

Brochure n° 3190

Convention collective nationale

**IDCC : 2150. – PERSONNELS DES SOCIÉTÉS ANONYMES
ET FONDATIONS D'HLM**

AVENANT N° 1 DU 26 MARS 2014

À L'ACCORD INTERGÉNÉRATIONNEL DU 30 SEPTEMBRE 2013

RELATIF AU TUTORAT

NOR : ASET1450986M

IDCC : 2150

EXPOSÉ DES MOTIFS

Les parties ont souhaité s'inscrire dans le cadre fixé par la nouvelle politique publique des contrats de génération (loi n° 2013-185 du 1^{er} mars 2013 relative au contrat de génération et décret n° 2013-222 du 15 mars 2013) qui introduit une dimension intergénérationnelle aux actions à conduire au sein des entreprises en faveur du développement de l'emploi des seniors, du recrutement de jeunes et de la mixité des emplois.

La signature de l'accord national intergénérationnel, le 30 septembre 2013, est le résultat de l'engagement des partenaires sociaux de la branche des ESH sur ces thèmes.

Cet accord fixe les modalités de suivi des engagements de la branche, notamment par la création d'une commission de suivi composée des signataires de l'accord national intergénérationnel.

La première réunion de cette commission de suivi s'est tenue le 5 novembre 2013. A cette occasion, les partenaires sociaux se sont entendus pour définir le rôle du tuteur, facteur clé de réussite du dispositif.

C'est pour cette raison qu'ils ont pris la décision d'arrêter conjointement un avenant à l'accord intergénérationnel du 30 septembre 2013 centré sur le rôle du tuteur.

PRÉAMBULE

Le tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre de la transmission des connaissances et compétences au sein de l'entreprise.

Les partenaires sociaux se sont entendus pour considérer que le développement du tutorat est l'un des axes fondamentaux de l'accord de branche intergénérationnel.

Uniformation, OPCA de la branche des ESH, propose notamment des actions de formation financées pour accompagner les entreprises et les salariés dans la mise en place de ce dispositif.

Article 1^{er}

Objectifs du tutorat

Pour le salarié bénéficiaire : apprentissage opérationnel et individualisé ;

Pour le salarié tuteur : reconnaissance et validation de son expertise ;

Pour l'entreprise : pérennisation des savoir-faire (transmission), de la culture et des valeurs, acquisition des compétences et sécurisation des processus de recrutement.

Article 2

Salariés bénéficiaires de l'accompagnement d'un tuteur

Les salariés en contrat d'apprentissage.

Les salariés en contrat de professionnalisation.

Les salariés en contrat de génération.

Les salariés en emploi d'avenir.

Les nouveaux entrants.

Les salariés bénéficiaires d'une période de professionnalisation.

Les salariés bénéficiaires d'une mobilité interne ou d'un reclassement au sein de l'entreprise.

Les salariés reconnus travailleurs handicapés ayant bénéficié d'une mesure de maintien dans l'emploi.

Article 3

Missions du tuteur

Accompagner le salarié bénéficiaire dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;

Accueillir, aider, informer et guider les salariés qui participent à des actions de formation ;

Contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;

Organiser dans l'entreprise l'activité des salariés en formation et veiller au respect de leur emploi du temps ;

Assurer la liaison avec l'organisme ou le service formation chargé de la formation ;

Assurer la communication avec le manager ;

Participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat, de la période de professionnalisation, etc., et à l'évaluation du suivi de la formation ;

Evaluer le niveau des compétences acquises en fin de dispositif/formation.

Article 4

Conditions d'exercice des missions de tuteur

L'employeur doit :

- permettre au tuteur de disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions ;
- prendre toutes les mesures d'organisation et d'aménagement de la charge de travail nécessaires et compatibles à l'accomplissement de la mission de tuteur ;
- assurer la formation du tuteur (voir ci-après).

Le tuteur, tutoré et employeur (managers et/ou représentant RH) définissent conjointement le contenu, le mode et la fréquence des entretiens de suivi. Une convention tripartite (ou un parcours d'intégration) sera signée entre les partenaires précités dans le cas où ce document n'est pas prévu dans le cadre du contrat.

Article 5

Conditions de désignation du tuteur

Le tuteur est désigné par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de son emploi et de son niveau de qualification. Ces derniers doivent être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation.

Il doit justifier d'une expérience d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation.

Article 6

Nombre de salariés suivis par un tuteur

Le salarié tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions auprès de plus de deux salariés.

Article 7

Préparation et formation du tuteur

Pour favoriser l'exercice de la fonction tutorale, le salarié tuteur doit avoir bénéficié, au préalable, d'une préparation et, si nécessaire, d'une formation spécifique.

Unifformation peut assurer la prise en charge de ces actions de préparation et de formation.

L'AGEFIPH propose une aide à la formation de tuteur (www.agefiph.fr).

Article 8

Aides relatives au tutorat

L'employeur peut bénéficier d'aides à la mise en place d'un dispositif de tutorat.

L'OPCA Unifformation et l'AGEFIPH ont créé des fiches pratiques, disponibles notamment sur leur site :

- www.unifformation.fr ;
- www.agefiph.fr.

Article 9

Reconnaissance et valorisation du tutorat

Les entreprises mettront en œuvre les modalités particulières de valorisation de la fonction tutorale exercée par les salariés.

Exemples : remise d'un titre, octroi de temps de travail dédié à la préparation de la fonction tutorale, valorisation monétaire sous forme de prime spécifique, animation de la fonction au niveau de l'entreprise (club, partage d'expériences, communication interne), etc.

Article 10

Dépôt

Le présent accord fait l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du code du travail.

En même temps que son dépôt, il fait l'objet d'une demande d'extension auprès de la direction générale du travail.

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Fait à Paris, le 26 mars 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNESH.

Syndicats de salariés :

SP CGT ;

SNUHAB CFE-CGC ;

FSPSS FO.