

Brochure n° 3014 | Convention collective nationale

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

**Accord n° 18 du 28 novembre 2019**  
relatif à la formation professionnelle et à l'apprentissage

NOR : ASET2050549M

IDCC : 2336

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**CNEA ;**

**SOLIHA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Dans la mesure où les accords n° 13 et n° 14 ainsi que leurs avenants de prorogation arrivent à échéance, l'accord n° 18 vise à reposer et inscrire les nouvelles dispositions conventionnelles en matière de formation professionnelle au sein de la branche des FSJT. Cet accord supprime l'avenant n° 44, qui avait modifié l'accord n° 13. Il modifie et remplace les articles 12.2 et 12.7 de la convention collective nationale.

Il ne supprime ni ne modifie aucune disposition relative à la formation professionnelle de la convention collective nationale des personnels PACT et ARIM, annexée à la convention collective nationale FSJT depuis le 24 août 2019.

### **Préambule**

La loi du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » rénove le système de la formation professionnelle : financement, gouvernance, dispositifs de formation, modalités de collecte et de gestion des fonds sont impactés.

Dans ce contexte rénové, les partenaires sociaux de la branche des foyers et services pour jeunes travailleurs (FSJT) décident de faire évoluer les dispositions conventionnelles relatives à la formation professionnelle et à l'apprentissage de manière à donner les moyens et les outils aux entreprises et aux salariés de relever ces nouveaux enjeux.

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 apprenante, elle 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 développement des compétences des entreprises gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs ;
- permettre l'accès des salariés à des actions de développement des compétences 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, via la sous-commission « Observatoire et certification » ;
- mettre en œuvre les moyens nécessaires facilitant les parcours professionnels entre les différents métiers de la branche mais aussi entre les différents secteurs d'activité connexes.

Pour ce faire, il convient notamment de :

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

Le présent accord s'applique uniquement et exclusivement à l'ensemble des foyers et services pour jeunes travailleurs relevant de la convention collective nationale des FSJT. Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le présent accord ne nécessite pas la mise en place d'un accord type proposé par la branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

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

## **Titre I<sup>er</sup> Politiques et moyens techniques**

### **Article 1<sup>er</sup> | La commission paritaire nationale emploi et formation**

#### **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), dont la composition et une partie de ses objectifs sont fixées à l'article 2.3 de la convention collective nationale des FSJT.

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 CPPNI. 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 rechercher et mettre en place les moyens nécessaires à l'application de cette politique ;
- de développer les certifications et qualifications de branche en lien avec celles de l'État et des branches connexes de manière à pouvoir proposer des offres de formation adaptées aux salariés dans le cadre de leurs parcours professionnels ;
- de renforcer les capacités d'insertion ou de réinsertion professionnelles des salariés par le développement des connaissances, des compétences et des qualifications ;
- d'identifier les besoins en compétences ;
- de mener une réflexion de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences tout en prenant toutes les mesures et décisions nécessaires pour y parvenir : éclairage auprès des entreprises et des salariés sur les tendances d'évolutions de l'environnement économique, démographique, réglementaire et technologique, accompagnement par l'activation des ressources des outils de la branche, information sur l'emploi par bassin d'emploi ;
- de mener et développer une politique de certifications professionnelles.

D'une manière générale, elle :

- arrête et propose les axes de développement de la politique de formation professionnelle ;
- met à disposition des ressources supplémentaires via une mutualisation des fonds ;

## **1.2. Sous-commission « Observatoire et certification »**

Au sein de la CPNEF il est mis en place :

Une sous-commission « Observatoire et certification » : cette sous-commission sera composée de :

- deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau national ;
- un nombre équivalent de représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ de la convention collective.

Le secrétariat de la sous-commission « Observatoire et certification » sera assuré par une des organisations professionnelles d'employeurs représentative. La sous-commission pourra se doter d'un règlement intérieur. Elle se réunira autant que de besoin.

Cette sous-commission aura pour missions principales :

- d'assurer une veille prospective de l'évolution des emplois, des métiers, des compétences et qualifications au sein de la branche afin d'assurer notamment une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- d'organiser la réflexion relative à la politique de certification de branche.

Cette sous-commission est ainsi destinée à :

- produire des données quantitatives et qualitatives synthétiques fiables et utilisables par les partenaires sociaux, de nature à nourrir le dialogue social et négociations conduites en CPPNI ;
- assurer une veille prospective sur l'évolution quantitative et qualitative des métiers, de l'emploi, des compétences et des qualifications de la branche ;
- développer la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au sein de la branche, des territoires et des entreprises qui la constituent ;

- ainsi, elle prend appui sur :
  - les besoins en emplois et en compétences des entreprises, pour mieux anticiper leurs besoins futurs, pour maintenir une meilleure adaptation des entreprises aux attentes des bénéficiaires et clients, aux mutations technologiques et aux contraintes économiques ;
  - les projets des salariés, pour encourager l'accès à la formation, pour développer leurs compétences selon leur projet professionnel et pour favoriser leur évolution professionnelle ;
- nourrir une réflexion sur les besoins en compétences et qualifications des entreprises de manière à concevoir des certifications de branche adaptées et à contribuer à l'évolution du paysage de la certification en formation initiale.

Cette instance organisera ses travaux en lien et avec l'appui, le cas échéant, des services de l'OPCO traitant des questions d'études et d'observation, afin d'agir en complémentarité et ainsi optimiser les travaux.

## **Article 2 | La désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)**

L'opérateur de compétences désigné par la branche des FSJT est l'OPCO « Cohésion sociale ».

L'OPCO est notamment l'interlocuteur des salariés et des employeurs pour les demandes de prise en charge de formation, l'appui à l'identification des besoins et la mise en place de démarches de GPEC.

La branche s'assurera de la mise en œuvre, par l'OPCO, des orientations et priorités de formation définies par la branche.

## **Article 3 | Mission d'accompagnement pour la branche FSJT**

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

Pour mener l'ensemble des missions qui sont conférées à la CPNEF, les partenaires sociaux souhaitent un accompagnement spécifique dont les modalités de mise en œuvre et les objectifs seront fixés annuellement par ladite commission.

## **Titre II La formation des salariés en poste**

Convaincus par les bénéfices de la formation professionnelle, les partenaires sociaux encouragent son accès. Ainsi la connaissance des dispositifs de la formation est essentielle par les employeurs et les salariés. C'est pour atteindre cet objectif, qu'il est instauré un devoir de transmissions d'informations régulier auprès des salariés en particulier par leur employeur. En conséquence, 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 vie professionnelle et vie personnelle du salarié.

Par ailleurs, 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.

## **Article 4 | Le plan de développement des compétences**

Si la mise en place du plan de développement des compétences permet de répondre à une obligation légale, elle a un intérêt majeur dans la stratégie de l'entreprise. En effet, elle s'intègre dans la gestion des emplois et des parcours professionnels. La mise en place de formations permet d'anticiper les besoins en compétences pour satisfaire la stratégie de l'entreprise à moyen et long terme.

### **4.1. Dispositions générales**

Conformément à l'article L. 6321-1 du code du travail, l'employeur est tenu d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail, tout en veillant au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Par ailleurs, il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, y compris numériques, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme, notamment des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences, défini par les dispositions légales et réglementaires du code du travail.

### **4.2. Actions de formation dans le cadre du plan de développement des compétences et rémunération**

Le plan de développement des compétences peut comporter, des actions de formation c'est-à-dire tout parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel, de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Le plan de développement de compétences se décompose en 2 types d'actions, les formations obligatoires, qui doivent être effectuées sur le temps de travail des autres actions qui peuvent être réalisées soit sur le temps de travail ou soit en tout ou partie en dehors du temps de travail.

#### **4.2.1. Les actions de formation obligatoires**

Les actions de formation dites obligatoires regroupent toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires.

Il est précisé que les formations nécessaires au maintien de l'activité de l'entreprise ou d'une activité au sein de l'entreprise au titre de l'application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires sont considérées comme des formations obligatoires.

Elles constituent un temps de travail effectif et donnent lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

#### **4.2.2. Les autres actions de formation**

Ces actions de formation ne relèvent pas de la catégorie définie à l'article 4.2.1 du présent accord. Elles peuvent avoir lieu pendant le temps de travail. Dans ce cadre, la rémunération est maintenue.

Elles peuvent avoir lieu en tout ou partie en dehors du temps de travail :

- dans la limite de 30 heures par an et par salarié (ou 2 % du forfait pour les salariés soumis au forfait jours) et sous réserve d'un accord écrit du salarié. Le salarié peut refuser de suivre l'action de formation hors de son temps de travail ou bien dénoncer par lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai de 8 jours son accord écrit préalable, sans que cela constitue une faute ou un motif de licenciement ;
- si un accord d'entreprise détermine les formations pouvant être suivies dans ce cadre et fixe un plafond horaire par salarié (ou un pourcentage du forfait) en application de l'article L. 6321-6 du code du travail.

Conformément aux dispositions légales, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies.

### 4.3. Financement

Attachée à la mutualisation des fonds conventionnels, la branche professionnelle soutient le financement du plan de développement des compétences des entreprises, quelle que soit leur taille. La CPNEF déterminera, chaque année, l'enveloppe dédiée et les conditions d'accès.

#### Article 5 | *Le compte personnel de formation (CPF)*

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, et ce afin de favoriser l'accès à la formation, chaque personne bénéficie, dès son entrée sur le marché du travail et indépendamment de son statut d'un compte personnel de formation (CPF).

Introduit par la loi du 14 juin 2014 et rénové successivement par les lois du 5 mars 2014 et du 5 septembre 2018, le compte personnel de formation devient l'un des dispositifs majeurs d'accès à la certification pour les individus. Il peut faire l'objet d'abondements en droits complémentaires notamment par le titulaire lui-même, l'entreprise, ou encore des cofinanceurs externes.

L'alimentation du CPF se fait selon les modalités définies dans le code du travail.

La décision d'utiliser les droits acquis au titre du CPF relève de l'initiative du salarié. Il peut être mobilisé :

- en autonomie du salarié ;
- en coconstruction avec l'employeur ;
- en vue d'une transition professionnelle.

Les partenaires sociaux de la branche FSJT insistent en particulier sur :

- la nécessaire sensibilisation des salariés à l'utilité du CPF et ses usages possibles. L'entretien professionnel reste l'un des moments clés d'information du salarié à ce sujet et d'exploration d'éventuels projets partagés ;
- la mise en place d'une réflexion propre à l'entreprise quant à l'opportunité de dessiner une politique interne de co-mobilisation CPF/Plan, dans la mesure où l'un et l'autre de ces dispositifs sont susceptibles de faire levier et d'augmenter la capacité à financer les actions de formation. Dans cette optique, les entreprises sont encouragées à définir une politique permettant l'abondement du CPF en lien avec leurs enjeux en termes de compétences et de qualifications, à l'orientation du salarié vers les actions de formation les plus pertinentes ou encore à la mobilisation du CPF pour tout ou partie sur le temps de travail.

À la demande des partenaires sociaux, la CPNEF instruira, dans le cadre d'un groupe de travail dédié, les possibilités de mise en place d'une politique conventionnelle de branche en matière d'abondements/cofinancement du CPF. Dans ce cadre, le groupe de travail instruira la possibilité de réserver une enveloppe des fonds conventionnels mutualisés, qui sera consacrée au cofinancement du CPF, pour des projets présentant un intérêt particulier pour l'entreprise et ne pouvant

pas faire l'objet d'une prise en charge sur la Pro-A. Les modalités techniques et critères de sélection des dossiers à cofinancer feront l'objet d'un travail de la CPNEF au 2<sup>d</sup> semestre 2020.

## **Article 6 | Dispositions en soutien au départ en formation**

### **6.1. La validation des acquis de l'expérience (VAE)**

La validation des acquis de l'expérience a pour objet l'acquisition d'une certification professionnelle enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), conformément à l'article L. 6411-1 du code du travail.

Lorsqu'un salarié fait valider les acquis de son expérience en tout ou partie pendant le temps de travail et à son initiative, il bénéficie d'un congé à cet effet. Ce congé constitue du temps de travail effectif et donne lieu au maintien de la rémunération et de la protection sociale du salarié.

Le salarié demande à l'employeur une autorisation d'absence conformément aux dispositions du code travail. L'employeur peut refuser cette autorisation d'absence pour des raisons de service, motivant son report sous un délai de 30 jours suivant la réception de la demande et selon les modalités définies dans le code du travail.

La durée de cette autorisation d'absence ne peut excéder 24 heures par session d'évaluation. Ce congé a pour but de permettre au salarié de s'absenter, soit pour participer aux épreuves de validation soit pour bénéficier d'un accompagnement à la préparation de cette validation.

La durée du congé, prise en charge par l'OPCO, est limitée à 24 heures de temps de travail consécutif ou non.

Toutefois, cette durée sera portée à 35 heures pour les salariés sans qualification ou ayant une qualification inférieure au niveau interministériel IV. Le complément d'heures en sus du congé légal est pris en charge par l'employeur dans le cadre des moyens de sa politique de formation.

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

Ils s'engagent à en 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 facilitant la mise en œuvre de cette démarche individuelle de formation.

La branche prévoit le financement des actions visant à l'accompagnement des salariés, notamment de manière renforcée pour les salariés ayant un niveau de qualification inférieur ou égale au niveau interministériel IV, ainsi que pour les salariés à temps très partiels telle que bénéficiant de l'accord n° 17 du 10 décembre 2018.

### **6.2. Les entretiens professionnels**

#### **6.2.1. Enjeux et objectifs**

L'entretien professionnel de formation ambitionne de concilier les aspirations professionnelles des salariés et les besoins de l'entreprise.

À travers cet échange, l'employeur vise l'optimisation de sa gestion des ressources humaines (GRH) et de sa politique de formation, en procédant à l'identification des compétences des salariés à développer au sein de l'entreprise.

Quant au salarié, il s'agit d'un temps d'échange lui permettant de faire connaître ses perspectives d'évolution professionnelle et ses besoins en formation.

Cet entretien professionnel de formation ne se confond pas avec l'entretien professionnel annuel qui correspond à un entretien annuel d'évaluation tel que défini à l'article 12.3 de la



convention collective nationale des FSJT. Les questions relatives aux compétences nécessaires à la tenue du poste de travail et à l'atteinte des objectifs ne relèvent pas de l'entretien professionnel de formation mais de l'entretien annuel.

Tout en tenant compte des actions mises en œuvre dans le cadre du plan de développement des compétences, cet entretien aborde les points suivants :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés ;
- la détermination des objectifs de professionnalisation pouvant être définis au bénéfice du salarié, susceptibles de lui permettre de s'adapter à l'évolution de son poste, de renforcer sa qualification ou de développer ses compétences ;
- l'identification du ou des dispositifs auxquels il pourrait avoir recours en fonction des objectifs retenus ;
- les initiatives du salarié pour l'utilisation de son CPF ;
- les perspectives d'évolution du salarié au sein ou en dehors de l'entreprise ;
- les dispositifs d'accompagnement existant tel que le conseil en évolution professionnelle.

Lors de l'entretien professionnel, les employeurs :

- expliqueront aux salariés les modalités d'utilisation et d'accès au CEP, au CPF, à la VAE et aux bilans de compétences ou les orienteront vers les interlocuteurs *ad hoc* ;
- diffuseront des informations sur les possibilités de parcours de formation pour l'ensemble des salariés, ainsi que sur les passerelles entre diplômes, à l'aide des plaquettes d'informations élaborées par l'OPCO, ou les orienteront vers les interlocuteurs *ad hoc* ;
- apporteront une attention particulière sur l'information des salariés visant l'acquisition d'une certification de niveau III, en les accompagnants dans la vérification des conditions d'accès à la VAE, ou les orienteront vers les interlocuteurs *ad hoc*.

### 6.2.2. Modalités de mise en œuvre

À 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 qualifications 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.

Pour rappel, un entretien professionnel de formation doit être organisé au retour de certains congés prévus conformément aux dispositions du code du travail.

La tenue de cet entretien se déroule pendant le temps de travail. Le salarié doit être prévenu de l'objet et de la date de l'entretien au moins 15 jours avant sa tenue.

Il devra donner lieu à un document écrit dont une copie sera remise au salarié. Ce document devra prévoir un champ d'observations permettant la libre expression de chaque partie. Ce document est cosigné par chaque partie.

## Titre III L'accueil des nouveaux entrants

L'accueil d'alternants constitue une véritable opportunité pour pallier les difficultés d'embauche de personnels qualifiés. Dans cette optique d'anticipation et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, l'alternance doit être un vecteur de reconnaissance et d'attractivité pour les métiers de la branche et les projets d'entreprise auxquels ils viennent en appui. Il s'agit d'une entrée dans la qualification bénéfique pour l'entreprise comme pour le titulaire du contrat d'alternance. Les partenaires sociaux affirment leur volonté de développer une politique



ambitieuse en matière d'insertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi, par la voie des contrats en alternance (contrat de professionnalisation et contrats d'apprentissage).

## **Article 7 | Le contrat de professionnalisation de droit commun**

Le contrat de professionnalisation est régi par les articles L. 6325-1 et suivants du code du travail. Il a pour objet de permettre d'acquérir soit une des qualifications enregistrées au RNCP, soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche, soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

### **7.1. Objet du contrat**

Ce contrat de travail a pour objet de permettre aux jeunes, aux demandeurs d'emploi, aux bénéficiaires de minima sociaux (revenu de solidarité active, allocation de solidarité spécifique et allocation aux adultes handicapés) ainsi qu'aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion, d'acquérir une qualification professionnelle ou de compléter une formation initiale en vue de favoriser leur insertion ou réinsertion professionnelle.

Le contrat de professionnalisation associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

### **7.2. Public visé**

Le contrat de professionnalisation est accessible :

- à toutes les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) et de l'allocation aux adultes handicapés (AAH), ainsi qu'aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

### **7.3. Qualifications visées**

Le contrat de professionnalisation a pour but d'acquérir une qualification professionnelle reconnue par :

- un diplôme ou titre professionnel enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ou interbranche ;
- une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective des FSJT.

### **7.4. Durée de l'action de professionnalisation dans le cadre du contrat de professionnalisation**

Le contrat de professionnalisation est établi par écrit.

Il s'agit d'un contrat :

- soit à durée indéterminée. L'action de professionnalisation se situe alors au début du contrat ;
- soit à durée déterminée, conclu au titre de l'article L. 1242-3 du code du travail.

Conformément à l'article L. 6325-12 du code du travail, la durée du contrat de professionnalisation lorsqu'il est conclu pour une durée déterminée ou de l'action de professionnalisation lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée doit être comprise entre 6 et 24 mois pour l'ensemble des publics éligibles au contrat de professionnalisation.

Cette durée peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les publics spécifiques tels que prévus à l'article L. 6325-1-1 du code du travail.

## 7.5. Durée de l'action de formation dans le cadre du contrat de professionnalisation

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée minimale comprise entre 15 % et 60 % de la durée du contrat de professionnalisation ou de l'action de professionnalisation du contrat de professionnalisation à durée indéterminée, sans pouvoir être inférieure à 150 heures pour l'ensemble des bénéficiaires visant les qualifications éligibles au contrat de professionnalisation.

## 7.6. Tutorat

Conformément aux dispositions du code du travail, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, l'employeur choisit un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Toutefois, l'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions prévues au second alinéa et à l'article D. 6325-9, assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Les missions du tuteur sont les suivantes :

- accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation ;
- organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
- assurer 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 ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Pour permettre au tuteur d'exercer ses missions dans les conditions optimales, les parties signataires conviennent que, en plus des conditions légales :

- le tuteur doit suivre 3 salariés au plus, tous contrats confondus ;
- le tuteur doit bénéficier d'une préparation à sa fonction, voire d'une formation spécifique ;
- le tuteur doit disposer du temps nécessaire au suivi des titulaires de contrats.

## 7.7. 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 :

	Jeune de 16 à 20 ans	Jeune 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 4, bac général...)	55 % 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

	Jeune de 16 à 20 ans	Jeune de 21 à 25 ans	Demandeur d'emploi de 26 ans et plus
Formation initiale du salarié égale ou supérieure au bac professionnel, ou titre ou diplôme professionnel de même niveau (égal ou supérieur au niveau 4, bac général...)	65 % du salaire conventionnel de l'emploi occupé	80 % du salaire conventionnel de l'emploi occupé	

## 7.8. Prise en charge des frais dans le cadre du contrat de professionnalisation

Les partenaires sociaux délèguent à la CPNEF le soin de fixer une éventuelle majoration du taux de prise en charge des contrats de professionnalisation, sous réserve d'un niveau de fonds conventionnels mutualisés suffisant. De même, l'éventuel reste à charge d'un contrat de professionnalisation, après application du taux horaire de prise en charge, pourra faire l'objet d'un cofinancement, dans le respect des règles déterminées par la CPNEF et sous réserve d'un niveau de fonds conventionnels mutualisés suffisants.

## Article 8 | *Le soutien au développement de l'apprentissage*

La loi du 5 septembre 2018 prévoit une implication accrue des branches professionnelles dans la détermination de l'offre de formation en apprentissage : identification des besoins en compétences des entreprises en vue d'adapter l'appareil de formation, élaboration et rénovation des certifications professionnelles, ou encore détermination du niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage rentrent pleinement dans les compétences des branches professionnelles.

Parmi les principales problématiques, de nature à freiner le recours aux contrats d'apprentissage dans la branche, les partenaires sociaux devront s'attaquer aux freins de nature culturelle, au développement de l'offre de formations en apprentissage et à leur qualité, aux conditions requises pour devenir maîtres d'apprentissage ou encore aux conditions d'accueil des apprentis. Ils devront notamment proposer des actions de nature à améliorer la mise en réseau d'employeurs, les conditions d'hébergement et de mobilité des apprentis, ou encore la promotion des métiers, parcours professionnels et secteurs d'activités couverts par la branche.

### 8.1. Objet du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur.

L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage.

L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation.

Le contrat d'apprentissage est régi par les articles L. 6221-1 et suivants du code du travail et suivants.

### 8.2. Public visé

Le contrat d'apprentissage concerne, de manière générale, des jeunes âgés de 16 ans au minimum à 29 ans révolus, au maximum, au moment de la conclusion du contrat.

Des exceptions, prévues expressément par le code du travail, peuvent venir tempérer ces règles relatives à l'âge.

### 8.3. Statut et rémunération de l'apprenti

Conformément aux dispositions du code du travail, l'apprenti bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune travailleur en formation.

Par ailleurs, il ne peut percevoir un salaire inférieur à un montant déterminé en pourcentage du Smic et variant en fonction de l'âge du bénéficiaire et de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage. Ces niveaux de salaire sont déterminés par voie légale et réglementaire.

### 8.4. Statut du maître d'apprentissage et valorisation de sa fonction

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le centre de formation d'apprentis.

Le salarié choisi pour assurer la fonction de tuteur doit répondre aux conditions suivantes :

- être titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ;
- justifier de 2 années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

L'employeur veille à ce que le maître d'apprentissage dispose du temps nécessaire pour accompagner l'apprenti et organiser les relations avec le CFA. La charge de travail de l'intéressé devra être adaptée au moment de la prise de la fonction de maître d'apprentissage et prendra compte notamment le nombre de personnes tutorées.

Le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à valoriser la fonction de maître d'apprentissage exercée par les salariés, notamment en matière de rémunération.

Il est rappelé que conformément à l'article L. 5151-9 du code du travail, l'activité de maître d'apprentissage permet d'acquérir des droits comptabilisés en euros, inscrits sur le compte d'engagement citoyen (CEC).

Enfin, la prise en charge des formations des maîtres d'apprentissage fera l'objet d'une attention particulière de la part de la CPNEF, qui prendra, annuellement, les dispositions nécessaires en la matière.

### 8.5. Mesures d'accompagnement aux employeurs d'apprentis

Des mesures de nature financière viennent en soutien au recrutement d'apprentis. Ainsi, les employeurs d'apprentis bénéficient d'aides de la part de l'État et des collectivités territoriales, notamment.

L'OPCO prend également en charge les coûts liés à l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage, engagés par les entreprises.

En complément de ces mesures de soutien, la CPNEF de la branche étudiera, sur proposition de la sous-commission « Alternance », la possibilité de mettre en place des mesures de soutien financier ciblées et spécifiquement adaptées aux problématiques de branche. Des enveloppes financières pourront être réservées à cet effet sur les fonds conventionnels mutualisés gérés par la CPNEF.

Enfin, les partenaires sociaux de la branche organiseront, dans le cadre de la sous-commission « Alternance » et avec le soutien de l'OPCO, des opérations d'accompagnement des employeurs dans leurs démarches pour trouver et accueillir des apprentis, de mise en relation avec les CFA, ou encore de conseil.

## **Article 9 | 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.

## **Titre IV Le financement de la formation professionnelle : participations financières des entreprises**

Mener une politique de formation professionnelle ambitieuse, dynamique et porteuse de résultats concrets en termes de qualification et de montée en compétences continues, nécessite des moyens financiers significatifs. Les partenaires sociaux, conscients des défis posés par la loi du 5 septembre 2018, en termes d'accès à la formation et d'anticipation des évolutions, arrêtent les dispositions qui suivent.

## **Article 10**

Le financement de la formation professionnelle : participations financières des entreprises » :

Les dispositions du présent article entrent en vigueur dès le 1<sup>er</sup> janvier 2020 et s'appliquent à la fixation des contributions dues au titre de l'année 2019.

### **10.1. Les contributions à la formation professionnelle**

Toutes les entreprises FSJT relevant du champ du présent accord sont tenues de contribuer au financement de la formation professionnelle à hauteur de 1,89 % de la masse salariale.

Cette contribution comprend d'une part la contribution légale obligatoire fixée à 0,55 % pour les entreprises de moins de 11 salariés et à 1 % pour les entreprises de 11 salariés et plus conformément aux dispositions du code du travail. La collecte de cette contribution légale est assurée par l'opérateur de compétences mentionné à l'article 2 de cet accord au titre des rémunérations versées jusqu'en 2020 puis, à compter de 2021, conformément aux dispositions légales ces contributions sont recouvrées par les unions pour le recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales.

Elle comprend d'autre part, une contribution supplémentaire conventionnelle fixée à 1,34 % pour les entreprises de moins de 11 salariés et de 0,89 % pour les salariés de 11 salariés et plus. Cette contribution supplémentaire conventionnelle est versée par toutes les entreprises de la branche des FSJT à l'opérateur de compétences désigné à l'article 2 du présent texte et est mutualisée dès réception par l'OPCO au sein de la branche conformément aux dispositions légales.

Cette contribution supplémentaire conventionnelle permettant ainsi :

- de développer les politiques de formation instaurées dans la branche ;
- 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.

Par ailleurs, les entreprises de la branche de FSJT peuvent, sur une base volontaire, verser à l'opérateur de compétences désigné à l'article 2 du présent texte des contributions supplémentaires ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue.

## **Titre V Dispositions diverses**

### **Article 11 | Entrée en vigueur et durée de l'accord**

Le présent accord prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020. Il est conclu pour une durée déterminée, dont l'échéance est fixée au plus tard au 31 décembre 2023.

### **Article 12 | Dénonciation. Révision**

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

### **Article 13 | Extension**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

*Fait à Paris, le 28 novembre 2019.*

(Suivent les signatures.)