des salariés et assistants maternels du particulier employeur. Elles sont reversées à l'Association après avoir été collectées et recouvrées par les organismes chargés du recouvrement des cotisations et des contributions dues par les particuliers employeurs.
- Toute subvention, financement, don ou leg autorisé lui permettant de remplir ses missions ; Et plus généralement toute ressource dans le respect des règles légales, réglementaires et conventionnelles régissant son activité.

4.4.2- Contribution conventionnelle destinée à la formation professionnelle

Les partenaires sociaux réaffirment avec force leur volonté de renforcer les démarches entreprises par les branches des salariés et assistants maternels du particulier employeur en vue de poursuivre le développement de la formation professionnelle des salariés relevant de ces deux branches.

Il est donc convenu de mobiliser la contribution conventionnelle prévue par les accords relatifs au financement de la formation professionnelle du 17 décembre 2014 et confirmés par les accords du 25 mars 2016 et du 7 juin 2016 relatifs à la formation professionnelle tout au long de la vie conclus dans les branches des salariés et assistants maternels du particulier employeur à 0,40% calculé sur l'assiette définie par l'article L.6331-58 du Code du travail, à compter du 1^{er} avril 2019.

ND 30
4 VG
VR N.G.
SE HB

Article 4.5 – Statuts

Les parties signataires conviennent de se réunir dès la signature du présent accord pour adopter les statuts de l'Association paritaire nationale interbranches et déterminer son règlement intérieur, afin de permettre son fonctionnement à la date du 1^{er} janvier 2019.

Les statuts préciseront notamment les règles de gouvernance, de gestion et de transparence dans le respect du présent accord.

ARTICLE 5 - DURÉE ET ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet à compter de sa signature.

ARTICLE 6 - DÉNONCIATION ET RÉVISION

Toute demande de révision du présent accord s'opérera dans les conditions fixées par les dispositions légales et devra être portée devant les Commissions Permanentes Paritaires de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) mises en place au sein de la branche des salariés du particulier employeur et de celle des assistants maternels du particulier employeur.

La dénonciation du présent accord s'effectue conformément aux dispositions légales en vigueur.

ARTICLE 7- NOTIFICATION ET FORMALITES DE DÉPÔT DE L'ACCORD

Conformément aux dispositions de l'article L2231-5 du code du travail, le présent accord est notifié par lettre recommandée avec accusé de réception à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Le présent accord est établi en autant d'exemplaires que nécessaire pour le dépôt dans les conditions prévues aux articles L2231-6 et D2231-2 et suivants du Code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension de l'accord.

L'extension sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 29 septembre 2018.

Pour la branche des salariés du particulier employeur relevant de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999

La Fédération des Particuliers Employeurs – FEPEM

Maëlle BRILLARD
UBP

SD 111 42
5 VR
MB NG

La Fédération des Services C. F. D. T.

Véronique REVELLOD



La Fédération C.G.T du commerce, des Services et de la distribution

Nathalie GAFFAR



La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs
et des activités annexes Force Ouvrière F. G. T. A. / F. O.

Delphine Veronique



L'Union Nationale des Syndicats Autonomes U.N.S.A – F.E.S.S.A.D.

Sarah Darnis



Pour la branche des assistants maternels du particulier employeur relevant de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1^{er} juillet 2004

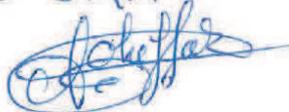
La Fédération des Particuliers Employeurs - FEPEM

Marielle BROUARD



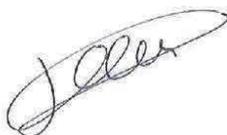
La Fédération C.G.T du commerce, des Services et de la distribution

Nathalie GAFFAR



La Confédération des Syndicats d'Assistants Familiaux et d'Assistants Maternels C.S.A.F.A.M

Nathalie Diocé



Le Syndicat Professionnel des Assistants Maternels et Assistants Familiaux S.P.A.M.A.F

CAUOMAS Sylvie



L'Union Nationale des Syndicats Autonomes U.N.S.A – F.E.S.S.A.D.

Said Danwane



**BRANCHES PROFESSIONNELLES DES SALARIÉS DU PARTICULIER EMPLOYEUR
ET DES ASSISTANTS MATERNELS DU PARTICULIER EMPLOYEUR**

**ACCORD INTERBRANCHES PORTANT SUR LA DÉSIGNATION
D'UN OPÉRATEUR DE COMPÉTENCES**

Vu l'article 39 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel.

Attendu que le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile est singulier notamment en ce qu'il regroupe une grande diversité de métiers et un volume d'emplois conséquent, encadré par une relation contractuelle liant un salarié et un employeur non professionnel, personne physique ne poursuivant pas de but lucratif ni marchand.

Attendu que le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile est constitué de deux branches particulièrement ancrées et déployées sur les territoires.

Attendu que la mise en œuvre des accords de professionnalisation conclus dans les branches du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile nécessite que soient prises en compte les spécificités du secteur par l'OPCO désigné telles qu'elles l'ont été jusqu'à présent à travers une proximité et un maillage territorial.

Attendu que les modalités d'organisation retenues par l'OPCO ci-dessous désigné, paraissent de nature à accueillir l'organisme spécifique prévu par l'article 38 de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et créé aux termes de l'accord interbranches du 19 décembre 2018 portant création d'un organisme spécifique au sein de l'OPCO et d'une Association Paritaire Nationale Interbranches pour la mise en œuvre des garanties sociales des salariés.

Pour toutes ces raisons, liées au maillage territorial, à la proximité et à l'adaptation à notre secteur, les partenaires sociaux des branches des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur sous la dénomination secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile conviennent :

Article 1- Désignation de l'OPCO

Les organisations syndicales représentatives de salariés et l'organisation professionnelle d'employeurs représentative dans les branches des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur décident de désigner l'OPCO des entreprises de proximité (OPCO 10) comme opérateur de compétences du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile sur les champs couverts par :

- La Convention Collective Nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999.

VR NG 1 UD JCB
ND SE

- la Convention Collective Nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1^{er} juillet 2004.

Le présent accord annule et remplace l'accord interbranches du 19 décembre 2018 portant sur la désignation d'un opérateur de compétences.

Article 2 – Dépôt et extension

Conformément aux dispositions de l'article L2231-5 du code du travail, le présent accord est notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

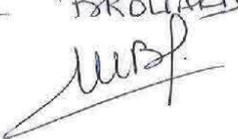
Le présent accord est établi en autant d'exemplaires que nécessaire pour le dépôt dans les conditions prévues aux articles L.2231-6 et D2231-2 et suivants du code du travail.

Les parties conviennent de demander l'extension du présent accord.
L'extension sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Paris le 5 Mars 2019

Pour la branche des salariés du particulier employeur relevant de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999

La Fédération des Particuliers Employeurs – FEPEM

Marielle BROUARD


La Fédération des Services C. F. D. T.

Valérie REVILLON


La Fédération C.G.T du Commerce, des Services et de la Distribution

Nathalie GHAFFAR


VR N.G 2 V.D
ND SE 7/18

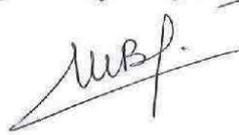
La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs
et des activités annexes Force Ouvrière F. G. T. A. / F. O.

Delphine Veronique


L'Union Nationale des Syndicats Autonomes U.N.S.A – F.E.S.S.A.D.

Pour la branche des assistants maternels du particulier employeur relevant de la convention
collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1^{er} juillet 2004

La Fédération des Particuliers Employeurs - FEPEM

Marielle POROLIARD


La Fédération C.G.T du commerce, des Services et de la distribution

Nathalie GHAMAR


La Confédération des Syndicats d'Assistants Familiaux et d'Assistants Maternels C.S.A.F.A.M

Nathalie Diore
