

## **Accord collectif d'entreprise relatif à la formation**

Entre l'Association APAJH de la CREUSE – 23, Rue Sylvain Blanchet – 23000 GUERET,  
représentée par Monsieur Christian ELION, en qualité de Président,

Et les organisations syndicales représentées à l'APAJH de la CREUSE,  
La CFDT, représentée par Monsieur Bernard FRANCOISE,  
La CGT, représentée par Madame Laurence MIMAUD,

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule :

Le présent accord est conclu afin de définir

1) Les modalités de compensation liée au temps de déplacement pour se rendre sur le lieu de formation, lorsque celui ci dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail.

2) La mise en place du droit individuel à la formation (DIF)

3) Les orientations relatives à la validation des acquis de l'expérience (VAE)

L'application de ces 3 points sera régulièrement évaluée afin de définir des mesures d'amélioration à chaque fois que ce sera possible.

### **Article 1 : Champ d'application**

Le présent accord s'applique à tous les salariés de l'association APAJH de la CREUSE.

### **Article 2 : Compensation liée au temps de déplacement**

L'ordonnance L 212-4 loi n° 2005-32 du 18/01/2005, art.69 précise :

« Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas du temps de travail effectif.

Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu de travail, il doit faire l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière, déterminée par convention ou accord collectif ou par défaut par décision unilatérale de l'employeur prise après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel si ils existent. La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail ne doit pas entraîner de perte de salaire.»

L'employeur propose :

Le temps de déplacement hors horaire habituel de travail (en référence au planning) vers le lieu de formation, supérieur au temps de trajet du domicile au lieu de travail, fait l'objet d'une compensation lorsqu'il s'agit d'une formation à l'initiative de l'employeur ou du salarié.

BF

LT<sup>1</sup>

CE

Cette compensation est fixée à 100% du dépassement du temps de trajet habituel, lorsque la formation est à l'initiative de l'employeur. Elle est fixée à 50% du dépassement du temps de trajet habituel lorsque la formation est à l'initiative du salarié.

L'établissement mettra à chaque fois que cela sera possible un véhicule de service à disposition des professionnels. Ce véhicule pourra éventuellement être mis à disposition la veille. Les modalités d'application de ce principe seront définies par chaque établissement en fonction de la spécificité des situations.

Si la même formation est organisée sur deux sites différents, l'employeur peut demander au salarié de s'inscrire sur le site le plus proche de l'établissement.

Le salarié a la possibilité d'effectuer un autre choix, mais son droit à compensation du temps de trajet et son droit à remboursement de ses frais seront calculés sur la base de la proposition effectuée par l'employeur.

Le remboursement des frais de déplacement se fera sur la base du tarif SNCF (2<sup>ème</sup> classe) sauf s'il n'existe pas de possibilité de se rendre sur le lieu de stage par transport collectif. Sera alors appliqué, en cas d'utilisation d'un véhicule personnel le barème de remboursement des frais kilométriques prévus par la convention collective applicable.

### **Article 3 : le droit individuel à la formation (DIF)**

L'employeur propose :

La politique de l'Association est la recherche de l'optimisation de l'emploi des moyens mis à disposition dans le cadre de la formation.

Le DIF s'exercera sur le temps de travail, sauf accord entre l'employeur et le salarié concerné. Dans ce dernier cas, le salarié concerné percevra une allocation correspondante à 50% du temps de formation effectuée hors temps de travail.

Les demandes individuelles de formation seront évaluées au cas par cas et il pourra être demandé au salarié, la cas échéant de présenter sa demande dans le cadre du DIF.

Il est rappelé que les frais annexes du DIF peuvent être imputés sur d'autres enveloppes que le plan de formation, ce qui permet d'accroître le volume des fonds affectés à la formation.

L'employeur propose de consacrer au DIF un montant de 20% du plan de formation, lorsque ces demandes ne sont pas en cohérence avec les orientations définies par l'Association ou l'établissement et dans la limite des heures acquises par le salarié.

Le DIF peut être utilisé dans le cadre de la participation des salariés à des colloques ou à des journées d'étude à condition que le financement puisse être assuré par le budget de l'établissement concerné (ligne études et recherches ou provision pour formation) et que la direction ait donné son accord. Le temps de formation sera alors imputé sur le DIF.

Dans le souci du développement des compétences collectives, les documents remis, les mémoires et travaux éventuellement réalisés dans le cadre des formations, feront l'objet d'une diffusion auprès des salariés concernés au sein de l'établissement et de l'Association selon l'objet de la formation, dans un objectif de recherche de transmission des informations et des savoirs.

BF

2

L17

BF

#### **Article 4 : La validation des acquis de l'expérience (VAE)**

L'employeur propose :

Les parties au présent accord considèrent que le dispositif de la validation des acquis de l'expérience constitue une priorité au sein de l'APAJH Creuse, conformément aux dispositions de l'article L.900-1 du code du travail.

A ce titre, deux orientations fortes font l'objet du présent accord :

D'une part l'APAJH Creuse s'engage à faciliter la prise en charge de l'accompagnement au dispositif de VAE.

D'autre part, les salariés non titulaires ou titulaires d'un titre ou d'un diplôme inférieur au niveau IV, s'inscrivant dans une démarche de validation des acquis de l'expérience en cohérence avec les besoins actuels ou à venir de l'APAJH Creuse bénéficieront, comme tout autre salarié, du dispositif de droit commun à congé validation des acquis de l'expérience, financé par l'OPCA.

Ils bénéficieront de plus d'un droit spécifique d'accompagnement de 35 à 105 heures financé au titre de la VAE ou du DIF. La détermination de ce temps pourra se faire en lien avec une évaluation ou un bilan de compétences fait préalablement.

Sous réserve de l'acceptation du dossier de demande de financement du temps d'accompagnement par l'OPCA, l'établissement prendra en charge l'ensemble des frais de formation, salaires et frais annexes. Ce temps d'accompagnement est du temps de travail effectif.

Au terme du passage devant le jury de VAE :

Si le titre ou diplôme est acquis, l'APAJH Creuse s'engage à examiner prioritairement les candidatures internes dans le cadre des procédures de recrutement mises en place aux différents postes disponibles au sein des établissements correspondant au diplôme ou au titre validé.

S'il reste au salarié à acquérir un total égal ou inférieur à la moitié des blocs de compétences du titre ou du diplôme visé, l'APAJH Creuse facilitera l'organisation et la recherche des financements utiles à la réalisation des parcours de formation en vue de la qualification recherchée. Le salarié qui souhaite bénéficier de cette mesure s'engage à demander et utiliser le crédit DIF acquis sur les dernières années.

#### **Article 5 : Durée et entrée en vigueur**

Le présent accord s'appliquera à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011. Il est conclu pour une durée déterminée de 12 mois, tacitement reconductible.

Les parties conviennent qu'elles se rencontreront avant la fin de cette période et réaliseront un bilan et jugeront de l'opportunité des éventuelles mesures modificatives à prendre dans le cadre de la reconduite du présent accord.

Le présent accord sera soumis à l'agrément prévu à l'article L.314-6 du CASF.

BF  
LH<sup>3</sup>

CE

## Article 6 : Révision ou dénonciation

Le présent accord pourra, au cours de la période de un an pour laquelle il est conclu, être révisé au gré des parties. L'avenant de révision signé par les organisations signataires de l'accord initial ou y ayant adhéré se substituera alors de plein droit aux dispositions qu'il modifie. En cas de dénonciation, un préavis de trois mois sera observé.

## Article 7 : Formalités de dépôt




Le présent accord sera soumis à la consultation du Comité Central d'Entreprise.

Un exemplaire papier et un exemplaire en version numérique du présent accord seront déposés à la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et un exemplaire papier sera remis au greffe du conseil des Prud'hommes de GUERET.

Mention de cet accord figurera sur le tableau d'affichage des directions d'établissements et services et une copie sera remise aux délégués du personnel.

Avis du CCE, en date du 06 juin 2011 à 9 heures 30

Fait à GUERET, le 06 juin 2011 à 11 heures en 8 exemplaires

	Pour l'APAJH Creuse	Pour la CFDT	Pour la CGT
Prénom, Nom	M. Christian ELION,	M. Bernard FRANCOISE	Mme Laurence MIMAUD
Qualité	Président de l'APAJH Creuse	Délégué Syndical	Déléguée Syndicale
Signature			

avis favorable du CCE

