

Accord n° 20 du 1^{er} juillet 2021
relatif à la formation professionnelle et à l'apprentissage

NOR : ASET2150990M

IDCC : 2336

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

HEXOPÉE ;

SOLIHA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO,

d'autre part,

Préambule

Par un arrêté du 1^{er} août 2019, publié au *JO* le 23 août 2019, le ministère du travail a procédé à la fusion des conventions collectives des organismes gestionnaires des foyers et services pour jeunes travailleurs (CCN FSJT, IDCC 2336) et celle des personnels PACT et ARIM (IDCC 1278).

Il a ainsi été décrété que la convention collective des organismes gestionnaires des foyers et services pour jeunes travailleurs soit la convention collective de rattachement (CCN FSJT). En conséquence, le champ territorial et professionnel de la convention collective des personnels PACT et ARIM est inclus dans celui de la CCN des FSJT. Par ailleurs, l'ensemble des stipulations en vigueur de la convention collective des personnels PACT et ARIM sont annexées à la CCN des FSJT.

C'est dans ce cadre que l'ensemble des partenaires sociaux des deux CCN visées ci-dessus ont entamé des travaux d'harmonisation des champs conventionnels. C'est ainsi que notamment, le 3 juin 2020, l'avenant n° 53 a été conclu modifiant l'intitulé de la CCN des FSJT, devenant ainsi la convention collective nationale de l'habitat et du logement accompagnés (CCN HLA), étendu par un arrêté du 6 novembre 2020.

Le présent accord a pour objet d'instaurer et de définir la politique de formation professionnelle en faveur des salariés et des entreprises FSJT et des PACT ARIM relevant de la branche HLA.

Les partenaires sociaux sont convaincus que la formation professionnelle est essentielle à l'évolution tant des salariés que des entreprises.

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.

Dans le cadre de cet accord, les partenaires sociaux de la branche souhaitent poursuivre une politique forte de soutien à l'accès à la formation professionnelle. Il est précisé qu'un accord relatif à la reconversion ou à la promotion par l'alternance (Pro-A) dans la branche sera prochainement négocié, en complément des dispositions contenues au présent accord.

Par conséquent, la politique de formation professionnelle 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 de la branche HLA ;
- 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.

Cet accord supprime l'accord n° 18 ainsi que l'article 12.3 de la CCN HLA. Il modifie et remplace les articles 12.2 et 12.7 de ladite CCN.

Par ailleurs, il supprime l'article 21 de la CCN des personnels des PACT ARIM (IDCC 1278) ainsi que l'accord du 19 mai 2015 relatif à la mise en œuvre de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale de ladite CCN.

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

Titre I^{er} Champ d'application et dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des organismes gestionnaires des foyers et services pour jeunes travailleurs et ceux des personnels des PACT et ARIM relevant de la convention collective nationale de l'habitat et du logement accompagnés (CCN HLA).

Article 2 | Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

3.1. Rôle et attribution de la CPNEF

La CPNEF 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 relevant de la branche HLA, 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 une 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 outils de la branche, information sur l'emploi par bassin d'emploi.

Plus particulièrement et pour ce faire, la CPNEF :

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

3.2. 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 de la branche professionnelle ;
- un nombre équivalent de représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ de la convention collective.

La sous-commission 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.

Chaque année, la CPNEF étudiera les projets d'études et de certifications susceptibles d'être mis en place et pourra engager des moyens financiers spécifiquement affectés aux projets définis.

Article 4 | La désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)

L'opérateur de compétences désigné par la branche des HLA 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 qu'elle aura définies.

Article 5 | Mission d'accompagnement pour la branche HLA

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

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 ;
- d'ériger le développement global de la branche professionnelle.

Pour remplir ces objectifs, la CPNEF examinera, chaque année, les voies et moyens à mobiliser via les fonds conventionnels.

Titre III 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.

Les entreprises veilleront tout particulièrement à ce que le personnel d'encadrement bénéficie, dans le cadre des missions qui lui sont confiées, de l'information et de la formation nécessaires à l'accompagnement des salariés et à la conduite des entretiens professionnels.

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.

Enfin, les partenaires sociaux soulignent l'importance de définir les publics prioritaires au niveau de la branche afin de leur permettre de bénéficier d'un parcours professionnel tout au long de leur carrière et ainsi leur procurer une évolution professionnelle au sein de l'entreprise. De ce fait, il revient à la CPNEF de déterminer les catégories de publics prioritaires afin de prendre toutes les mesures nécessaires pour favoriser notamment leur départ en formation.

Article 6 | 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.

Attachée à la mutualisation des fonds conventionnels au sein de l'OPCO, la branche professionnelle s'engage à soutenir l'accès au financement du plan de développement des compétences des entreprises sur ces fonds, quelle que soit leur taille.

La CPNEF déterminera, chaque année, l'enveloppe dédiée et les conditions d'accès.

6.1. 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.

6.2. 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 deux 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.

6.2.1. 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 donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

6.2.2. Les autres actions de formation

Ces actions de formation ne relèvent pas de la catégorie définie à l'article 6.2.1 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 avis 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.

6.3. Consultation du CSE sur le plan de développement des compétences

Il est rappelé que dans les structures d'au moins 50 salariés, le CSE doit être consulté sur le plan de développement des compétences.

Pour les structures de moins de 50 salariés, les partenaires sociaux invitent à la consultation du CSE lorsqu'il est mis en place.

Article 7 | *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 co-financeurs externes.

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

Aux absences légales telles définies à l'article L. 6323-12 du code du travail, les absences pour maladie non professionnelle faisant l'objet d'un maintien de rémunération de la part de l'employeur sont intégralement prises en compte pour le calcul de la durée du travail déterminant le montant annuel de l'alimentation du CPF.

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 co-construction avec l'employeur ;
- en vue d'une transition professionnelle.

Les partenaires sociaux de la branche HLA 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.

Dans cette optique, pour les structures appliquant la CCN alors dénommée FSJT avant la publication au JO de l'arrêté de fusion des CCN FSJT et PACT ARIM du 23 août 2019, il est rappelé aux salariés que la mobilisation de leur CPF, même de façon autonome, dans le cadre des objectifs concertés lors des entretiens professionnels ou d'évaluation, permet l'application des dispositions de l'article 16.5.2.3 de la convention collective relatives à la prise en compte de l'expérience professionnelle acquise au titre de la formation professionnelle ;

- 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.

Il est rappelé que dans la mesure où le CPF est avant tout un dispositif dont l'utilisation est à la main de l'individu, l'utilisation du crédit CPF dans le cadre du plan de développement des compétences devra faire objet d'un consentement du salarié.

À la demande des partenaires sociaux, la CPNEF mettra en place une politique conventionnelle de branche en matière d'abondements/co-financement du CPF. Dans ce cadre, la CPNEF instruira la possibilité de réserver une enveloppe des fonds conventionnels mutualisés, qui sera consacrée au co-financement du CPF, selon les modalités à définir en lien avec la Caisse des dépôts et consignations.

Les formations cofinancées par la branche et le salarié sont effectuées sur le temps de travail et sont considérées comme du temps de travail effectif.

Article 8 | Dispositions en soutien au départ en formation

8.1. 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 du 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 est portée à 35 heures pour les salariés sans qualification ou ayant une qualification inférieure au niveau 4. Le complément d'heures en sus du congé légal est pris en charge par l'employeur.

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à promouvoir la validation des acquis de l'expérience, notamment les dispositifs d'accompagnement collectif.

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 ou collective de formation.

Conformément à l'objectif fixé à l'article 7 du présent accord, la CPNEF intégrera à la politique d'abondements et co-financements du CPF qu'elle mettra en place le cas des formations post-VAE pour les modules manquants.

8.2. L'entretien professionnel

8.2.1. 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 l'article 8.3 présent texte.

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 3, en les accompagnant dans la vérification des conditions d'accès à la VAE, ou les orienteront vers les interlocuteurs *ad hoc*.

8.2.2. Modalités de mise en œuvre

À l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les deux 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.

Le salarié doit être prévenu de l'objet et de la date de l'entretien au moins 15 jours avant sa tenue. Un document préparatoire et une note explicative lui sont transmis à cette occasion. La tenue de cet entretien se déroule pendant le temps de travail.

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document écrit retraçant son contenu, ses conclusions, les décisions associées. Ce document devra prévoir un champ d'observations permettant la libre expression de chaque partie. Une copie de ce document est remise au salarié. Il est co-signé par le salarié et l'employeur ou son représentant.

Pour outiller les employeurs et salariés dans la conduite de l'entretien professionnel, les partenaires sociaux assureront la promotion des outils mis en place par l'OPCO.

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

Tous les six ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Ce bilan est analysé via 3 éléments :

- le suivi d'une action de formation, hors formation obligatoire ;
- la progression salariale ou professionnelle ;
- l'acquisition de tout ou partie d'une certification par la formation ou la VAE.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés équivalent temps plein, ce relevé de situation doit vérifier si, sur la période des 6 ans considérés, le salarié a bénéficié :

- d'un entretien professionnel tous les 2 ans ;
- et d'une ou plusieurs propositions de formation non obligatoire.

Si le salarié n'a pas bénéficié des entretiens professionnels prévus et d'au moins une formation non obligatoire, l'employeur devra abonder le CPF du salarié dans les conditions légales et réglementaires.

8.3. L'entretien annuel

Chaque salarié sera reçu par son supérieur hiérarchique pour un entretien annuel.

Cet entretien doit être l'occasion d'un échange constructif au cours duquel sont appréciés :

- la réalisation par le salarié des missions et tâches qui lui sont confiées ;
- les difficultés rencontrées par le salarié dans l'accomplissement de ses tâches et la mise en œuvre de ses compétences dans le but d'y apporter éventuellement les correctifs nécessaires ;
- les objectifs ou axes de progrès à mettre en place pour l'année à venir ;

- l'examen des possibilités d'accès aux actions comprises notamment dans le plan de développement des compétences de l'établissement ;
- les observations du salarié.

Il est rappelé que pour les structures appliquant la CCN alors dénommée FSJT avant la publication au JO de l'arrêté de fusion des CCN FSJT et PACT ARIM du 23 août 2019, tous les 4 ans, l'employeur doit évaluer l'évolution de l'expérience professionnelle tel que définie à l'article 16.5.2 de la convention collective à l'occasion de l'entretien annuel d'évaluation.

Il est rappelé que cet entretien est à distinguer de l'entretien professionnel défini à l'article 8.2, tant dans son contenu que dans le temps.

Titre IV 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'emplois, par la voie des contrats en alternance (contrat de professionnalisation et contrats d'apprentissage).

Article 9 | 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.

9.1. 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.

9.2. 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.

9.3. 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 HLA.

9.4. 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.

9.5. 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.

9.6. 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 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
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	

9.7. 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 co-financement, dans le respect des règles déterminées par la CPNEF et sous réserve d'un niveau de fonds conventionnels mutualisés suffisants.

Article 10 | *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.

10.1. 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.

Le contrat d'apprentissage vise l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). L'apprenti alterne entre enseignements théoriques et formations pratiques dans l'entreprise en relation directe avec la qualification préparée.

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.

10.2. Public visé

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

Des exceptions, prévues expressément par le code du travail, peuvent venir tempérer ces règles relatives à l'âge. À ce titre, les employeurs s'engagent à étudier en priorité les candidatures de ces salariés en situation de handicap, en procédure d'inaptitude et ceux licenciés dans les 6 mois, dans la mesure où ils font acte de candidature à un contrat d'apprentissage.

En cas de recrutement sous contrat de droit commun faisant suite au contrat d'apprentissage, il est tenu compte de l'ancienneté déjà acquise.

Par ailleurs, lorsqu'un salarié en poste dans l'entreprise signe un avenant à son contrat de travail pour entrer en apprentissage, celui-ci bénéficie de la continuité de l'ensemble de ses droits acquis au titre de son contrat de travail. Sa rémunération est maintenue et il bénéficie entre autres des augmentations salariales collectives et individuelles.

10.3. 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.

De plus, les apprentis bénéficient de tous les éléments complémentaires de rémunération (intéressement, prime, etc.) de l'entreprise dans les mêmes conditions que les autres salariés.

L'apprenti, rémunéré sur une base conventionnelle bénéficie par ailleurs des augmentations salariales conventionnelles, de l'ensemble des augmentations salariales générales ou individuelles.

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec le même employeur, sa rémunération est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent.

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec un employeur différent, sa rémunération est au moins égale à celle à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, lorsque ce dernier a conduit à l'obtention du titre ou du diplôme ainsi préparé, sauf quand l'application des rémunérations prévues dans le présent avenant en fonction de son âge est plus favorable.

10.4. 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 met en place des mesures de soutien financier ciblées et spécifiquement adaptées aux problématiques de branche. Ces mesures pourront être différenciés en fonction des bassins d'emplois.

Des enveloppes financières sont réservées à cet effet sur les fonds conventionnels mutualisés gérés par la CPNEF, qui déterminera les critères d'attribution, dans un objectif notamment de mixité des emplois et d'insertion des travailleurs en situation de handicap. Enfin, les partenaires sociaux de la branche organiseront, dans le cadre de la CPNEF 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 11 | *Fonction tutorale*

Les dispositions du présent article s'adressent aux tuteurs des stagiaires de la formation professionnelle en alternance (ci-dessous alternant), plus particulièrement les tuteurs dans le cadre de contrat de professionnalisation et les maîtres d'apprentissage. Sauf précision, le terme générique « tuteur » sera utilisé indifféremment dans les articles qui suivent.

11.1. Conditions d'accès

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

Pour le maître d'apprentissage, il devra en plus 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 ;

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.

11.2. Missions

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

Plus précisément, les missions du tuteur sont les suivantes :

- écoute, conseil, aide, accompagnement et présentation de la profession et de l'entreprise auprès de l'alternant ;
- accompagnement dans l'élaboration et la mise en œuvre du projet professionnel de l'alternant ;
- contribution à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par l'alternant, au travers d'actions de formation en situation professionnelle, notamment à travers l'organisation de l'activité de l'alternant, le cas échéant auprès d'autres salariés intéressés ;
- veille au respect de l'emploi du temps de l'alternant et aux conditions spécifiques d'emploi le cas échéant ;
- participation à l'évaluation des compétences acquises dans le cadre de la formation délivrée par l'entreprise ;
- contrôle de l'assiduité et de la qualité du travail de l'alternant ;
- rencontre et débat avec le centre de formation ;
- participation aux actions de suivi et de bilan ;
- veille professionnelle et d'actualisation des connaissances, notamment au regard des référentiels des diplômes préparés.

11.3. Moyens

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

- le tuteur ne peut suivre 2 salariés au plus, tous contrats confondus ;
- le tuteur doit bénéficier d'une préparation à sa fonction, notamment d'une formation lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'alternant et des diplômes.

Lorsque le tuteur exerce sa fonction pour la 1^{re} fois, une formation est obligatoire dans un délai raisonnable suivant le début du contrat ;

- le tuteur doit disposer du temps nécessaire au suivi des titulaires de contrats ce qui implique un aménagement de son activité en conséquence.

11.4. Reconnaissance des compétences

Les partenaires sociaux invitent les structures à valoriser la fonction tutorale notamment via le versement d'une indemnité.

Par ailleurs, les compétences mises en œuvre au titre de la fonction de tuteur ainsi que les formations de tuteur ou maître d'apprentissage sont prises en compte pour l'expérience professionnelle liée au développement continu des compétences professionnelles du salarié au sein de sa fonction.

11.5. Participation au jury

Lorsque que le tuteur est amené dans le cadre de sa fonction à participer à un jury d'examen, les frais annexes liés au déplacement sont pris en charge par la branche, lorsque ceux-ci ne font pas l'objet d'une prise en charge par ailleurs.

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 de la branche HLA, notamment les salariés ayant exercé les fonctions de tuteur.

Titre V 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 12 | Le financement de la formation professionnelle : participations financières des entreprises

Les dispositions du présent article entrent en vigueur dès le 1^{er} janvier 2022.

12.1. Les contributions à la formation professionnelle

Toutes les entreprises relevant du champ du présent accord sont tenues de contribuer au financement de la formation professionnelle dans les conditions définies ci-dessous.

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.

Elle comprend d'autre part, une contribution supplémentaire conventionnelle dont les taux varient selon la taille de l'entreprise : l'assiette de cette contribution est établie en référence au montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales mentionnées à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

(Voir page suivante.)

Structures SOLHA – PACT ARIM	Entreprises de moins de 11 salariés			Entreprises de 11 salariés et plus		
	Taux légal (exprimé en pourcentage de la MSB)	Taux conventionnel (exprimé en pourcentage de la MSB)	Total de la contribution à la FPC (exprimé en pourcentage de la MSB)	Taux légal (exprimé en pourcentage de la MSB)	Taux conventionnel (exprimé en pourcentage de la MSB)	Total de la contribution à la FPC (exprimé en pourcentage de la MSB)
Année N (2022)	0,55 %	1,1 %	1,65 %	1 %	0,65 %	1,65 %
Année N + 1 (2023)	0,55 %	1,15 %	1,70 %	1 %	0,70 %	1,70 %
Année N + 2 (2024)	0,55 %	1,2 %	1,75 %	1 %	0,75 %	1,75 %
Année N + 3 (2025)	0,55 %	1,25 %	1,80 %	1 %	0,8 %	1,80 %

Structures FSJT	Entreprises de moins de 11 salariés			Entreprises de 11 salariés et plus		
	Taux légal (exprimé en pourcentage de la MSB)	Taux conventionnel (exprimé en pourcentage de la MSB)	Total de la contribution à la FPC (exprimé en pourcentage de la MSB)	Taux légal (exprimé en pourcentage de la MSB)	Taux conventionnel (exprimé en pourcentage de la MSB)	Total de la contribution à la FPC (exprimé en pourcentage de la MSB)
Année N (2022)	0,55 %	1,3 %	1,85 %	1 %	0,85 %	1,85 %
Année N + 1 (2023)	0,55 %	1,25 %	1,80 %	1 %	0,8 %	1,80 %

Cette contribution supplémentaire conventionnelle est versée par toutes les entreprises de la branche HLA à l'opérateur de compétences désigné à l'article 4 du présent texte et est mutualisée dès réception par l'OPCO au sein de la branche conformément aux dispositions légales.

L'OPCO de la branche « Cohésion sociale », est chargé du recouvrement de cette contribution supplémentaire conventionnelle, sauf nouvelle disposition légale ou réglementaire désignant un autre collecteur obligatoire.

Cette contribution supplémentaire conventionnelle permettant ainsi :

- de développer les politiques de formation instaurées dans la branche au titre du plan de développement des compétences et en soutien de l'alternance, notamment ;
- 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 relevant de la branche HLA.

En effet, la contribution conventionnelle est mutualisée et gérée par la branche, au sein de l'OPCO. 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 HLA peuvent, sur une base volontaire, verser à l'opérateur de compétences désigné à l'article 4 du présent texte des contributions supplémentaires volontaires ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue.

Titre VI Dispositions diverses

Article 13 | Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord prend effet à compter du 1^{er} janvier 2022. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 14 | Dénonciation. Révision

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

Article 15 | Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 1^{er} juillet 2021.

(Suivent les signatures.)