

Brochure n° 3014

Convention collective nationale

IDCC : 2336. – **ORGANISMES GESTIONNAIRES DE FOYERS
ET SERVICES POUR JEUNES TRAVAILLEURS**

ACCORD N° 13 DU 11 FÉVRIER 2015
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1550392M
IDCC : 2336

Cet accord supprime et remplace l'avenant n° 4, l'accord n° 5, l'accord n° 6 de la convention collective nationale et il modifie et remplace les articles 12.2 et 12.7 de la convention collective nationale.

PRÉAMBULE

Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ;

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 6323-1 et suivants, L. 6361-1 et suivants, les décrets n°s 2014-1240, 2014-1120, 2014-119 et suivants,

les partenaires sociaux de la branche FSJT réaffirment que la formation professionnelle continue est essentielle à l'évolution tant des salariés que des entreprises gestionnaires des foyers et services pour jeunes travailleurs.

Pour les salariés, elle leur permet d'élaborer et de sécuriser de véritables parcours professionnels.

Pour l'entreprise, la formation professionnelle participe à sa pérennité. Organisation qualifiante, l'association développe ainsi l'adhésion au projet et la cohésion par le développement des compétences, l'amélioration du service aux usagers, la capacité d'anticipation et d'adaptation à un environnement en constante évolution.

Par conséquent, le projet de formation de la branche visera à :

- accompagner et vivifier l'orientation des politiques de formation mises en œuvre dans le cadre des plans de formation des entreprises gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs ;
- de permettre l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle dans le cadre des différents dispositifs existants ;
- développer la professionnalisation spécifique des salariés, qui, malgré leur expérience professionnelle, accusent un déficit de qualification adaptée dans l'emploi occupé ou prévu ;
- développer l'insertion professionnelle des jeunes ;

- assurer une veille prospective (nationale et régionale) sur l'évolution des métiers, de l'emploi, des qualifications et des compétences, en s'appuyant sur l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche ;
- mettre en œuvre les moyens nécessaires facilitant les passerelles professionnelles entre les différents métiers mais aussi entre les différents secteurs notamment de l'économie sociale et solidaire.

Les partenaires sociaux souhaitent ainsi manifester leur volonté commune d'offrir à la branche FSJT les ressources qui participeront à garantir la pérennité des entreprises gestionnaires.

Les politiques de formation doivent favoriser les parcours professionnels des salariés.

Pour ce faire, il convient de :

- mettre en œuvre des mesures spécifiques pour les emplois non qualifiés ;
- valoriser les démarches de formation.

En cas de vacance d'un poste, tout salarié ayant acquis une qualification qui correspond à la qualification requise pour celui-ci bénéficie d'une priorité pour l'examen de sa candidature.

Pour répondre à tous ces objectifs, les partenaires sociaux conviennent ce qui suit.

Article 1^{er}

Politiques et moyens techniques

1.1. Rôle et attribution de la CPNEF

Compte tenu de la dynamique emploi/formation recherchée par les partenaires sociaux au niveau de la branche FSJT, il s'est avéré primordial de rappeler le rôle politique de la commission paritaire nationale emploi formation (CPNEF).

Elle participe activement à l'élaboration, à la déclinaison et au suivi de la politique de formation professionnelle initiale et continue des salariés de la branche en lien avec les orientations générales définies au sein de la CPNN. Elle collaborera et développera des partenariats tant au niveau national qu'au niveau régional avec toute instance/organisation qui répond aux priorités fixées par les partenaires sociaux.

La CPNEF a ainsi pour objectifs notamment :

- de renforcer les moyens de réflexion et d'action dans le champ des entreprises gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs, dans tous les domaines liés à l'emploi et à la formation professionnelle, notamment par la reconnaissance des qualifications initiales ou acquises ;
- de mettre en place les moyens nécessaires à l'application de cette politique ;
- de développer le système de formation de manière à pouvoir proposer des offres de formation adaptées aux salariés dans le cadre de leurs parcours professionnels ;
- à renforcer leurs capacités d'insertion ou de réinsertion professionnelles par le développement des connaissances, des compétences et des qualifications ;
- et, ainsi, renforcer le dynamisme des entreprises.

D'une manière générale, elle :

- arrête et propose les axes de développement en vue de la politique de formation professionnelle ;
- met à disposition des ressources supplémentaires via une mutualisation des fonds ;
- définit et pilote les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

1.2. Désignation de l'OPCA

La branche professionnelle des entreprises gestionnaires des foyers et services pour jeunes travailleurs désigne l'OPCA Uniformation sur l'ensemble du territoire français, dont les départements et régions d'outre-mer et les collectivités d'outre-mer (DROM-COM).

Les entreprises relevant du champ conventionnel de la branche devront verser à Uniformalion les contributions légales et conventionnelles décidées par les partenaires sociaux de la branche.

Les fonds collectés devront permettre à Uniformalion :

- en tant qu’OPCA, de participer au financement des dépenses relatives au plan de formation, aux actions de professionnalisation et au compte personnel de formation, au bénéfice des entreprises et salariés de la branche, ainsi qu’au financement du FPSPP ;
- en tant qu’OPACIF, de participer à la prise en charge du congé individuel de formation au bénéfice des salariés de la branche ;
- en tant qu’OCTA, d’accompagner et de soutenir la politique de la branche et des entreprises qui la composent en matière d’apprentissage.

La branche s’assurera notamment de la mise en œuvre, par Uniformalion, des orientations et priorités de formation définies par la branche.

1.3. Analyse des pratiques et besoins en formation

1.3.1. Orientations et objectifs

Les activités des entreprises des foyers et services pour jeunes travailleurs évoluent, se diversifient et impactent l’organisation, la direction des entreprises et la nécessaire qualification des salariés.

Leur cadre institutionnel a également connu une évolution majeure ces dernières années à travers différentes réformes.

L’observatoire prospectif des métiers et des qualifications (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 ;
- produire des données quantitatives et qualitatives synthétiques fiables et utilisables par les partenaires sociaux, dans le cadre de la commission paritaire nationale de négociation ;
- définir, au moins tous les 3 ans, les priorités, les objectifs et les moyens de la formation au sein de la branche FSJT.

C’est un des outils importants pour aider les partenaires sociaux à :

- analyser les évolutions des métiers dans leur contexte national et local ;
- examiner les besoins de qualification générés par les évolutions économiques, technologiques et organisationnelles du secteur ;
- mener une réflexion sur l’évolution des emplois-métiers et des qualifications dans le secteur ;
- travailler sur l’offre de formation tant sur le plan de l’efficacité que sur le plan de l’efficience.

1.3.2. Comité paritaire de pilotage

L’OPMQ est piloté par un comité paritaire de pilotage comprenant, à parts égales, des représentants d’organisations d’employeurs et d’organisations syndicales de salariés, sur la base de deux représentants par organisation syndicale de salariés et autant d’organisations d’employeurs issus de la CPNEF. Ce comité peut s’adjoindre ponctuellement ou à titre permanent des représentants de la direction et des services techniques d’Uniformalion et toute autre personne qualifiée.

1.3.3. 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 de toute aide d’expert susceptible(s) de collaborer aux missions arrêtées, afin d’atteindre les objectifs et les priorités fixés par la branche.

1.3.4. 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.

1.3.5. Moyens financiers

Afin de faciliter les travaux et le fonctionnement de l'OPMQ des FSJT, 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.

1.4. Ingénierie

Les partenaires sociaux considèrent comme essentiel d'encourager, de développer, d'évaluer et d'optimiser la formation professionnelle au niveau de la branche FSJT.

Dans le but :

- de promouvoir les politiques de formation initiées par les partenaires sociaux ;
- d'instaurer une politique de communication adaptée à notre secteur d'activité qui améliore la connaissance des outils existants ;
- d'appuyer les entreprises à développer les pratiques formatives facilitant l'accès au plus grand nombre de salariés à des formations qualifiantes ;
- d'ériger le développement global de notre branche professionnelle,

les organisations syndicales signataires du présent accord ont décidé de créer une mission d'ingénierie et de communication mutualisée, à destination des salariés et des employeurs de la branche.

Cette mission d'ingénierie se traduit notamment par :

- des actions de formation et d'information sur les enjeux de la formation professionnelle auprès des directions ;
- un accompagnement :
 - pour la mise en œuvre des politiques de formation collective mises en place au sein de la branche professionnelle ;
 - pour la mise en œuvre des politiques de formation au sein des associations ;
 - par le conseil en actions de formation pour les salariés en cohérence avec le rôle spécifique de l'OPCA ;
- des actions visant à favoriser l'articulation des dispositifs de formation existants dans le but de construire des véritables parcours professionnels des salariés permettant de sécuriser leurs emplois ou de développer leurs compétences ainsi que d'optimiser les ressources financières ;
- la conception d'outils de communication à destination des employeurs, des instances représentatives du personnel et des salariés favorisant la connaissance de la politique de formation et des actions de l'observatoire national des métiers et des qualifications ;
- l'instauration de partenariats avec les instances locales et/ou régionales concernées par la formation professionnelle ainsi que Unifformation ;
- la recherche de financements complémentaires au budget des entreprises et au profit des actions nationales de la branche professionnelle ;
- un bilan des effets du présent accord, pour guider les travaux de la CPNEF.

Cette mission d'ingénierie et de communication sera mise en place au sein de la branche professionnelle selon les modalités arrêtées par la CPNEF dans le cadre d'un projet prioritaire porté au sein d'Unifformation.

Article 2

Différents dispositifs

Dans la première année du recrutement et, ensuite, régulièrement à l'occasion d'entretiens professionnels formalisés, l'employeur devra informer les salariés concernés sur les possibilités de parcours professionnels, d'acquisition de qualification supérieure et d'accès à la formation.

En outre, les partenaires sociaux encouragent la mise en œuvre des différents dispositifs ci-dessous indiqués par des formations pendant le temps de travail, favorisant la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle du salarié.

2.1. Plan de formation

Dans chaque entreprise, un plan de formation est établi à la fin de chaque année pour l'année suivante. Ce dernier prévoit les actions de formation ayant pour objectif l'adaptation au poste de travail.

Il est élaboré au cours du second semestre et il est présenté au comité d'entreprise pour avis ou, à défaut, aux délégués du personnel, lorsqu'ils existent, dans le cadre de deux réunions distinctes, conformément aux dispositions légales. Cet avis pourra être demandé par la CPNEF.

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. Il alimente les entretiens professionnels.

Un plan pluriannuel peut être établi de telle façon que chaque membre du personnel puisse bénéficier de la formation continue et/ou lorsque des projets de formation se déroulent sur plusieurs années.

2.2. Professionnalisation

2.2.1. Période de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi des publics dits « éligibles ».

Salariés concernés :

Les publics éligibles sont, en vertu de la loi, les salariés :

- en contrat à durée indéterminée ;
- en CDD dans les entreprises d'IAE (insertion par l'activité économique) relevant de l'article L. 5132-4 ;
- bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée conclu dans le cadre d'un contrat unique d'insertion relevant de l'article L. 5134-19-1.

Les partenaires sociaux, dans le cadre d'une meilleure sécurisation des parcours professionnels des salariés et dans la volonté de continuer à accompagner les entreprises dans leurs projets de développement, stipulent que la notion de « public éligible » doit être élargie aux :

- salariés dont la qualification est insuffisante ou inadaptée au regard de l'évolution des technologies ou des modes d'organisation ;
- salariés handicapés ;
- salariés reprenant une activité professionnelle après un congé lié à la parentalité ;
- salariés de plus de 45 ans et aux salariés ayant plus de 20 ans d'activité professionnelle ;
- salariés occupant des emplois à temps partiel pour une durée inférieure à la durée minimale légale.

Actions finançables

La période de professionnalisation doit permettre de financer des actions :

- permettant d'obtenir une qualification :
 - soit enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;

- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ou inter-branches ;
- permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
- permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire spécifique établi par la commission nationale de la certification professionnelle.

Les partenaires sociaux considèrent comme prioritaires et pouvant bénéficier de moyens particuliers les actions en lien avec les emplois de la branche et leurs évolutions, en particulier :

- les formations enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), en utilisant, si c'est possible, les acquis des salariés dans le cadre de la VAE ;
- les actions de développement des compétences ou d'acquisition d'une qualification plus élevée.

La CPNEF définit annuellement les publics et les actions de formation prioritaires.

Durée minimale de la formation

Conformément aux dispositions prévues par les articles L. 6324-5-1 et D. 6324-1 du code du travail, la durée de la formation reçue dans le cadre de la période de professionnalisation doit être au moins de 70 heures sur 12 mois calendaires.

Cette durée minimale ne s'applique pas :

- aux actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience ;
- aux formations financées dans le cadre de l'abondement du compte personnel de formation ;
- aux formations sanctionnées par les certifications et habilitations correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle.

Afin de prendre en considération la spécificité de la branche professionnelle, les signataires décident que pour les actions de formation prioritaires :

- la durée de la période de professionnalisation est portée, si nécessaire, jusqu'à 24 mois ;
- la durée des formations professionnelles est portée, si nécessaire, jusqu'à 2 200 heures dans la limite maximale de la certification visée.

2.2.2. Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail associant des périodes de formation et des périodes d'activités en entreprise en relation avec la qualification recherchée. Il permet au salarié de renforcer ses compétences professionnelles.

Il s'adresse à tous les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus et aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

Il permet d'acquérir une qualification professionnelle et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelles.

L'embauche en contrat de professionnalisation est également possible pour les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou si le salarié a bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

L'employeur devra désigner un tuteur pour encadrer le salarié en contrat de professionnalisation.

Rémunération

La rémunération varie selon l'âge et le niveau de formation. Le salarié perçoit une rémunération calculée sur la base d'un pourcentage du salaire conventionnel de l'emploi occupé. Les rémunérations sont les suivantes :

	JEUNES de 16 à 20 ans	JEUNES de 21 à 25 ans	DEMANDEUR D'EMPLOI de 26 ans et plus
Formation initiale du salarié inférieure au bac professionnel, ou titre ou diplôme professionnel de même niveau (égal ou inférieur au niveau IV, bac général...)	65 % du salaire conventionnel de l'emploi occupé	70 % du salaire conventionnel de l'emploi occupé	85 % du salaire conventionnel de l'emploi occupé, sans être inférieur à 100 % du Smic
Formation initiale du salarié égale ou supérieure au bac professionnel, ou titre ou diplôme professionnel de même niveau (égal ou supérieur au niveau IV, bac général...)	65 % du salaire conventionnel de l'emploi occupé	80 % du salaire conventionnel de l'emploi occupé	

Article 3

3.3. Compte personnel de formation

3.3.1. Présentation du compte personnel de formation

Le compte personnel de formation est attaché à la personne du salarié et non à l'entreprise.

Conformément aux dispositions prévues par l'article L. 6323-11 du code du travail, l'alimentation du compte se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

La durée du CPF est, pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à temps partiel, calculée *pro rata temporis*.

Cependant, les partenaires sociaux s'engagent à rechercher et à mettre en œuvre des dispositions permettant de porter ce droit à la même hauteur que celui des salariés à temps complet lorsque ces salariés à temps partiel remplissent les conditions suivantes :

- si le salarié est à temps partiel thérapeutique ou ;
- si le salarié est sur un temps partiel dérogatoire à l'initiative de l'employeur, à savoir moins de 24 heures hebdomadaires ou son équivalent mensuel et qu'il est rattaché à l'un des emplois repères 1, 2 ou 5 conformément aux dispositions de l'accord de branche n° 12 en date du 9 février 2014.

Toute absence assimilée à du travail effectif ainsi que la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou, un congé parental d'éducation, une maladie professionnelle ou un accident du travail sont intégralement prises en compte pour le calcul de ces heures.

3.3.2. Abondement supplémentaire du compte personnel de formation

Les salariés titulaires d'un compte personnel de prévention de la pénibilité bénéficient d'un abondement supplémentaire du compte personnel de formation de 24 heures en une fois.

L'entreprise est alors redevable d'un financement spécifique correspondant à une somme égale au nombre d'heures abondées multiplié par un montant forfaitaire de 13 € en 2015. Ainsi, l'entreprise doit verser une somme forfaitaire égale à 312 €.

En vue d'assurer le suivi des comptes personnels de formation par la caisse des dépôts et consignations et d'optimiser la mutualisation des moyens, la branche préconise aux entreprises concernées d'adresser à leur OPCA la liste des salariés concernés par l'abondement supplémentaire.

Conformément aux dispositions prévues par l'article L. 6323-15 du code du travail, cet abondement supplémentaire n'entre pas en compte dans les modes de calcul des heures créditées sur le compte du salarié chaque année et du plafond de 150 heures mentionné à l'article L. 6323-11 du code du travail.

3.3.3. Formations éligibles au compte personnel de formation

La commission paritaire nationale emploi formation (CPNEF) élaborera au cours du premier trimestre 2015 la liste des formations éligibles au compte personnel de formation.

Les formations retenues sont celles qui seront utiles à l'évolution professionnelle des salariés de la branche au regard des métiers spécifiques et des compétences recherchées au sein du secteur d'activité, et notamment des salariés exposés à des facteurs de risques professionnels.

Elle a pour objet de favoriser la progression des compétences des salariés de la branche et la mobilité intrabranche et interbranches.

Par ailleurs, les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences et l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience sont éligibles, de droit, au compte personnel de formation.

Ces certifications sont inscrites sur les listes issues :

- de la liste élaborée par la commission paritaire nationale de formation (CPNEF) ;
- de la liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF) ;
- des listes élaborées par les comités paritaires interprofessionnels régionaux pour l'emploi et la formation (COPAREF).

3.3.4. Formations suivies pendant le temps de travail

Les formations financées dans le cadre du compte personnel de formation sont soumises à l'accord de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation, lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail.

L'accord préalable de l'employeur sur le contenu de la formation n'est toutefois pas requis lorsque la formation est financée au titre des heures créditées sur le compte personnel de formation en application de l'article L. 6323-13 du code du travail, c'est-à-dire :

- lorsqu'un salarié d'une entreprise de 50 salariés ou plus n'a pas bénéficié, durant les 6 années précédant l'entretien professionnel, des entretiens prévus au 1 de l'article L. 6315-1.

Et d'au moins deux des trois mesures suivantes :

- lorsqu'il s'agit d'une action de formation, d'acquisition des éléments de certification soit par la formation, soit par la VAE, soit par progression salariale ou professionnelle ;
- lorsque la formation permet d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
- lorsqu'il s'agit d'un accompagnement à la validation des acquis de l'expérience ;
- lorsque la formation permet de développer les compétences des salariés titulaires d'un compte personnel de prévention de la pénibilité ;
- pour les salariés à temps partiel dont la durée du travail est inférieure à la durée légale minimale pour les temps partiels (hors cas de dérogation individuelle du salarié).

En vertu des dispositions de l'article L. 6323-18, les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

3.4. Congé individuel de formation

Le congé individuel de formation est un droit ouvert à tout salarié titulaire d'un contrat de travail.

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié de suivre, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation de son choix. Elles doivent permettre aux salariés d'atteindre un ou plusieurs objectifs suivants :

- changer d'activité ou de profession ;
- accéder à un niveau supérieur de qualification ;
- s'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale et à l'exercice de responsabilités associatives.

Le droit au congé individuel de formation est ouvert à tous les salariés remplissant les conditions légales.

Ce droit s'exerce dans le cadre des dispositions légales et réglementaires, notamment en ce qui concerne les conditions d'ancienneté, les procédures d'autorisation d'absence, les pourcentages d'effectifs simultanément absents et les possibilités de report.

Par dérogation aux dispositions légales en la matière, 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 aidés.

Article 4

Contribution à la formation initiale

4.1. Accueil en entreprise

Dans le cadre des cursus de formation de la voie professionnelle, une attention particulière sera portée à l'accueil des élèves stagiaires lors des périodes de formation en milieu professionnel, afin que les activités proposées soient définies dans le respect des objectifs du diplôme préparé.

Partie intégrante du référentiel de formation, les périodes de formation en milieu professionnel constituent un facteur important de l'insertion professionnelle.

Par ailleurs, les partenaires sociaux souhaitent s'assurer de la qualité des stages proposés et ainsi favoriser une meilleure attractivité du secteur et fidéliser les futurs salariés.

Afin de faciliter l'intégration du stagiaire et le bon déroulement du stage, les employeurs doivent notamment :

- proposer aux stagiaires un parcours d'accueil et d'intégration ;
- porter une attention à la qualité du stage proposé et aux conditions d'accompagnement du stagiaire ;
- jouer un rôle de conseil et d'orientation du stagiaire dans son projet professionnel ;
- proposer une information régulière aux institutions représentatives du personnel sur l'accueil des stagiaires ;
- étudier les possibilités d'embauche du stagiaire à l'issue du stage, s'il bénéficie des compétences requises pour le poste à pourvoir.

Pour les stages inférieurs à 2 mois, la branche encourage la gratification des stagiaires dès le premier mois.

4.2. Apprentissage

Les partenaires sociaux s'engagent à mener une analyse et à négocier un accord sur l'apprentissage au niveau de la branche en 2015.

Article 5

Accompagnement des salariés dans une démarche de formation

Les partenaires sociaux s'engagent, au cours du premier semestre 2015, à mener les négociations et à finaliser un (des) projet(s) d'accord répondant aux principes énoncés dans les articles suivants.

5.1. Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à promouvoir la validation des acquis de l'expérience.

Ils s'engagent à faciliter l'accès des salariés à ce dispositif en développant des actions d'information et de communication en direction des entreprises et des salariés mais aussi en élaborant un dispositif d'accompagnement plus soutenu et en facilitant la mise en œuvre de cette démarche individuelle de formation.

5.2. Tutorat

La branche affirme sa volonté d'accompagner les entreprises relevant de son champ dans l'accueil, l'intégration et l'accompagnement dans l'entreprise des salariés, particulièrement des jeunes et des seniors, inscrits dans une démarche d'insertion sociale, professionnelle ou de qualification. Aussi, la branche s'engage en faveur du soutien et du développement du tutorat et de la valorisation de la fonction de tuteur.

A ce titre, la branche définit les orientations et les modalités de mise en œuvre du tutorat interne et de la formation des tuteurs.

5.3. Participation aux jurys

Afin de favoriser la coopération avec les établissements et entreprises de formation, les partenaires sociaux recherchent les conditions et définissent les modalités pour favoriser et faciliter la participation des salariés de la branche à des jurys de diplômes et certifications liés aux métiers des FSJT.

5.4. Entretien professionnel

A l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur. Cet entretien est consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi, mais il ne porte pas sur l'évaluation du travail.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Les modalités de ces entretiens professionnels sont définies à l'article L. 6315-1 du code du travail.

5.5. Conseil en évolution professionnelle

Le conseil en évolution professionnelle est une nouvelle mission assurée par Uniformalisation à l'égard des salariés relevant de la convention collective nationale des FSJT. Il vise à favoriser l'évolution et la sécurisation du parcours professionnel des actifs.

Article 6

Participation au financement de la formation

6.1. Contributions légales et conventionnelles

Conformément aux dispositions de la loi du 5 mars 2014, les entreprises relevant du champ du présent accord versent à Uniformalisation une contribution légale au titre de la formation continue de leurs salariés. Cette contribution est gérée par Uniformalisation selon les modalités prévues par la loi.

Les partenaires sociaux considèrent que cette contribution légale n'est pas suffisante au regard des besoins des associations de la branche.

Aussi, ils décident d'instaurer une contribution conventionnelle permettant :

- de développer les politiques de formation instaurées dans la branche ;
- de financer la mission d'ingénierie et communication, prévue à l'article 1.4, selon les modalités définies en CPNEF ;
- de garantir une mutualisation des fonds nécessaire au développement de la formation au sein des entreprises et ainsi créer un haut degré de solidarité dans le secteur des entreprises gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs.

En effet, la contribution conventionnelle est mutualisée et gérée par la branche. L'entreprise pourra bénéficier, suivant des modalités décidées par la branche, de financements complémentaires pour des actions d'adaptation mais aussi accompagnant l'évolution du poste pour le maintien dans l'emploi et le développement des compétences.

Ce taux conventionnel, qui s'ajoute à la contribution légale du plan de formation, est égal à 1,43 % pour les entreprises de moins de 10 salariés et à 0,98 % pour les autres de 10 salariés et plus.

Au total, toutes les entreprises sont tenues de consacrer un taux égal à 1,98 % de la masse salariale au titre de la formation professionnelle continue et de verser en totalité les contributions légales et conventionnelles au sein d'Uniformalion. Le taux de 1,98 % est constitué par l'addition du taux prévu par la loi du 5 mars 2014 et du taux conventionnel décidé par les partenaires sociaux de la branche.

La CPNEF adressera à Uniformalion, au cours du premier trimestre 2015, les orientations prioritaires à prendre en compte pour l'affectation des contributions conventionnelles et les éventuelles contributions volontaires supplémentaires, qu'il s'agisse de projets collectifs ou de réponses à l'expression des besoins individuels des entreprises.

Par ailleurs, Uniformalion, au sein de ses délégations régionales, recherchera tous les fonds régionaux supplémentaires permettant le développement de la formation professionnelle au sein de la branche des entreprises gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs en lien avec les réalités spécifiques des bassins d'emplois.

(En pourcentage.)

Contributions	TAILLE DE L'ORGANISME			
	De 1 à 9 salariés	De 10 à 49 salariés	De 50 à 299 salariés	300 salariés et plus
Plan de formation légal	0,40	0,20	0,10	–
Plan de formation conventionnel	1,43	0,98	0,98	0,98
Professionnalisation	0,15	0,30	0,30	0,40
CIF	–	0,15	0,20	0,20
FPSPP	–	0,15	0,20	0,20
CPF	–	0,20	0,20	0,20
Taux total de la contribution	1,98	1,98	1,98	1,98

6.2. Contributions volontaires

Les partenaires sociaux de la branche invitent aussi les entreprises à effectuer des versements volontaires au-delà des contributions conventionnelles.

Cette décision relève de l'entreprise après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, lorsqu'ils existent.

Article 7

Accord d'entreprise

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

Article 8

Durée

Le présent accord prend effet à compter de sa date de signature. Il est conclu pour une durée de 2 ans. A l'expiration de ce délai, le présent accord cessera de produire ses effets et ne pourra donc être reconduit tacitement.

Au cours de sa période de validité, l'accord peut être modifié par avenant à la demande de l'une ou l'autre des parties.

Article 9

Dénonciation. – Révision

Le présent accord pourra être dénoncé ou révisé conformément aux dispositions légales.

Article 10

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 11 février 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SNEFOS.

Syndicats de salariés :

CGT-FO ;

FSS CFDT ;

FFASS CFE-CGC ;

FSS CFTC ;

UNS CGT FJT.