

Brochure n° 3212

Accords nationaux
ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE
Personnels intérimaires
Personnels permanents

ACCORD DU 13 JUIN 2012
PORTANT MISE EN ŒUVRE DU TUTORAT INTÉRIMAIRE
NOR : ASET1251081M

Entre :

Le PRISME,

D'une part, et

La FNECS CFE-CGC ;

L'USI CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le PRISME et les organisations syndicales de salariés sont animés par la volonté d'accompagner les salariés du travail temporaire tout au long de leur parcours professionnel et de favoriser leur formation professionnelle ou leur intégration dans les entreprises clientes. Le tutorat exercé par les salariés les plus expérimentés peut notamment contribuer au maintien dans l'emploi des seniors.

Le tutorat s'entend de manière large comme une activité entre personnes permettant à « un tuteur », d'acquérir ou de développer ses compétences par la contribution d'un salarié expérimenté, « le tuteur ».

Dans le cadre du travail temporaire, la fonction tutorale mobilise une entreprise de travail temporaire, un ou une salarié(e) intérimaire exerçant la fonction de tuteur ou tutrice (prénommé ci-après « tuteur »), des personnes accompagnées par le tuteur, prénommées ci-après « tutorées », et une entreprise cliente, lieu d'exercice du tutorat. La mise en place de ce dispositif peut également, selon les situations, nécessiter la participation d'organismes de formation. L'implication de tous étant indispensable pour la réussite des actions de tutorat.

Ce dispositif favorise la transmission des savoirs (savoir-faire et savoir-être) et des compétences entre les personnes.

La mise en place du tutorat répond, en outre, à l'objectif du maintien dans l'emploi des seniors, prévu dans l'accord de branche du 30 novembre 2009, en ouvrant pour le salarié expérimenté de nouvelles perspectives de diversification des parcours, en lui permettant de maintenir et d'enrichir ses compétences, en valorisant sa qualification et son expérience et en lui apportant une reconnaissance accrue.

Pour les tutorés, la transmission d'un savoir-être, de savoir-faire, d'acquis et de compétences techniques liées à l'exercice d'un métier, permet de favoriser l'intégration des nouveaux salariés, limitant ainsi les risques d'abandon anticipé de mission ou en cours de période d'essai. La présence d'un tuteur constitue un atout pour les salariés déjà en poste dans le cadre d'une amélioration de la pratique de leur métier.

En outre, le tutorat peut permettre également d'accompagner des publics spécifiques (salariés en insertion...).

Le présent accord vise à définir le « tutorat intérimaire », à organiser ce dispositif et à encadrer sa mise en œuvre. Le PRISME et les organisations syndicales de salariés souhaitent inciter les salariés expérimentés à évoluer sur ces fonctions de tuteur, en leur garantissant un cadre, une formation et un suivi particulier de leur fonction de tuteur.

Section 1

Organisation du tutorat intérimaire

Article 1^{er}

Acteurs du tutorat

Article 1.1

Tuteur

Le tuteur, par une transmission de ses savoir-faire et savoir-être, guide de façon régulière le tutoré, sur le terrain, dans le cadre d'une relation formalisée en l'accompagnant dans l'acquisition et/ou le développement de ses compétences, en favorisant l'intégration des nouveaux salariés qui lui sont confiés.

A compétences égales, les signataires de l'accord décident de privilégier les salariés seniors pour l'exercice de la fonction de tuteur. De même, les personnes ne pouvant plus exercer pleinement leur métier suite à un accident de travail ou à une maladie professionnelle seront également privilégiées. Cependant, l'expérience, le savoir-être, les savoir-faire, les compétences techniques et la motivation à transmettre restent les qualités essentielles et attendues pour être tuteur.

Article 1.2

Tutoré

Le tutoré pourra être un salarié intérimaire, ou un salarié de l'entreprise utilisatrice intégrant cette entreprise, un nouveau site, ou poste, ou ayant besoin d'un perfectionnement dans les conditions prévues aux articles 2 et 3 du présent accord.

Le tutoré pourra solliciter son tuteur autant que de besoin et l'alerter en cas de difficultés. Il devra mener à bien sa mission en tenant compte des recommandations et des informations de son tuteur ; et rendre compte à son tuteur.

Le tutoré pourra également bénéficier de l'appui d'un tuteur dans le cadre ou à la suite d'une formation professionnalisante.

Article 1.3

Entreprise utilisatrice et son personnel encadrant

Il est nécessaire que l'entreprise utilisatrice adhère pleinement à la démarche du tutorat.

L'entreprise utilisatrice devra prévoir et donner au tuteur intérimaire le temps et les moyens nécessaires à la réalisation de sa mission tutorale, ce temps rémunéré comme du temps de travail effectif, d'une durée minimale d'une heure par semaine, sera identifié dans le contrat de mission. Elle devra ainsi veiller à la bonne marche de sa mission en application des dispositions prévues à l'article 4.2 du présent accord.

Elle portera une attention particulière à la délimitation des responsabilités de chacun de ses salariés et salariés intérimaires, et à positionner le tuteur par rapport à la hiérarchie déjà existante.

En effet, l'engagement du personnel encadrant constitue une garantie essentielle du bon fonctionnement du dispositif tutoral. Il en facilite l'organisation interne et le bon déroulement, et intervient, le cas échéant, en qualité de médiateur.

Les parties signataires soulignent que la mise en place du tutorat ne se substitue pas aux obligations de l'entreprise utilisatrice, notamment celles visées à l'article L. 1251-21 du code du travail.

Article 1.4

Entreprise de travail temporaire

L'entreprise de travail temporaire désignera le tuteur selon les modalités prévues à l'article 4 du présent accord et lui fournira le cadre administratif et juridique nécessaire à la réalisation de sa mission de tuteur. L'entreprise de travail temporaire veillera à ce que le tuteur dispose des moyens pour assurer sa mission.

Des outils favorisant la compréhension des fondamentaux du tutorat seront élaborés par la CPNE en liaison avec les services techniques du FAFTT et sur la base des travaux déjà existants. Ils seront mis à la disposition des entreprises, au plus tard 6 mois après la date d'extension du présent accord

Section 2

Formes du tutorat intérimaire

Le tutorat s'inscrit dans une démarche dynamique qui doit varier selon le contexte, le secteur d'activité, et les besoins exprimés par l'entreprise utilisatrice. Il est nécessaire que la forme du tutorat soit définie au préalable de toute action tutorale.

Le tutorat pourra s'inscrire dans deux situations différentes, pouvant elles-mêmes être déclinées selon les dispositifs de formation éventuels concernés.

Ainsi, le tutorat pourra s'exercer auprès :

- de salariés nouvellement intégrés dans l'entreprise utilisatrice ou déjà en poste dans le cadre du développement de leurs compétences ;
- de salariés en mission dans le cadre d'une formation relevant des dispositifs de professionnalisation du travail temporaire.

Les parties signataires tiennent à rappeler que la fonction de tuteur ne débutera qu'une fois l'accueil du tuteur réalisé par l'entreprise utilisatrice.

En effet, le tuteur ne doit en aucun cas se substituer à l'entreprise utilisatrice quant au respect de ses obligations (notamment en matière de sécurité lors de la prise de poste des salariés intérimaires ou des salariés de l'entreprise utilisatrice) ; il ne pourra en aucun cas prendre la responsabilité de la poursuite ou de la rupture du contrat du tuteur. L'entreprise utilisatrice demeure responsable des salariés tutorés.

Une réflexion sera engagée en 2013 par la CPNE en vue d'organiser le rôle et la place des tuteurs « intérimaires » dans le cadre de la mise en œuvre de l'apprentissage par les entreprises de travail temporaires définie aux articles R. 6226-5 et R. 6226-6 du code du travail.

Article 2

Tutorat à destination des salariés qui intègrent ou évoluent dans l'entreprise

Article 2.1

Définition du cadre et des objectifs du tutorat

Le tuteur accompagne des salariés intérimaires ou des salariés de l'entreprise utilisatrice en termes de savoir-faire, savoir-être et de savoir. Cet accompagnement permet notamment de traduire dans

la pratique les enseignements théoriques, de transmettre les connaissances liées au savoir-faire et de faciliter l'intégration en milieu réel de travail. Il participe à l'intégration des tutorés sur leur poste et dans leur environnement de travail, ou apporte un appui aux salariés déjà en poste mais ayant besoin d'un accompagnement renforcé ou d'un perfectionnement.

Le tuteur pourra dans le cadre de ce tutorat accompagner au maximum jusqu'à 3 salariés lors d'une même mission tutorale dans le respect des objectifs définis dans la mission tutorale. Il disposera pour cela des aménagements de temps et de travail tenant compte de la charge représentée par l'activité du tutorat.

Article 2.2

Fonctions du tuteur

Le tuteur se devra :

- de transmettre ses connaissances et compétences techniques et comportementales nécessaires à l'intégration et/ou la progression du tutoré ;
- d'attirer l'attention de l'entreprise utilisatrice et/ou de travail temporaire sur d'éventuels événements pouvant altérer le bon déroulement du tutorat ;
- de faciliter les relations entre l'entreprise utilisatrice et le tutoré, et si nécessaire avec l'entreprise de travail temporaire ;
- de rendre compte à l'entreprise utilisatrice et au tutoré, et si nécessaire à l'entreprise de travail temporaire de l'évolution de sa mission ;
- de participer à l'évaluation du tutoré.

Article 3

Tutorat à destination des salariés en entreprise dans le cadre d'une formation

Article 3.1

Définition du cadre et des objectifs du tutorat

Cette forme de tutorat s'adresse aux salariés intérimaires ou aux salariés de l'entreprise utilisatrice, dans le cadre d'une mission ou une période pratique s'insérant dans un parcours de formation. Ainsi, les salariés tutorés sont ceux en poste dans le cadre suivant :

- un contrat de professionnalisation ;
- un contrat d'insertion professionnel intérimaire (CIPI) ;
- une mission faisant suite à un contrat de développement professionnel intérimaire (CDPI) ;
- une mission faisant suite à une période de professionnalisation ;
- une formation financée sur le plan de formation ;
- de formations pratiques en entreprise.

Le tuteur pourra dans le cadre de ce tutorat accompagner jusqu'à 3 salariés lors d'une même mission tutorale, dans le respect des objectifs définis dans la mission tutorale. Il disposera pour cela des aménagements de temps et de travail tenant compte de la charge représentée par l'activité du tutorat.

Article 3.2

Fonctions du tuteur

Le tuteur en charge de tutorés dans le cadre de dispositifs de formation professionnelle aura pour mission de veiller à la cohérence entre les activités professionnelles et les objectifs de certification recherchés.

A cette fin, le tuteur devra :

- être présent à l'accueil, aider, informer et guider les tutorés ;

- contribuer à l’acquisition des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles ;
- assurer un suivi régulier du tuteuré ;
- participer à l’évaluation du tuteuré.

Le tuteur pourra également être amené à :

- faciliter les relations entre l’entreprise utilisatrice et le tuteuré, et si besoin avec l’entreprise de travail temporaire ;
- veiller au respect de l’emploi du temps du tuteuré si nécessaire ;
- assurer, si nécessaire, la liaison avec l’organisme ou le service chargé des actions d’évaluation, de formation et d’accompagnement des bénéficiaires à l’extérieur de l’entreprise utilisatrice.

Section 3

Modalités pratiques du tutorat intérimaire

Article 4

Préalable au tutorat intérimaire

Article 4.1

Prérequis attendus chez un tuteur

Le tutorat s’exerce sur la base du volontariat, expression de l’appétence du salarié intérimaire pour l’accompagnement des personnes, la transmission des savoirs et l’intégration des jeunes et des nouveaux salariés. Ce souhait peut être recueilli au cours de l’entretien professionnel.

Le tuteur doit justifier d’une expérience professionnelle dans une qualification de 2 années, dont 1 600 heures sur les 36 derniers mois au sein de la branche du travail temporaire, en relation directe avec la qualification du tuteuré ou l’objectif de professionnalisation visé, et 450 heures sur les 12 derniers mois dans l’entreprise utilisatrice dans laquelle il exercera sa mission de tuteur.

Article 4.2

Organisation du tutorat

Un entretien préalable sera organisé entre l’entreprise utilisatrice, l’entreprise de travail temporaire et le tuteur, afin de définir les attentes de chacun et de fixer les objectifs du tutorat. A l’occasion de cet entretien, seront notamment abordés :

- la désignation et le nombre de personnes tuteurées ;
- le contenu et les modalités des interventions du tuteur et son champ d’autonomie ;
- la qualité du suivi que le tuteur doit réaliser ;
- le temps et la répartition du temps consacré à sa mission de tutorat ;
- les actions éventuelles d’évaluation des tuteurés à mettre en place ;
- la durée de la fonction de tutorat ;
- le contenu du bilan de la mission de tutorat établi avec l’entreprise utilisatrice ;
- le nom de la personne référente pour le tuteur au sein de l’entreprise utilisatrice ;
- (...) ;

Le contenu des engagements de chacune des parties devra être formalisé dans un document écrit. Un modèle type reprenant les éléments susvisés sera élaboré par la CPNE au plus tard le 31 décembre 2012.

Les parties signataires souhaitent que soit aménagée, lors de la formation obligatoire prévue à la section 4 du présent accord, une évaluation du tuteur basée sur une mise en situation. Elle devra faire l’objet d’une attestation de capacité remise par l’organisme de formation. Cette évaluation sera prise en compte par les entreprises de travail temporaire pour décider de déléguer le salarié intérimaire comme tuteur.

L'entretien préalable à l'organisation du tutorat donnera lieu à une indemnisation forfaitaire globale, égale à une heure du salaire de base calculé sur le salaire de la dernière mission, lorsqu'il aboutit à la conclusion d'un contrat de mission dans les conditions définies à l'article 5.1 du présent accord.

Article 5

Exercice du tutorat

Article 5.1

Contrat de mission

Le tuteur intérimaire exercera sa mission dans le cadre d'un contrat de travail temporaire établi selon les modalités prévues aux articles L. 1251-6 et L. 1251-7 du code du travail.

Les fonctions de tutorat peuvent être réalisées soit en complément d'une mission de production classique, soit dans le cadre des cas de recours visés à l'article L. 1251-6 du code du travail et notamment les motifs de remplacement d'un salarié ou d'accroissement temporaire de l'activité.

En outre, le tutorat peut être l'unique objet de la mission : le contrat de travail temporaire pourra, dans ce cadre, avoir un motif spécifique. Dans cette dernière hypothèse, les parties signataires demandent à ce que les dispositions législatives et réglementaires nécessaires à son application soient adoptées.

En tout état de cause, l'exercice de la fonction tutorale ne peut priver le tuteur de droits ou avantages auxquels il aurait eu droit en dehors de l'exercice de son tutorat.

La fonction de tuteur sera clairement précisée sur le contrat de mission, en sus de sa qualification habituelle.

Article 5.2

Temps accordé au tutorat

Lorsqu'elle s'exerce en complément d'une mission de production classique, la mission de tutorat pourra être d'une amplitude égale ou inférieure à l'amplitude de la mission de production. La durée totale du temps passé en mission et consacré au tutorat ne pourra dépasser la durée légale du travail.

Article 5.3

Valorisation du tutorat

Les parties signataires entendent rappeler que le salarié intérimaire ayant la qualité de tuteur devra bénéficier des dispositions applicables au tuteur prévues dans un accord de branche ou d'entreprise en vigueur au sein de l'entreprise utilisatrice.

Aussi, elles s'engagent à ce que le salarié intérimaire n'exerce de fonction tutorale telle que prévue au présent accord qu'au sein d'une entreprise utilisatrice bénéficiant d'un cadre conventionnel encadrant le tutorat en entreprise. Est entendu par cadre conventionnel, un accord de branche ou un accord d'entreprise.

En outre, eu égard à l'investissement du salarié intérimaire dans la réussite de ce nouveau dispositif, les partenaires sociaux décident des dispositions suivantes :

- les heures passées en qualité de tuteur étant du temps de travail, elles génèrent du DIF dans les conditions légales et conventionnelles. De plus, l'expérience passée en qualité de tuteur sera valorisée au titre du droit individuel à la formation (DIF). Ainsi, chaque période d'exercice de la fonction tutorale générera une majoration des droits acquis au titre du DIF conventionnel, à raison de 2 heures de DIF pour 150 heures travaillées en mission tutorale. Il appartiendra au salarié intérimaire de justifier de l'acquisition de ces droits supplémentaires en produisant le(s) contrat(s) de mission ou bien le(s) certificat(s) de travail faisant état de l'exercice de la fonction de tuteur ;

- les dispositions conventionnelles relatives à l’entretien professionnel seront aménagées de la façon suivante : le salarié intérimaire exerçant des fonctions de tuteur pourra bénéficier chaque année d’un entretien professionnel et ne pourra se voir opposer de refus de la part de l’employeur.

Section 4

Formation du tuteur intérimaire

Article 6

Formation obligatoire

Les parties signataires considèrent que le tuteur, pour mener à bien sa fonction, doit bénéficier d’une formation obligatoire, dispensée par un organisme de formation répondant aux critères fixés dans un cahier des charges défini et vérifié au préalable de la formation par l’OPCA de branche.

Les parties signataires entendent rappeler que cette formation a pour objectif de donner, maintenir et développer les connaissances nécessaires à l’exercice d’une activité de tuteur, de vérifier entre autres les aptitudes à mener une mission telles que : le sens de la pédagogie, les capacités relationnelles, ou la prise de recul, et aussi les capacités à aider le tutoré à surmonter les difficultés d’intégration.

Cette formation s’inscrivant dans un contexte spécifique de relation tripartite aura une durée de 21 heures, renouvelable tous les 3 ans. Elle portera notamment sur : l’accueil du tutoré, des conseils en pédagogie, la gestion relationnelle ; et devra intégrer une mise en situation du tuteur.

En outre, afin de maintenir et/ou développer ses compétences métiers, notamment en cas d’évolution technique ou technologique, le tuteur bénéficiera d’un droit à 35 heures de formation professionnelle spécifique tous les 3 ans, afin d’améliorer sa qualification et favoriser son parcours professionnel.

La demande d’action de formation formulée dans le cadre de l’exercice de ce droit, devra intervenir avant le 15 octobre de l’année afin d’être prise en compte sur l’année suivante.

Le temps passé en formation est assimilé à du temps de travail effectif.

Article 7

Formation optionnelle

Un module supplémentaire optionnel pourra être mis en place, en accord avec l’entreprise utilisatrice, l’entreprise de travail temporaire et le tuteur, afin d’apporter au tuteur, qui exerce sa fonction dans le cadre de l’article 2 du présent accord, une formation adaptée d’une durée de 14 heures, selon les situations dans lesquelles le tutorat s’exercera.

Article 8

Prise en charge de la formation

Pour permettre le développement des actions de formation à l’exercice de la fonction tutorale, les parties signataires conviennent que l’OPCA de la branche assurera la prise en charge de la formation et de tout ou partie des frais annexes (transport, hébergement...) sur l’enveloppe professionnalisation, sur la base d’un forfait horaire défini par l’OPCA sur proposition de la CPNE.

Section 5
Suivi de l'accord

Article 9

Bilan

Une information sur le tutorat et sa mise en œuvre par l'entreprise de travail temporaire est faite annuellement au comité d'entreprise ou d'établissement (CE) dans le cadre de la commission formation. Cette information permet de faire le bilan de l'année écoulée sur l'activité de tutorat.

Ce bilan est transmis à la CPNE de branche avant le 31 juillet de l'année suivante.

Dans les entreprises de travail temporaire où il n'existe pas de CE : un bilan annuel sur le tutorat et sa mise en œuvre par l'entreprise de travail temporaire est établi annuellement par l'entreprise, ce bilan est transmis à la CPNE de branche avant le 31 juillet de l'année suivante.

Aussi, la CPNE examinera-t-elle au cours du second semestre de chaque année les conditions de mise en œuvre du tutorat dans la branche du travail temporaire au moyen des bilans consolidés ; et pourra formuler, à cette occasion, des recommandations.

Les parties signataires conviennent que le présent accord a une valeur impérative. Il ne peut y être dérogé dans un sens défavorable au salarié par accord d'entreprise, en application de l'article L. 2253-3, dernier alinéa, du code du travail.

Article 10

Entrée en application. – Durée de l'accord. – Révision et formalités légales

Le présent accord peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Fait à Paris, le 13 juin 2012.

(Suivent les signatures.)