

**Accord du 21 septembre 2006**  
**Accord relatif à la formation professionnelle continue**  
**Etendu par l' Arrêté du 07 Décembre 2006**  
**IDCC : 2395**

Crée(e) par Accord du 21 septembre 2006 en vigueur le 1er janvier 2007 BO conventions collectives 2006-44

Organisations patronales signataires :

La fédération nationale des particuliers employeurs (FEPEM),

Syndicats de salariés signataires :

Le syndicat professionnel des assistants maternels et assistants familiaux (SPAMAF) ;

La fédération des services CFDT ;

La fédération secteur des emplois de la famille CFTC ;

La fédération générale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture et des secteurs connexes (FGTA) FO,

**Formation professionnelle continue**

Préambule

Conscientes que la formation professionnelle tout au long de la vie constitue un enjeu majeur de professionnalisation et de dynamisation du secteur, les parties signataires du présent accord décident de conduire une politique volontariste dont les orientations s'inscrivent dans le prolongement de la loi du 4 mai 2004, en lien avec les spécificités du secteur.

Les objectifs poursuivis par le présent accord issu d'une négociation entre, d'une part, la FEPEM et, d'autre part, le SPAMAF, la CFDT, la FGTA-FO, la CFTC et la CGT, sont les suivants :

- permettre à chaque assistant maternel de devenir acteur de son parcours professionnel ;
- encourager la professionnalisation de chaque assistant maternel en favorisant l'accès à la formation ;
- améliorer la qualification et l'accès aux certifications ;
- renforcer l'identité professionnelle du secteur ;
- développer la certification des compétences via la VAE ;
- mettre en oeuvre un DIF adapté aux spécificités de la branche ;
- renforcer l'attractivité du secteur et fidéliser les assistants maternels ;
- promouvoir l'utilisation des outils - notamment la FOAD (formation ouverte et à distance) - conçus par les partenaires sociaux de la branche dans le cadre de la CPNEFP ;
- informer et accompagner les salariés et les employeurs afin de les inciter à utiliser les dispositifs construits dans le cadre du présent accord.

Les objectifs précédemment déterminés l'ont été au regard des spécificités du secteur, à savoir

:

- l'accès et le maintien dans le métier sont conditionnés par l'obtention d'un agrément public, d'une durée de validité de 5 ans, renouvelable ;
- l'objectif de professionnalisation de la formation continue des assistants maternels s'inscrit dans la complémentarité de la formation obligatoire instituée par la loi n° 2005-706 du 27 juin 2005 ;
- l'espace professionnel de l'assistant maternel est son domicile privé ;
- l'employeur est un particulier ;
- l'objet du contrat concerne l'accueil et le bien-être de l'enfant ;
- le plus grand nombre d'assistants maternels est " multiemployeurs " ;
- la durée du travail dite " durée de l'accueil " et les modalités de rémunération relèvent de règles spécifiques issues de la loi n° 2005-706 du 27 juin 2005 définissant le statut des assistants maternels et de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004 ;
- les dispositifs de professionnalisation (contrat et période), basés sur l'alternance, ne peuvent techniquement être organisés dans le secteur en l'état actuel des textes.

Dans ce cadre, les parties signataires conviennent :

- de faciliter l'accès à la formation sur des projets co-construits entre l'employeur et l'assistant maternel et axés sur des actions déterminées par la branche ;
- de favoriser l'utilisation du DIF pour sécuriser les parcours professionnels des salariés ;
- de renforcer le dialogue employeur-salarié sur la formation, notamment par le biais de l'entretien annuel, du développement de l'information sur la formation et du passeport formation.

### Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004 (arrêté d'extension du 17 décembre 2004, Journal officiel du 28 décembre 2004).

TITRE Ier : L'accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie.

#### 1.1. Modalités de mise en oeuvre

Tout projet de formation est à l'initiative de l'employeur ou de l'assistant maternel. Le départ en formation résulte d'une co-construction du projet de formation et, à ce titre, fait l'objet d'une décision conjointe de l'employeur et de l'assistant maternel, après accord sur le choix de la formation.

Dans le cadre du principe de co-construction du projet de formation, l'assistant maternel peut mobiliser, à son initiative, les droits acquis au titre du DIF défini au titre II du présent accord.

Assistant maternel " multiemployeurs " :

- l'assistant maternel " multiemployeurs " porteur d'un projet de formation choisit librement l'employeur partenaire de son projet. Cet employeur est désigné ci-après " employeur-facilitateur " du départ en formation. Est également employeur-facilitateur, l'employeur à l'origine du projet de formation ;
- dans le cas où l'employeur-facilitateur retire les enfants confiés avant la réalisation du projet de formation accepté, l'assistant maternel peut choisir un autre employeur-facilitateur.

#### 1.2. Axes prioritaires de formation

Les axes prioritaires de formation dans la branche sont définis tous les ans par la CPNEFP. Les actions de formation correspondantes font l'objet d'une prise en charge spécifique.

#### 1.3. L'entretien individuel de formation

Afin de faciliter le départ en formation, chaque projet de formation est prioritairement discuté, à l'occasion de la fixation du calendrier des congés payés de l'assistant maternel, telle que prévue par l'article 12.1.d de la CCN ou lors d'un entretien spécifique à l'initiative de l'assistant maternel ou des employeurs.

#### 1.4. La VAE

Les parties signataires rappellent l'importance de la VAE comme mode de valorisation des acquis de l'expérience et d'acquisition d'une certification professionnelle, à savoir : un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles. Aussi est affirmée la volonté de développer la VAE dans la branche afin d'optimiser le recours à la formation, de consolider les parcours professionnels, d'accroître l'attractivité et le maintien dans la profession.

A ce titre, les parties signataires confient à la CPNEFP l'objectif de développer une politique active en matière de VAE et de construction de certifications propres au secteur. Elles encouragent la mise en oeuvre d'actions de VAE dans le cadre des dispositions prévues au point 1.1 du présent titre.

#### 1.5. Le passeport emploi-formation assistant maternel

Afin de faciliter la construction de parcours professionnels et l'accès à la validation des acquis et aux certifications, chaque assistant maternel agréé dispose d'un passeport emploi-formation. Le passeport emploi-formation assistant maternel reste la propriété de l'assistant maternel, qui en garde la responsabilité d'utilisation.

Les conditions de mise en oeuvre du passeport emploi-formation assistant maternel sont définies par la CPNEFP.

#### 1.6. L'information et l'accompagnement des employeurs et des assistants maternels

Les parties au présent accord considèrent que l'information des employeurs et des assistants maternels sur les dispositifs et moyens de la formation et leur accompagnement dans la réalisation des projets dont ils sont porteurs sont propres à favoriser le développement de la formation professionnelle dans la branche.

A ce titre, elles confient à la CPNEFP la mission de définir les outils appropriés.

## TITRE II : Le droit individuel à la formation.

### 2.1. Condition d'ouverture du droit

Afin de permettre la mise en oeuvre effective du droit individuel à la formation dans la branche, compte tenu des spécificités de la profession (salarial multiemployeur, temps partiels, courte durée des contrats de travail ..), il est décidé que tout assistant maternel qui justifie de l'agrément prévu par l'article L. 421-1 du code de l'action sociale et des familles, et d'une activité effective depuis au moins 12 mois, bénéficie du droit individuel à la formation quel que soit le nombre d'employeurs et la durée du temps d'accueil.

### 2.2. Durée

Tout assistant maternel agréé acquiert chaque année 24 heures au titre du DIF sous réserve de justifier d'une activité effective depuis au moins 12 mois. Les heures acquises au titre du DIF se cumulent sur une période de 5 ans dans la limite de 120 heures.

La date d'acquisition du quota d'heures est la suivante :

- assistant maternel titulaire de l'agrément avant le 8 mai 2004 :

le 7 mai de chaque année (1) ;

- assistant maternel agréé à compter du 8 mai 2004 : date anniversaire de l'accueil du premier enfant (2).

Sauf lorsqu'elles résultent de la suspension de l'agrément notifiée par le conseil général, les périodes d'interruption temporaire d'activité effective d'une durée inférieure ou égale à 12 mois sont prises en compte pour le calcul des droits acquis.

### 2.3. Information de l'assistant maternel

Tous les ans, l'employeur informe par écrit l'assistant maternel de ses droits au DIF.

### 2.4. Utilisation

Le DIF est, a priori, utilisé en dehors du temps d'accueil et donne lieu, dans ce cas, au versement de l'allocation de formation.

Avec l'accord des parties, il peut être utilisé sur le temps de travail, et rémunéré comme tel.

Sont prioritaires, au titre du DIF, les actions définies par la CPNEFP.

### 2.5. Allocation de formation

Afin de simplifier le calcul de l'allocation de formation, compte tenu des spécificités de l'emploi dans la branche, tout en valorisant le départ en formation des assistants maternels, il est décidé que le salaire horaire de référence pour le calcul de l'allocation de formation est déterminé par le rapport constaté entre : assiette forfaitaire de rémunération fixée d'après le salaire mensuel net moyen d'un assistant maternel (3), soit, pour 2006 :

1 189,17 nets divisé par

total forfaitaire d'heures travaillées dans le mois (22 jours x 9 heures).

Le montant de l'allocation de formation horaire est égal à 50 % de la somme obtenue (4).

L'assiette forfaitaire de rémunération retenue est revalorisée tous les ans, au 1er juillet, selon

le taux d'augmentation du SMIC horaire constaté depuis le 1er juillet de l'année précédente.

L'allocation est versée par l'employeur-facilitateur, avec la paie du mois suivant celui au cours duquel les heures de formation ont été suivies.

En cas de prise en charge par l'OPCA, celui-ci rembourse à l'employeur, l'allocation due au titre des heures de formation réalisées.

## 2.6. Liquidation du DIF

En cas de cessation définitive de l'activité du fait de l'assistant maternel, celui-ci peut bénéficier de ses droits acquis au titre du DIF à condition d'en faire la demande avant l'arrêt de l'activité.

En cas de décision de retrait de l'agrément notifiée par le conseil général, ou de départ à la retraite, le DIF n'est plus utilisable.

(1) Exemple : un assistant maternel agréé en janvier 2003 bénéficie, le 7 mai 2005, de 24 heures de DIF, le 7 mai 2006, de 24 heures supplémentaires, soit un total de 48 heures. Au 7 mai 2007, sous réserve d'être toujours en activité, cet assistant maternel totalisera 72 heures (moins, le cas échéant, les heures déjà utilisées) ;

(2) Exemple : un assistant maternel agréé en septembre 2004 accueille un premier enfant le 1er février 2005. Le 1er février 2006, il a donc acquis 24 heures. Le 1er février 2007, il disposera de 24 heures supplémentaires, soit un total de 48 heures (moins, le cas échéant, les heures déjà utilisées).

(3) Le salaire mensuel net moyen est établi sur la base de la formule :  $[3,25 \text{ SMIC horaire net} \times 22 \text{ (nombre forfaitaire de jours travaillés dans le mois)}] \times 2,6 \text{ (moyenne nationale d'enfants accueillis par assistant maternel)}$ . Source : IRCEM

(4) Soit une allocation horaire de  $[1\ 189,17 : (22 \times 9)] = 6 \times 50 \% = 3$  .

## TITRE III : Le financement de la formation.

L'OPCA Agefos-PME est désigné pour gérer et mutualiser la contribution au financement de la formation professionnelle prévue à l'article L. 952-6 du code du travail. A cet effet, une section professionnelle paritaire est créée au sein de l'OPCA.

L'OPCA Agefos-PME utilise les fonds correspondants dans le respect des orientations et priorités définies par la CPNEFP.