

Brochure n° 3014

Convention collective nationale

IDCC : 2336. – **ORGANISMES GESTIONNAIRES
DE FOYERS ET SERVICES
POUR JEUNES TRAVAILLEURS**
(6^e édition. – Mars 2004)

ACCORD NATIONAL N° 5 DU 15 MARS 2005

RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : *ASET0550624M*

IDCC : *2336*

Entre :

Le syndicat national employeur des foyers et services pour jeunes travailleurs (SNEFOS-JT),

D'une part, et

La fédération CFTC santé et sociaux ;

La fédération française de la santé, de la médecine et de l'action sociale CFE-CGC ;

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

Le syndicat national de l'éducation permanente, de la formation, de l'animation, de l'hébergement, du sport et du tourisme Force ouvrière (SNEPAT-FO) ;

L'union nationale des syndicats des salariés des foyers et services pour jeunes travailleurs (UNS-CGT-FJT),

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les organisations signataires réaffirment que la formation professionnelle continue est indispensable à :

- l'accompagnement de l'orientation des politiques de formation mises en œuvre dans le cadre des plans de formation des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs ;

- la qualification des salariés à travers les différents dispositifs de formation (plan de formation, CIF, DIF, contrats et périodes de professionnalisation) ;
- la professionnalisation spécifique des salariés qui, malgré leur expérience professionnelle, accusent un déficit de compétence ou de qualification adaptée (diplôme, titre, ou certificat de qualification professionnelle) dans l'emploi occupé ou prévu.

En effet, les organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs doivent s'adapter de plus en plus rapidement aux évolutions de la société, les anticiper et adapter les compétences des salariés afin d'assurer la poursuite des missions des associations.

Pour pouvoir répondre à ces impératifs, les partenaires sociaux de la branche des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs ont décidé de définir des modalités de mise en œuvre d'une politique cohérente de formation professionnelle tout au long de la vie professionnelle afin de permettre aux entreprises et aux salariés d'anticiper les évolutions à venir.

Par ailleurs, en novembre 1995, le contrat d'études prospectives (CEP) conclu entre l'Etat et la branche et réalisé en partenariat avec la branche des centres sociaux a mis en évidence l'utilité d'un observatoire pour la branche des FJT. Les parties signataires du présent accord trouvent, dans le cadre de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie professionnelle, une opportunité pour créer, conformément à l'article L. 932-4-13 du code du travail, un observatoire prospectif des métiers et des qualifications pour la branche des foyers de jeunes travailleurs.

En conséquence de quoi, persuadées de la nécessité d'accompagner ces évolutions par une véritable stratégie de changement tant dans la gestion des ressources humaines que dans l'orientation des politiques de formation des foyers de jeunes travailleurs, les parties signataires décident de mettre en place au sein de la branche et, par délégation, au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) des FJT un observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ).

S'appuyant sur les conclusions du CEP, la branche s'est engagée dans un effort de formation important lors de l'EDDF qui s'est déroulé de 1997 à 2001.

Le présent accord a donc pour objet de définir les axes d'une politique de formation professionnelle permettant d'instaurer une nouvelle dynamique dans la branche.

A ce titre, les dispositions du présent accord ont notamment pour objectif :

- de permettre l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle dans le cadre du plan de formation mis en œuvre dans les organismes et du droit individuel à la formation ;
- inciter les entreprises à anticiper leur besoin en compétence et les salariés à mettre en œuvre le droit individuel à la formation tenant compte de la spécificité de la branche ;

- de développer l’insertion professionnelle des jeunes et des publics prioritaires en leur permettant de suivre des actions de formation, notamment dans le cadre des contrats et des périodes de professionnalisation ;
- d’assurer un développement adapté de la formation professionnelle dans la branche à travers la commission paritaire nationale emploi formation ;
- la création d’un observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche ;
- l’optimisation des moyens d’information nécessaires dans la construction des projets de formation individuels ou collectifs.

Les organisations signataires rappellent que les employeurs doivent mettre en place une politique de formation dans les organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs assurant les mêmes accès à la formation professionnelle aux femmes salariées, favorisant leur adaptation, leur qualification, la professionnalisation et l’évolution professionnelle.

1. Plan de formation

Article 1.1

Règles générales

Un plan de formation est établi à la fin de chaque année pour l’année suivante. Ce plan est élaboré au cours du deuxième semestre et présenté au comité d’entreprise pour avis ou, à défaut, aux délégués du personnel, lorsqu’ils existent.

Un plan pluriannuel peut être établi de telle façon que chaque membre du personnel puisse bénéficier de la formation continue.

Afin d’évaluer l’impact, les entreprises établissent tous les ans un bilan faisant le point des actions entreprises et des résultats obtenus dans le domaine de la formation. Ce bilan est communiqué aux institutions représentatives du personnel lorsqu’elles existent.

Tout salarié ayant participé à une action de formation bénéficie d’une priorité pour l’examen de sa candidature en cas de vacance d’un poste dont la qualification requise correspond à la qualification acquise par le salarié.

L’ensemble des dépenses engagées par l’employeur (rémunération, allocation de formation, coût pédagogique et frais annexes, et les frais de remplacement du salarié en formation) est imputable au plan de formation.

Le plan de formation comporte trois types d’actions de formation.

Article 1.2

Les actions d’adaptation au poste de travail

Ces actions ont pour objectif d’apporter au salarié des compétences directement utilisables dans le cadre des fonctions qu’il occupe.

Ces actions s’inscrivent dans le champ de la qualification professionnelle du salarié.

Ces actions se déroulent pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération et sont assimilées à du temps de travail effectif.

Elles peuvent également conduire à dépasser la durée légale, conventionnelle ou contractuelle du travail dans la limite de 35 heures par an et par salarié ou 5 jours pour les cadres soumis au forfait jours. Ce dépassement s'impute sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ou sur le volume d'heures complémentaires mais elles sont payées ou récupérées et majorées en application des dispositions légales.

Pour les salariés à temps plein, les heures effectuées dans ce cadre sont majorées suivant les dispositions de l'article 6.5 de la convention collective nationale, pour les salariés à temps partiel les heures sont payées en heures complémentaires en application des dispositions de l'article 8.2.2 de la convention collective nationale et leur départ en formation nécessite leur accord écrit.

En cas de dépassement de l'horaire légal, conventionnel ou contractuel, le refus du salarié ou la dénonciation dans les 8 jours ouvrables de l'accord formalisé entre le salarié et l'employeur de participer à des actions de formation réalisées dans ces conditions ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Article 1.3

Les actions liées à l'évolution de l'emploi ou qui participent au maintien à l'emploi

Ces actions ont pour objectif l'acquisition de compétences qui ne sont pas directement utilisables dans le cadre des fonctions du salarié au moment de son départ en formation.

Elles correspondent à une anticipation, à une évolution prévue de l'emploi et/ou une modification des fonctions du salarié, soit par modification du contenu, soit par un changement dans le cadre du contrat de travail du salarié.

Comme pour les actions d'adaptation, ces actions entrent dans le champ de qualification professionnelle du salarié. Mais elles concernent l'évolution de l'emploi alors que les actions d'adaptation concernent le poste de travail occupé.

Ces actions se déroulent pendant le temps de travail, donnent lieu au maintien de la rémunération et sont considérées comme un temps de travail effectif.

Elles peuvent également conduire à dépasser la durée légale, conventionnelle ou contractuelle du travail dans la limite de 50 heures par an et par salarié ou 6 jours du forfait pour les cadres soumis au forfait jours, sans que ce dépassement ne s'impute sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ou sur le volume d'heures complémentaires, ces heures étant payées ou récupérées sans la majoration prévue à l'article 6.5 de la convention collective nationale. Dans ce cas, le départ en formation des salariés à temps partiel nécessite leur accord écrit.

Dans le cas de dépassement de l'horaire légal, conventionnel ou contractuel, le refus du salarié ou la dénonciation dans les 8 jours ouvrables de l'accord formalisé entre le salarié et l'employeur de participer à des actions de formation réalisées dans ces conditions ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Article 1.4

Les actions de développement des compétences

Ces actions ont pour objectif l'acquisition de compétences qui vont au-delà de la qualification professionnelle du salarié.

Qu'il s'agisse d'un projet de promotion ou de mobilité professionnelle sans promotion, ces actions ont pour objet une évolution de la qualification professionnelle du salarié.

Ces actions se déroulent pendant le temps de travail mais peuvent également se réaliser en dehors du temps de travail dans la limite de 80 heures par an et par salarié ou un dépassement de 5 % du forfait jour ou horaire.

Dans ce cas, un accord écrit entre l'employeur et le salarié est obligatoire. Outre la durée, le lieu, la nature de la formation et les conditions de réalisation de cette dernière (montant de l'allocation de formation, frais annexes), l'accord doit définir la nature des engagements pris par l'entreprise si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Ces engagements portent également sur les conditions dans lesquelles la candidature du salarié est examinée en priorité dans un délai d'un an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises. Le refus du salarié ou la dénonciation dans les 8 jours ouvrables de l'accord formalisé entre le salarié et l'employeur de participer à des actions de formation réalisées dans ces conditions, ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

2. Droit individuel à la formation

Article 2

Les organisations signataires souhaitent mettre en place un droit individuel à la formation répondant aux spécificités et contextes de la branche des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs.

A partir des expériences qu'elles ont acquises en matière d'organisation, de mise en œuvre et de gestion des différents dispositifs de formation, les organisations signataires décident de compléter et d'adapter les dispositions légales par les modalités figurant au présent chapitre.

La recherche d'une simplification de la gestion et du suivi du droit individuel à la formation pour les employeurs des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs ainsi que la volonté de favoriser et mieux garantir ce droit pour les salariés conduisent les organisations signataires à mettre en place un financement mutualisé du droit individuel à la formation.

Article 2.1

Principe

Tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures.

Les parties signataires décident que tout salarié employé à temps plein, sous contrat à durée indéterminée ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie au 1^{er} janvier 2005, a acquis au titre du DIF, au titre de l'exercice 2004, 20 heures dès le 31 décembre 2004. Pour les années suivantes le droit acquis au titre du DIF est de 20 heures par an. Pour les salariés à temps partiel sous contrat à durée indéterminée ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise au 1^{er} janvier 2004, le DIF acquis au 31 décembre 2004 est calculé *pro rata temporis*.

Article 2.2

Acquisition du droit en cas de suspension du contrat de travail

En cas d'absence pour congé sabbatique, congé sans solde supérieur à 1 mois, congé pour création d'entreprise, congé maternité, congé parental, congé individuel de formation au cours d'une année, le droit individuel à la formation est déterminé en application des dispositions légales.

Article 2.3

Cumul des heures de formation

Les droits acquis annuellement peuvent être cumulés sur une durée maximale de 6 ans avec un plafonnement à hauteur de 120 heures au terme de cette période et à défaut de leur utilisation en tout ou partie.

Pour les salariés à temps partiel, le nombre cumulé est égal aux heures acquises chaque année par le salarié au prorata de son temps de travail dans la limite de 120 heures quel que soit le nombre d'années cumulées pour atteindre ce plafond.

Un salarié peut utiliser, sur une même année, son droit individuel à la formation pour suivre une formation d'une durée supérieure à 20 heures dans la limite de 120 heures, s'il a cumulé un nombre d'heures au moins équivalent à la durée de la formation. Pour évaluer le nombre d'heures cumulé, le salarié prend en compte les heures de l'année en cours quelle que soit la date de début de la formation au cours de cette même année.

Un salarié à temps partiel peut utiliser son droit individuel à la formation pour une durée supérieure au nombre d'heures acquis par lui au cours de l'année en cours, s'il a cumulé au cours des années précédentes dans la limite de 120 heures, sans limitation de nombre d'années, un nombre d'heures, augmenté des heures de l'année en cours, au moins équivalent à la durée de la formation.

Article 2.4

Droit individuel à la formation des contrats à durée déterminée

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée peuvent bénéficier du droit individuel à la formation calculé *pro rata temporis*, après 4 mois consécutifs ou non sous contrat à durée déterminée au cours des 12 derniers mois. L'employeur est tenu d'informer le salarié de ses droits à ce titre.

Article 2.5

Mise en œuvre du droit individuel à la formation

Il appartient au salarié de prendre l'initiative d'utiliser son droit individuel à la formation. Il doit obtenir l'accord de son employeur sur la formation souhaitée, sa durée, les dates et heures de l'action de formation.

Si le salarié adresse une demande écrite d'utilisation de son droit individuel à la formation conformément aux modalités du présent accord, l'absence de réponse de l'employeur dans un délai d'un mois est considérée comme valant acceptation du choix de l'action de formation.

Accord de l'employeur et du salarié

Le commun accord du salarié et de l'employeur est formalisé par écrit. Il pourra être utilisé un document établi par l'organisme paritaire collecteur de la contribution affectée au droit individuel de formation.

L'accord écrit doit préciser la date d'embauche du salarié dans l'entreprise, l'action de formation retenue, sa durée, les dates et heures de l'action. Il doit rappeler le nombre d'heures acquises au titre du DIF.

Le document écrit est transmis à l'organisme paritaire qui vérifie les droits acquis par le salarié et la conformité de l'action de formation aux orientations prioritaires définies à l'article 2.6. L'organisme informe l'employeur et le salarié de la prise en charge de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation du salarié.

Les heures de formation peuvent être prises totalement ou partiellement en dehors ou pendant le temps de travail sous réserve que les heures de travail éventuelles et les heures de formation n'excèdent pas sur une même semaine 46 heures.

Les heures de formation suivies en dehors du temps de travail ne constituent pas un temps de travail. Elles donnent lieu au versement de l'allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette du salarié pour le temps correspondant selon les modalités fixées à l'article L. 932-1 du code du travail.

Les heures de formation suivies pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération selon les modalités fixées par le code du travail, elles peuvent s'imputer sur le plan de formation.

Refus de l'employeur

Si l'employeur n'est pas d'accord sur le choix de l'action de formation, il refuse au salarié le suivi de l'action de formation.

Après le refus par l'employeur 2 années civiles consécutives, le salarié peut s'adresser à l'organisme paritaire collecteur du congé individuel de formation pour demander la prise en charge de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis pour la prise en charge par ledit organisme.

Si l'organisme paritaire collecteur du congé individuel à la formation accepte la demande du salarié, il en informe le salarié, l'employeur et l'organisme collecteur du droit individuel à la formation. Celui-ci verse à l'orga-

nisme collecteur du congé individuel, pour le compte de l'employeur, le montant de l'allocation de formation correspondant à la durée de la formation dans la limite des droits acquis par le salarié au titre du droit individuel à la formation et les frais de formation calculés selon les modalités fixées par le code du travail.

Article 2.6

Actions de formation éligibles et prioritaires au titre du droit individuel de formation

Les organisations signataires décident de retenir des actions de formation pouvant favoriser l'évolution professionnelle du salarié au sein des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs, ses compétences et sa qualification et plus généralement les actions mentionnées aux articles L. 900-2 et L. 900-3 du code du travail, sont également éligibles les actions de formations entrant dans les priorités définies par la CPNEF.

Peuvent également être éligibles les actions de bilan de compétences et les actions de validation des acquis de l'expérience répondant aux critères ci-dessus.

Article 2.8

Financement mutualisé du droit individuel à la formation

Les organisations signataires décident de mutualiser le financement du droit individuel à la formation en affectant une partie des contributions dues par les entreprises relevant du présent accord à la formation professionnelle avec obligation de versement à l'organisme paritaire collecteur désigné par la branche.

Celui-ci aura pour mission d'assurer :

- la gestion mutualisée des fonds correspondant aux contributions affectées au droit individuel ;
- la prise en charge des actions au titre du droit individuel à la formation conformément aux modalités définies dans le présent accord et ce dans la limite des fonds collectés soit directement, soit par remboursement à l'employeur si ce dernier assure le financement des coûts de formation, maintiens de salaires et charges correspondantes ou allocations minimales de formation, remboursement de frais.

En liaison avec la CPNEF chargée du suivi de l'accord, il devra établir les documents et formulaires types permettant la mise en œuvre du droit et le versement ou le remboursement des allocations formation ou du maintien de salaires ainsi que la prise en charge des coûts de formation, ainsi que certains documents prévus par le présent accord. Il transmet tous les ans à la CPNEF un bilan des actions de formation ou autres actions prises en charge au titre du droit individuel permettant à celle-ci de suivre les évolutions des demandes, des bénéficiaires, des types et durées des actions, des besoins financiers, des refus éventuels...

Article 2.9

Transfert du droit individuel à la formation

Le financement mutualisé du droit individuel à la formation permet aux organisations signataires d'adapter et d'améliorer les dispositions légales sur le transfert du droit individuel à la formation.

2.9.1. Lors d'un licenciement.

En cas de licenciement, sauf licenciement pour faute grave ou lourde, le salarié peut demander à suivre :

- soit une action de bilan de compétences ;
- soit une action de validation des acquis de l'expérience ;
- soit une action de formation d'une durée au plus équivalente à ses droits acquis au titre du droit individuel à la formation.

Le salarié doit faire sa demande à l'employeur par écrit avant la fin du préavis, que le préavis soit travaillé ou qu'il y ait eu dispense d'exécuter le préavis par l'employeur.

L'employeur informe l'organisme paritaire collecteur des droits acquis au titre du droit individuel à la formation (crédit d'heures DIF et sa valorisation [50 % du salaire net moyen des 12 derniers mois]).

Si le salarié ne peut suivre l'action qu'il souhaite en application du présent chapitre, avant la fin de son préavis, il conserve son droit et pourra suivre cette action si elle intervient dans un délai de 18 mois après la fin du préavis. L'organisme paritaire collecteur peut accorder un délai supplémentaire sur demande du salarié et dans les cas et modalités définis par l'organisme. Au départ du salarié, l'employeur doit préciser dans un document annexe dans le certificat de travail les droits acquis par le salarié au titre de son droit individuel à la formation (crédit d'heures et sa valorisation [50 % du salaire net moyen des 12 derniers mois]).

Chaque année, l'employeur adresse à l'OPCA un état des salariés ayant quitté l'organisme en cours d'année. Cet état devra indiquer les salariés ayant quitté l'organisme et ouvrant droit au DIF, les droits acquis par ces salariés au titre du droit individuel à la formation (crédit d'heures et sa valorisation [50 % du salaire net moyen des 12 derniers mois]). A défaut de transmission de l'état par l'employeur, les droits acquis mentionnés ci-dessus seront à la charge de l'employeur de départ.

L'allocation de formation calculée selon les modalités fixées par le code du travail pour les heures correspondant à l'action suivie hors temps de travail est versée par l'organisme collecteur au salarié si le contrat de travail est rompu au moment où intervient l'action.

L'allocation est versée par l'organisme paritaire collecteur au plus tard dans le mois qui suit celui où l'action a été suivie par le salarié sur présentation des documents demandés par l'organisme.

En cas de démission, le salarié peut bénéficier de son droit individuel à la formation sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du préavis.

Si l'action se termine après la fin du préavis, l'allocation de formation est versée au salarié par l'organisme collecteur au plus tard dans le mois qui suit celui où a été suivie l'action, sur présentation des documents demandés par l'organisme paritaire collecteur.

2.9.2. Changement d'employeur.

En cas de changement d'employeur pour quelque motif que ce soit sauf licenciement pour faute grave ou lourde le salarié peut demander à suivre :

- soit une action de bilan de compétences ;
- soit une action de validation des acquis de l'expérience ;
- soit une action de formation, d'une durée au plus équivalente à ses droits acquis au titre du droit individuel à la formation chez le précédent employeur.

Au départ du salarié, l'employeur doit préciser dans un document annexe dans le certificat de travail les droits acquis par le salarié au titre de son droit individuel à la formation (crédit d'heures et sa valorisation [50 % du salaire net moyen des 12 derniers mois]).

Chaque année, l'employeur adresse à l'OPCA un état des salariés ayant quitté l'organisme en cours d'année. Cet état devra indiquer les salariés ayant quitté l'organisme et ouvrant droit au DIF, les droits acquis par ces salariés au titre du droit individuel la formation (crédit d'heures et sa valorisation [50 % du salaire net moyen des 12 derniers mois]). A défaut de transmission de l'état par l'employeur les droits acquis mentionnés ci-dessus seront à la charge de l'employeur de départ. L'allocation de formation calculée selon les modalités fixées par le code du travail pour les heures correspondant à l'action suivie hors temps de travail est versée par l'organisme collecteur au salarié si le contrat de travail est rompu au moment où intervient l'action.

2.9.2.1. Le nouvel employeur verse sa contribution au même OPCA que celui du départ.

Le salarié bénéficie du transfert de son droit si l'interruption entre les 2 contrats de travail à durée indéterminée n'est pas supérieure à 12 mois. Les éventuels contrats à durée déterminée conclus par le salarié avec un ou plusieurs employeurs prolongent la période d'interruption maximale entre les 2 contrats à durée indéterminée dans la limite de 12 mois.

Si le salarié n'utilise pas son DIF, ce crédit disparaîtra selon les modalités suivantes : au-delà du délai de 12 mois, éventuellement prolongé comme il est précisé ci-dessus, les droits acquis au titre du DIF chez le dernier employeur seront soumis à abattement à raison de 20 heures par an tant qu'ils n'auront pas été intégralement utilisés.

2.9.2.2. Le nouvel employeur verse sa contribution à un OPCA différent de celui du départ.

Le salarié bénéficie du transfert de son droit si l'interruption entre les 2 contrats de travail à durée indéterminée n'est pas supérieure à 12 mois. Les éventuels contrats à durée déterminée conclus par le salarié avec un ou plusieurs employeurs prolongent la période d'interruption maximale entre les 2 contrats à durée indéterminée dans la limite de 4 mois.

Si le salarié veut suivre une action de formation prévue à l'article 2.9.2 en utilisant les droits acquis chez le précédent employeur appartenant à la branche des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs, le salarié bénéficie de la prise en charge des coûts de formation, remboursement de frais et allocation minimale

de formation par l'OPCA de la branche FJT. Cette prise en charge peut être versée directement par l'OPCA de la branche au salarié ou remboursée au nouvel employeur.

Préalablement au suivi de la formation, le salarié demande à l'OPCA de la branche FJT une attestation de prise en charge.

Si le salarié n'utilise pas le DIF acquis chez le dernier employeur, ce dernier disparaîtra selon les modalités suivantes : au-delà du délai de 12 mois, éventuellement prolongé comme il est précisé ci-dessus, les droits acquis au titre du DIF chez le dernier employeur seront soumis à abattement à raison de 20 heures par an tant qu'ils n'auront pas été intégralement utilisés.

2.9.3. Information des instances représentatives du personnel.

Chaque année l'employeur présentera au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel lorsqu'ils existent, un bilan des demandes de DIF présentées par les salariés acceptées et refusées.

2.9.4. Compétences de la CPNEF.

Les difficultés qui pourraient survenir lors de la transférabilité du DIF sont du ressort de la CPNEF.

3. Congé individuel de formation (CIF)

Article 3.1

Orientations

La commission paritaire nationale emploi formation définira annuellement les orientations et les modalités de prise en charge pour les congés individuels de formation, ainsi que pour les congés individuels de formation des salariés sous contrats à durée déterminée. Elle en confiera la mise en œuvre et l'information à l'OPCA.

Article 3.2

Ancienneté

L'ancienneté requise pour bénéficier d'un CIF-CDD est :

- de 18 mois consécutifs ou non en qualité de salarié, quelle que soit la nature des contrats de travail successifs, y compris les contrats emploi solidarité au cours des 5 dernières années ;
- dont 4 mois consécutifs ou non, sous contrats à durée déterminée, y compris les contrats emploi solidarité, au cours des 12 derniers mois.

Article 3.3

Priorités

La CPNEF définit annuellement les priorités à retenir pour les demandes de CIF présentées suite à deux refus du DIF dans le cadre prévu par la réglementation.

4. Contrat de professionnalisation

Article 4.1

Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de formation en alternance à durée déterminée ou indéterminée, associant des enseignements

généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Ce contrat est mis en œuvre sur la base d'une personnalisation des parcours de formation, d'une alternance entre centre de formation et entreprise, et d'une certification des connaissances acquises.

Article 4.2

Objectifs du contrat

Le contrat de professionnalisation permet :

- de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle ;
- de préparer l'obtention d'un diplôme d'Etat inscrit au RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles) utilisable dans la branche des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs ;
- de préparer l'obtention d'un titre professionnel ou d'un CQP ayant fait l'objet d'un agrément par la CPNEF des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs.

Article 4.3

Public visé

Ce contrat, qui doit permettre de remplir l'un des objectifs fixés à l'article 4.2, est ouvert :

- a) Aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau ;
- b) Aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

Article 4.4

Durée du contrat CDD

L'acquisition d'une qualification par les jeunes ou par les demandeurs d'emploi dépourvus de qualification professionnelle supérieure à celle qu'ils ont acquise, implique que la durée du contrat soit adaptée aux exigences des référentiels des diplômes d'Etat, des CQP et à la durée de formation retenue lors de l'agrément d'un titre par la CPNEF.

Dans ce cas, la durée du contrat de professionnalisation conclu à durée déterminée pourra atteindre un maximum de 24 mois. Dans tous les autres cas, la durée du contrat sera comprise entre 6 et 12 mois.

Ce contrat s'achève en tout état de cause, au plus tard à l'échéance du deuxième mois suivant celui au cours duquel le titre, le diplôme ou le CQP est obtenu.

Article 4.5

Durée de la formation

La formation hors entreprise doit être comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

La durée des actions de formation peut toutefois être supérieure à 25 % lorsque ces actions ont pour but de préparer l'obtention d'un diplôme d'Etat ou d'un CQP. Pour les CQP, cette durée est celle définie par le référentiel correspondant.

Article 4.6

CDI

Lorsque le contrat est conclu à durée indéterminée, il débute par l'action de professionnalisation dont les modalités sont conformes aux dispositions des articles 4.2 et 4.3.

Article 4.7

Rémunération

Pendant la durée du contrat de professionnalisation lorsqu'il est conclu en CDD ou pendant l'action définie à l'article 4.2 lorsqu'il est conclu en CDI, le bénéficiaire perçoit une rémunération brute égale à 65 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé la première année et 75 % du salaire minimum conventionnel la seconde année, lorsque celui-ci est âgé de 16 à 25 ans. La rémunération brute sera égale à 85 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé la première année et 90 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé la deuxième année, lorsque le bénéficiaire est un demandeur d'emploi âgé de 26 ans et plus.

Dans tous les cas, la rémunération ne pourra être inférieure au SMIC et aux dispositions de l'article L. 981-5 et au décret n° 2004-968 du 13 septembre 2004.

5. Période de professionnalisation

Article 5

Périodes de professionnalisation

La branche des organismes gestionnaires de foyers ou services pour jeunes travailleurs souhaite pouvoir favoriser le maintien en activité et développer la professionnalisation de ses salariés.

Afin de garantir de véritables parcours professionnalisants, les signataires conviennent que les périodes de professionnalisation entrant dans les priorités de la branche doivent obéir aux règles qui suivent :

- elles peuvent comporter une action préalable de validation des acquis et de l'expérience ou de positionnement ;
- le suivi de l'alternance doit être assuré par un tuteur, dans les conditions fixées à l'article 6.1 ;
- elles doivent donner lieu à une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

Les périodes de professionnalisation sont mises en œuvre à l'initiative de l'employeur mais peuvent l'être également, en accord avec l'employeur à l'initiative du salarié.

Article 5.1

Salariés prioritaires

Les signataires décident que les périodes de professionnalisation sont ouvertes prioritairement à l'ensemble des salariés suivants :

- les salariés dont la qualification est insuffisante ou inadaptée au regard de l'évolution des technologies ou des modes d'organisation ;
- les salariés handicapés ;
- les femmes ou les hommes reprenant une activité professionnelle après un congé parental ;
- les salariés de plus de 45 ans et les salariés ayant plus de 20 ans d'activité professionnelle ;
- les salariés relevant des basses qualifications ou inférieures à un niveau III de l'éducation nationale à l'exclusion de ceux ayant obtenu depuis moins de 5 ans un diplôme reconnu par l'éducation nationale ou ayant obtenu depuis moins de 3 ans un certificat de qualification professionnelle et d'une manière générale pour adapter les compétences des salariés souhaitant consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle et destinées à favoriser leur maintien dans l'emploi ;
- les salariés ayant occupé durablement des emplois à temps partiel.

Article 5.2

Actions de formation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de permettre aux salariés d'acquérir :

- soit un diplôme, un titre ou une certification (notamment un CQP) enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles, en utilisant si c'est possible les acquis des salariés dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- soit une qualification reconnue par la branche ou des compétences nécessaires au regard de l'évolution des technologies ou des modes d'organisation.

Les périodes de professionnalisation peuvent aussi permettre aux salariés de participer aux types d'actions de formation suivants :

- actions ayant pour objet de favoriser l'adaptation des salariés ainsi que leur maintien dans l'emploi ;
- actions de développement des compétences ou d'acquisition d'une qualification plus élevée.

Quand une partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent également sur les conditions dans lesquelles la candidature du salarié est examinée en priorité dans un délai d'un an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises.

La CPNEF établira annuellement les objectifs fixés à l'OPCA pour la prise en charge des périodes de professionnalisation.

Article 6. L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Article 6

Orientations et objectifs

Les activités des structures des foyers et services pour jeunes travailleurs évoluent, se diversifient et impactent sur l'organisation, la direction des structures et la nécessaire qualification des salariés. Leur cadre institutionnel a également connu une évolution majeure notamment depuis la publication de la loi n° 2002-2 du 2 janvier rénovant l'action sociale et médico-sociale. Celle-ci intègre les foyers de jeunes travailleurs dans la liste des établissements soumis à autorisation (art. L. 311-2 du code de l'action sociale et des familles ([CASF])). Ce texte introduit de nouvelles contraintes en terme de contrôle de l'activité, d'évaluation de celle-ci ainsi que celle de la qualité des prestations servies aux personnes accueillies. La loi du 2 janvier 2002 crée un dispositif d'auto-évaluation, appelé également évaluation interne à la charge des établissements et services et dont il convient de faciliter l'appropriation et l'utilisation, à bon escient, par les acteurs, dans le champ d'activité des FJT. Cet outil doit viser la valorisation de la qualité du travail effectué dans les établissements et services avec la collaboration des salariés qualifiés. La qualification des personnels et les niveaux de qualification requis pour la direction des établissements sont des défis que les partenaires sociaux de la branche doivent relever à brève échéance.

L'OPMQ est destiné à assurer une veille prospective sur l'évolution quantitative et qualitative des métiers, de l'emploi, des compétences et des qualifications de la branche et à produire des données quantitatives et qualitatives synthétiques fiables et utilisables par les partenaires sociaux, dans le cadre de la commission mixte paritaire (CMP) ou commission paritaire nationale de négociations pour définir, au moins tous les 3 ans, les priorités, les objectifs et les moyens de la formation au sein de la branche des FJT.

La CPNEFP, conformément à ses attributions antérieures, notamment dans les domaines d'information et de coordination de la politique de formation de la branche, assure le suivi de la mise en œuvre stratégique du présent accord de branche sur la formation professionnelle tout au long de la vie. Elle définit, à partir des résultats de la négociation triennale de branche et des données fournies par l'OPMQ, les orientations et les priorités opérationnelles de formation destinées :

- aux établissements et services des FJT comme outil d'aide à l'élaboration concertée ou négociée des orientations de leur plan de formation ;
- aux institutions représentatives du personnel des FJT ;
- aux organismes habilités : porteurs de projet, prestataires de formation, de bilans de compétences ;
- aux pouvoirs publics : notamment les conseils régionaux, les directions régionales du travail de l'emploi et de la formation professionnelle, le ministère de la jeunesse et des sports et la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) ;
- à l'OPCA désigné par la branche.

La CPNEF est également habilitée à proposer aux partenaires sociaux de la commission mixte paritaire ou commission paritaire nationale de négociations un cahier des charges tenant lieu ou servant de base de négociation de

contrat d'objectif, dans le domaine de la formation professionnelle, entre la branche des FJT et les conseils régionaux disposés à cet effet, ainsi qu'avec les organismes prestataires de formation au bénéfice des salariés des établissements et services des FJT.

Article 6.1

Comité paritaire de pilotage

L'OPMQ est piloté par un comité paritaire de pilotage comprenant, à part égale, des représentants d'organisations d'employeurs et d'organisations syndicales salariées, sur la base de deux représentants par organisation syndicale de salariés et autant d'organisations d'employeurs. Ce comité peut s'adjoindre ponctuellement ou à titre permanent des représentants de la direction et des services techniques de l'OPCA et tout autre personne qualifiée. Le secrétariat est assuré par un représentant technique de l'OPCA de la branche.

Article 6.2

Fonctionnement

Le comité paritaire de l'observatoire se réunit au moins 2 fois par an. Il met en place un bureau composé paritairement de 4 membres dont un président, un vice-président, un trésorier et un trésorier adjoint. Les fonctions s'exercent alternativement. La durée des mandats du bureau est fixée à 2 ans renouvelables.

Article 6.3

Travaux de l'OPMQ

Le comité paritaire de pilotage fixe les orientations de l'observatoire selon un protocole triennal. Il décide paritairement de la mise en place, selon un cahier des charges préalablement défini, de toute commission et/ou aide d'expert susceptible de collaborer aux missions arrêtées afin d'atteindre les objectifs et les priorités fixés par la branche.

Article 6.4

Champ

Le protocole triennal du comité paritaire de l'observatoire met en œuvre les travaux d'observation sur les métiers, les emplois, les courbes démographiques et les qualifications au niveau le plus pertinent, suivant l'objectif visé : national, territorial voire local c'est-à-dire de l'établissement ou du service.

Article 6.5

Moyens financiers

Afin de faciliter les travaux et le fonctionnement de l'OPMQ des FJT la CPNEF déterminera chaque année la part des fonds mutualisés affectés à la professionnalisation de la branche destinés au fonctionnement de l'OPMQ dans les limites des plafonds réglementaires.

7. Dispositions diverses

Article 7.1

Dispositif d'information et d'orientation de la formation tout au long de la vie professionnelle

La CPNEF réalisera des outils de communication afin d'informer largement les salariés et employeurs de la branche sur les différents dispositifs de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Article 7.2

Le passeport formation

La CPNEFP engagera dans l'année une réflexion qui devra aboutir à la création d'un passeport formation pour chaque salarié.

Article 7.3

Le tutorat

Les signataires du présent accord affirment à nouveau l'importance du tutorat qui a pour objectif :

- d'aider, d'informer et de guider les salariés pendant les actions de formation des contrats de professionnalisation ;
- de contribuer à la connaissance par le salarié du contexte spécifique à l'entreprise, de son environnement de travail ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié en contrat de professionnalisation au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat de professionnalisation ;
- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel.

L'employeur peut confier la mission de tutorat à un salarié volontaire, limitée à deux salariés simultanément. L'employeur veille à permettre au tuteur d'assurer sa mission par la formation, les moyens et la reconnaissance nécessaire. Pour l'aider dans sa mission les signataires recommandent le suivi d'une formation spécifique préalable. Le tuteur doit être au moins du même niveau de classification que le poste pour lequel il forme le salarié.

Cette formation spécifique (coût pédagogique, temps de formation, frais) est prise en charge par l'organisme collecteur agréé au titre des fonds affectés à la professionnalisation dans les conditions définies par la CPNEF et dans la limite des fonds disponibles ou sur le plan de formation.

Toujours dans l'objectif de favoriser le développement du tutorat, il est décidé d'aider partiellement les entreprises pour les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale, par la prise en charge d'une partie du temps passé par le salarié tuteur à sa mission, notamment pour le temps consacré à l'acquisition par le salarié de connaissances au travers d'actions de formation en situation

professionnelle, et à sa collaboration à l'évaluation. Par contrat de professionnalisation, l'employeur peut demander la prise en charge à l'organisme de formation, dans les limites des fonds affectés à la professionnalisation, d'un nombre d'heures lié à l'exercice de la mission du salarié tuteur dans les limites d'heures, modalités et base forfaitaire fixées par la CPNEF.

Article 7.4

La validation des acquis de l'expérience

La validation des acquis de l'expérience a pour objectif notamment de favoriser l'évolution professionnelle des salariés, la construction d'un projet professionnel.

Compte tenu de la diversité des situations et parcours professionnels des salariés et pour améliorer encore la reconnaissance des expériences acquises, tout salarié, quel que soit son contrat de travail, peut bénéficier de la validation des acquis de l'expérience selon les modalités définies dans le code du travail et le présent article.

Un salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée peut demander à bénéficier d'un congé de validation des acquis de l'expérience, y compris après le terme de son contrat de travail à durée déterminée, s'il justifie :

- de 12 mois d'activité continue ou non au cours des 4 dernières années ;
- dont 4 mois consécutifs ou non sous contrat de travail à durée déterminée au cours des 24 derniers mois, dans un ou plusieurs secteurs entrant dans le champ d'application du présent accord.

Dans ce cas le congé de validation est financé au titre du congé individuel de formation des contrats à durée déterminée, dans la limite des fonds disponibles et à la condition qu'il n'ait pas bénéficié d'un congé de validation par l'organisme collecteur agréé depuis moins de 2 ans.

Peuvent donner lieu à validation des acquis de l'expérience les diplômes, titres à finalité professionnelle ou certificats de qualification figurant sur une liste établie par les CPNEF, enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles ou diplômes. Les acquis susceptibles de donner lieu à validation doivent être en rapport direct avec le contenu du titre ou du certificat de qualification professionnelle ou du diplôme pour lequel la demande est déposée.

Le salarié doit adresser sa demande à l'institution ou l'organisme qui délivre le diplôme. Pour un certificat de qualification professionnelle il doit faire sa demande auprès de la CPNEF.

L'ensemble des dépenses liées à la validation des acquis de l'expérience pour les salariés définis dans le présent accord est pris en charge dans la limite des fonds disponibles par l'organisme collecteur agréé sur les fonds affectés au financement de la valorisation des acquis de l'expérience, et ce, que le salarié bénéficie ou non d'un congé de validation, et que celui-ci soit pris au titre du congé individuel de formation ou du droit individuel à la formation :

- frais d'inscription éventuels ;
- frais liés à l'accompagnement du salarié selon les modalités et dans la limite des montants forfaitaires fixés par la CPNEF qui peuvent varier en fonction des niveaux de diplôme et de certification et/ou du niveau de diplôme déjà obtenu par le salarié ;

- frais éventuels d'hébergement, de restauration, de déplacement dans la limite d'un plafond fixé par la CPNEF ;
- salaires correspondant au congé de validation ;
- dans certains cas et selon des modalités à définir par la CPNEF les éventuels frais de secrétariat et de constitution du dossier.

Il est précisé que les frais de convocation et les frais des membres du jury y compris de formation pour la validation des certificats de qualification professionnelle sont pris en charge par l'organisme collecteur agréé pour les salariés relevant du présent accord.

La demande de prise en charge de la validation de l'acquis de l'expérience doit être adressée préalablement par le salarié à l'organisme collecteur agréé au titre du congé individuel de formation si le congé de validation ou la demande de validation est faite dans ce cadre ou à l'organisme agréé au titre du droit individuel à la formation si la demande et le congé sont faits dans ce cadre.

8. Dispositions générales

Article 8.1

Contribution des employeurs au financement de la formation professionnelle

La contribution est définie par les dispositions de l'article 12.7 de la convention collective nationale complétée des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Chaque année la CPNEF, au vu des actions réalisées et du résultat financier des actions imputées sur les fonds mutualisées du plan, pourra proposer à la commission mixte ou à la commission paritaire nationale de négociations des dispositions dérogatoires à l'article 12-7 de la convention collective nationale.

Article 8.2

Suivi de l'accord

Il est confié à la CPNEF la mission d'assurer le suivi et l'évaluation du présent accord et d'alerter la commission paritaire nationale de négociation des problèmes éventuels et difficultés rencontrés lors de la mise en œuvre et application de l'accord.

Article 8.3

Accord d'entreprise

Aucun accord d'entreprise ne peut modifier le présent accord par des dispositions qui seraient moins favorables pour les salariés.

Article 8.4

Entrée en vigueur

Le présent accord prendra effet en application des dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail.

Article 8.5

Révision, dénonciation

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et à défaut de la conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai d'un an à compter de la fin du préavis.

Article 8.6

Dépôt et extension

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales. Son extension est demandée.

Fait à Paris, le 15 mars 2005.

(Suivent les signatures.)