

Brochure n° 3381 | Convention collective nationale

IDCC : 2941 | **AIDE, ACCOMPAGNEMENT, SOINS ET SERVICES À DOMICILE (BAD)**

Avenant n° 47/2021 du 21 janvier 2021
relatif à la formation professionnelle

NOR : ASET2250291M

IDCC : 2941

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

FNAAFP CSF ;

UNADMR ;

UNA ;

ADEDOM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSS CFTD,

d'autre part,

Préambule

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a modifié en profondeur les règles relatives à la formation professionnelle.

Le présent avenant est conclu pour accorder le titre VI de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile sur ces nouvelles dispositions légales.

Ce titre qui porte sur la formation des salariés s'inscrit dans une politique générale de formation des personnels salariés et des administrateurs bénévoles des structures visant à répondre aux défis majeurs qui se présentent à la branche :

- le défi du vieillissement de la population avec une révolution démographique majeure ;
- une demande sociétale d'inclusion et de participation du citoyen-bénéficiaire-patient ;
- le décloisonnement et l'articulation entre établissements et services qui doivent participer d'une société plus inclusive en coordonnant un parcours centré sur les besoins et le projet de la personne ;
- le bénéficiaire comme acteur de sa santé ;
- la transformation des métiers en lien avec l'évolution des besoins et des attentes des bénéficiaires et des professionnels ;
- le renforcement nécessaire de l'attractivité des métiers ;

- la révolution du numérique qui constitue avec l'intelligence artificielle un puissant facteur d'inclusion pour les personnes fragiles ;
- la transformation des systèmes d'information, afin d'intégrer la transformation de l'offre, la nécessité de rendre compte et l'interopérabilité des systèmes ;
- les présentes dispositions tiennent compte des spécificités des structures de moins de 50 salariés ;

Les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

Article 1^{er} | Objet

Le présent avenant remplace l'intégralité des dispositions du titre VI de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile :

« Titre VI Formation tout au long de la vie et politique de professionnalisation

Article 1^{er} | Préambule

Les partenaires sociaux souhaitent affirmer un positionnement dynamique autour de la modernisation du secteur.

Ce titre qui porte sur la formation des salariés s'inscrit dans une politique générale de formation des personnels salariés et des administrateurs bénévoles des structures.

Une politique ambitieuse de la branche autour de la modernisation et de la professionnalisation s'articule au travers des axes suivants :

- définir et mettre en place des formations qualifiantes pour les principaux emplois repères, en organisant et en développant la mise en place de la filière des formations de l'intervention à domicile (construction systématique de référentiel métier, compétences, formation) ;
- diversifier les modalités d'accès (voie directe, en cours d'emploi, formation en alternance) et de validation des compétences, afin d'augmenter les effectifs qualifiés (création de passerelles et d'équivalences, en lien avec l'ensemble des pouvoirs publics concernés) ;
- favoriser le développement de la VAE au travers d'une communication et d'un accompagnement adaptés ;
- encourager le développement des compétences dans le cadre de la formation professionnelle continue ;
- maîtriser le développement des dispositifs de formation par une présence active à l'intérieur des centres de formation agréés et au travers du développement de l'accueil de stagiaires ;
- développer une plus grande transversalité des formations ;
- développer des qualifications afin de favoriser la mise en place concrète d'une filière professionnelle pour la branche. Le développement de la formation professionnelle continue doit s'accompagner du développement des formations initiales prises en charge par l'État.

Il convient d'encourager et de reconnaître l'effort de formation professionnelle résultant de l'initiative des structures, de l'initiative individuelle, ainsi que des avis et propositions des instances représentatives du personnel.

La formation est un outil privilégié permettant l'amélioration permanente de la qualité et de l'efficacité du service rendu aux usagers.

La dynamique et la mise en œuvre de la politique de qualification de la branche doivent être impulsées par l'ensemble des directions des structures en concertation avec les instances représentatives du personnel et permettre :

- aux structures de remplir leurs missions, afin de s'adapter à un environnement en mutation et d'anticiper sur les évolutions des besoins et donc des métiers de l'intervention à domicile ;
- aux salariés, dans le cadre des actions de formation proposées par l'employeur ou à l'initiative du salarié dans le cadre du CPF, autant que possible en partenariat avec leur employeur, d'acquérir les qualifications et compétences nécessaires à l'exercice de leurs activités et de contribuer à leur adaptation professionnelle et à leur promotion sociale.

Convaincus que la formation est un investissement prioritaire, condition du développement durable de réponses adaptées aux besoins des usagers, les partenaires sociaux considèrent qu'elle doit bénéficier à toutes les catégories de salariés.

Compte tenu des enjeux liés à la modernisation du secteur, les partenaires sociaux conviennent également :

- de la désignation d'un opérateur de compétences pour la branche ;
- de la création d'un observatoire sur les emplois et les métiers ;
- du développement de la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences ;
- de promouvoir la modularisation des certifications afin de faciliter l'apprentissage hors cursus de formation initiale.

Chapitre 1^{er} Développement des ressources humaines et formation tout au long de la vie

Article 2 | Principe

La politique de formation professionnelle a pour objectif le développement des compétences, l'évolution professionnelle des personnels et le déroulement de carrière.

A. Développer les politiques permettant l'embauche de salariés qualifiés par la formation initiale

Article 3 | Articulation formation initiale/formation continue

La politique de formation de la branche suppose que soit réaffirmée la nécessité de conjuguer les moyens de la formation initiale et de la formation continue.

La qualification des personnels ne peut reposer sur les seuls efforts de la branche et appelle au développement de partenariats avec l'ensemble des acteurs de la formation initiale (écoles, centres de formation, Pôle emploi...) pour favoriser l'accès des jeunes et des personnes sans emploi notamment à des formations initiales et à des qualifications adaptées aux métiers de l'intervention à domicile.

Les partenaires sociaux rappellent que l'embauche de salariés qualifiés permet de centrer les efforts de formation continue sur les besoins de formation tout au long de la vie des salariés de la branche et d'assurer le maintien et le développement de leurs compétences et de leurs qualifications.

B. Développer les ressources humaines par le développement des compétences et des qualifications

Article 4 | Objectif

Afin de permettre aux salariés de promouvoir et d'améliorer de façon permanente leur qualification et d'assurer une sécurisation de leurs parcours professionnel dans un cadre évolutif, les partenaires sociaux conviennent de dispositions permettant de :

- mettre en œuvre des mesures spécifiques pour les emplois non qualifiés ;
- améliorer l'information du personnel sur les possibilités de formation, le conseil en évolution professionnelle (CEP), la VAE et sur les dispositifs d'accès à la forma-

tion, dont le compte personnel de formation (CPF), notamment auprès des salariés exerçant depuis plus de 5 ans dans le secteur ;

- généraliser la pratique des entretiens professionnels.

1) *Enrichir les parcours professionnels des salariés*

Article 5 | *Mettre en œuvre des mesures spécifiques pour les emplois non qualifiés*

L'employeur s'engage à informer les personnels non qualifiés :

- des spécificités des emplois de la branche ;
- des diplômes permettant d'accéder aux différents emplois de la branche dans une démarche de parcours d'évolution professionnelle ;
- des possibilités d'accès à la formation ;
- des conditions d'accès au compte personnel de formation (CPF) ;
- des conditions d'accès au conseil en évolution professionnelle (CEP) ;
- des modalités pratiques de dépôt des dossiers dans le cadre de la VAE.

Les salariés non qualifiés dans la branche professionnelle sont les salariés ayant une qualification inférieure au niveau 3 de la nomenclature des niveaux de diplômes tel que prévu par le décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019 (anciennement niveau V).

Tout salarié non qualifié devra se voir proposer une action de formation professionnalisante ou diplômante liée à l'emploi dans un délai maximum de trois ans suivant son embauche sous réserve de possibilités de financement suffisant.

Afin de favoriser l'intégration et l'évolution professionnelle des salariés embauchés sur des emplois non qualifiés, les partenaires sociaux encouragent les structures :

- à veiller à ce que les plans de développement de compétences des structures accordent une attention particulière aux actions de formation en faveur de ces personnels ;
- à favoriser la mise en place d'un accompagnement et/ou tutorat au moment de l'entrée en fonction du personnel ;
- à favoriser l'accès aux formations sur les savoirs de base.

Article 6 | *Améliorer l'information du personnel sur les possibilités de parcours et les dispositifs de formation*

a) *L'information au sein de la structure*

Les partenaires sociaux encouragent, lors des réunions de personnel et lors de l'entretien professionnel :

- à favoriser les bilans de compétence et la VAE ;

- à diffuser des informations sur :
 - les possibilités de parcours de formation pour l'ensemble du personnel grâce notamment aux outils produits par la branche ;
 - les passerelles entre les diplômes, ainsi que sur les dispositifs de VAE, de CPF et de CEP ;
 - les éventuels abondements prévus par les dispositions légales et réglementaires.

L'information pourra s'appuyer sur les documents d'information édités à cet effet par l'opérateur de compétences de la branche.

b) Le conseil en évolution professionnelle

Chaque salarié peut bénéficier auprès des opérateurs désignés et à tout moment d'un conseil en évolution professionnelle (CEP) gratuit et dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

Ce service de conseil en évolution professionnelle comprend un accueil individualisé et adapté au besoin de la personne, ainsi qu'un accompagnement personnalisé.

Le CEP doit permettre au bénéficiaire de disposer d'un temps d'écoute, de recul et d'appui sur sa situation professionnelle afin :

- d'exprimer sa demande et de clarifier son besoin ;
- d'accéder à une information personnalisée et pertinente ;
- d'élaborer une stratégie d'évolution lui permettant de construire ou de définir son projet professionnel ;
- de vérifier la faisabilité et la pertinence de son projet au regard notamment de sa situation, de son environnement professionnel, des besoins des territoires et des tendances socio-économiques ;
- d'identifier, le cas échéant, les compétences ou les qualifications à faire reconnaître, à acquérir ou à développer ;
- d'identifier les ressources et les appuis favorisant la mise en œuvre de son projet (dispositifs, prestations complémentaires, financement...) ;
- de formaliser sa stratégie d'évolution ;
- d'être soutenu tout au long de la mise en œuvre de sa stratégie.

Ce conseil gratuit pour le bénéficiaire est mis en œuvre par les opérateurs en CEP retenus par France compétence figurant sur le site internet <https://mon-cep.org>.

Article 7 | L'entretien professionnel

a) Modalités de l'entretien professionnel

Chaque salarié bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur ou son représentant. Il est informé de ce droit dès son embauche. L'entretien professionnel est distinct de l'entretien annuel d'évaluation instauré par l'avenant n° 43.

La CPNEFP tiendra à jour un guide de l'entretien professionnel. Ce document sera accessible sur le portail de la branche.

Les structures 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.

L'entretien professionnel a pour objet de permettre à la fois au salarié et à son employeur ou son représentant d'échanger leurs points de vue de manière équilibrée sur les perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifica-

tion d'emploi et de formation professionnelle. L'entretien professionnel est ainsi l'occasion d'échanger notamment sur :

- l'adaptation professionnelle au poste ;
- les situations professionnelles rencontrées, leurs difficultés et les capacités d'adaptation mises en œuvre ;
- les compétences développées depuis les deux dernières années et celles à développer dans les deux années à venir ;
- le parcours professionnel et notamment les formations jugées nécessaires par l'employeur et par le salarié.

L'entretien doit permettre de s'assurer que le salarié a procédé à l'ouverture du compte personnel de formation.

Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

Par ailleurs, conformément aux dispositions légales, cet entretien est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue :

- d'un congé de maternité ;
- d'un congé parental d'éducation ;
- d'un congé de proche aidant ;
- d'un congé d'adoption ;
- d'un congé sabbatique ;
- d'une période de mobilité volontaire sécurisée ;
- d'une période d'activité à temps partiel à la suite d'un congé de maternité ou d'adoption ;
- d'un arrêt longue maladie de plus de 6 mois conformément aux dispositions l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ;
- à l'issue d'un mandat syndical.

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document de synthèse des échanges, co-signé par les deux parties et dont une copie est remise au salarié. Dans les 2 mois suivants la date de l'entretien, ce document sera proposé à la signature du salarié et une copie lui sera remise. Un encart sera réservé aux commentaires des deux parties.

La CPNEFP proposera un modèle de support d'entretien.

Pour s'y préparer, le salarié doit être prévenu de l'objet et de la date de l'entretien au moins quinze jours avant.

Le temps consacré à cet entretien est d'une heure au maximum. Le temps passé à sa préparation est comptabilisé pour une demi-heure. Ces temps sont considérés comme du temps de travail effectif.

Tous les six ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans la structure.

Cet état des lieux, donne lieu à la rédaction d'un document. Dans les 2 mois suivants la date de l'entretien, ce document sera proposé à la signature du salarié et une copie lui sera remise. Il permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation non obligatoire ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Lorsque la salariée estime que le document de synthèse ne reflète pas la teneur de l'entretien professionnel et refuse de le contresigner, elle est en droit de saisir les instances représentatives du personnel.

Les partenaires sociaux incitent les structures à réaliser un bilan qualitatif et prospectif (GPEC et développement des compétences) des entretiens professionnels tous les deux ans qui sera transmis aux IRP.

b) Abondement correctif

Dans les structures d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de six années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une formation dite non obligatoire (autre que celle mentionnée à l'article L. 6321-2 du code du travail), son compte personnel de formation est abondé dans les conditions légales et réglementaires.

Article 8 | *Le bilan de compétences*

Le bilan de compétence a pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet d'évolution professionnelle et, le cas échéant, un projet de formation.

La durée du bilan de compétences ne peut excéder 24 heures par bilan.

Le bilan ne peut être réalisé qu'avec le consentement de l'intéressé. Le refus d'un salarié d'y consentir ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. Le bilan de compétence est éligible au CPF.

Lorsqu'un bilan de compétence est réalisé au titre du plan de développement des compétences ou dans le cadre d'un congé de reclassement, une convention, précisant les mentions prévues par les dispositions réglementaires, est conclue entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire de bilans de compétences.

Le salarié dispose d'un délai de 10 jours pour signifier son acceptation en restituant à l'employeur la convention sur laquelle il appose sa signature précédée de la mention "Lu et approuvé". L'absence de réponse du salarié dans ce délai vaut refus.

L'action de bilan de compétences donne lieu à un document de synthèse destiné à l'usage exclusif du salarié. Il peut être communiqué à l'employeur seulement avec l'accord écrit du salarié.

Lorsqu'il se déroule sur le temps de travail, il est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Article 9 | *La validation des acquis de l'expérience (VAE)*

La validation des acquis de l'expérience (VAE) est le droit individuel à la reconnaissance de l'expérience professionnelle, sociale, syndicale et/ou bénévole, pour l'acquisition d'une certification professionnelle enregistrée dans le RNCP.

Les parties signataires encouragent fortement l'accompagnement de la démarche de VAE individuelle ou collective au travers d'un congé d'accompagnement.

Le congé pour validation des acquis de l'expérience a pour but de permettre au salarié désirant faire valider son expérience de s'absenter :

- pour être accompagné dans la procédure de préparation de cette validation (préparation du passage devant le jury...) ;
- et/ou pour participer aux épreuves de validation organisées par l'autorité ou l'organisme habilité à délivrer une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles.

La durée du congé est limitée à 24 heures de temps de travail consécutives ou non par session d'évaluation.

Cette durée est portée à 35 heures pour le salarié qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau 3 du répertoire national des certifications professionnelles ou une certification reconnue par la présente convention collective nationale de branche.

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.

Article 10 | *Le passeport formation*

Le passeport formation, qui appartient au salarié, doit recenser : les diplômes et les titres obtenus en formation initiale, les expériences acquises lors de stages ou de formations, les certifications professionnelles délivrées ainsi que la nature et la durée des actions de formation continue suivies. Les partenaires sociaux préconisent l'utilisation du passeport réalisé par la branche.

La CPNEFP tiendra à jour un modèle de passeport formation disponible sur le site internet de la branche.

2) *Développer le rôle de l'encadrement et la fonction tutorale*

Article 11 | *Encourager activement le rôle de suivi et de conseil de l'encadrement*

Les partenaires sociaux considèrent que l'encadrement joue un rôle moteur dans :

- l'identification des besoins de formation individuels et collectifs des salariés ;
- la diffusion de l'information concernant la formation ;
- l'encouragement à participer à des actions de formation ;
- l'utilisation des acquis de la formation dans les activités professionnelles ;
- la diffusion de l'information concernant la connaissance de la structure.

Pour tenir ce rôle, les partenaires sociaux conviennent que l'organisation et la charge de travail de ce personnel doivent lui permettre de :

- intégrer la formation des personnels dont il a la responsabilité dans les priorités de gestion ;
- d'accueillir des stagiaires, d'accueillir les nouveaux embauchés ;
- d'accompagner les salariés ayant fonction de tuteur ou maître d'apprentissage.

Article 12 | *Accueil de stagiaires*

Les partenaires sociaux encouragent les structures à accueillir des stagiaires.

Afin de permettre une meilleure adéquation de la formation initiale aux besoins réels des structures et de valoriser les métiers de notre secteur, la liaison structure/centre de formation est indispensable.

Tout stage doit faire l'objet d'une convention entre :

- le stagiaire (et, s'il est mineur, son ou ses représentants légal-légaux) ;
- la structure ;
- l'établissement d'enseignement ou de formation ;
- l'enseignant référent au sein de l'établissement d'enseignement ;
- le tuteur de stage au sein de la structure.

Le contenu de la convention est défini par les dispositions légales et réglementaires.

Les stagiaires bénéficient, au même titre que les salariés, des protections et droits mentionnés aux articles L. 1121-1 (principe de proportionnalité aux restrictions apportées

aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives), à l'article L. 1152-1 (harcèlement moral) et L. 1153-1 (harcèlement sexuel) du code du travail.

En matière de rémunération, il sera fait application des dispositions légales.

Par ailleurs, comme tout nouvel embauché, les stagiaires bénéficieront des mêmes modalités d'intégration.

Article 13 | Fonction tutorale

Les structures doivent développer la fonction tutorale qui peut être mise en place dans trois situations :

- l'accueil des stagiaires ;
- l'accompagnement des nouveaux embauchés ;
- l'accompagnement des salariés en formation.

Le tuteur est désigné par l'employeur sur la base du volontariat parmi les salariés qualifiés de la structure, en tenant compte de la concordance de son emploi avec l'emploi visé par le nouvel entrant, de son expérience et de son niveau de qualification qui doivent être en adéquation avec les objectifs de la formation.

Le tuteur a pour mission :

- d'accompagner le salarié, ou futur professionnel, dans sa prise de fonction et l'acquisition, tant que besoin de connaissances et compétences relatives à son métier ;
- d'aider, d'informer, de conseiller et de guider les salariés de la structure qui participent à des actions de formation, notamment dans le cadre des contrats, des périodes de professionnalisation ou contrats d'apprentissage ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer à l'évaluation des compétences acquises dans le cadre de la formation pratique.

Pour favoriser l'exercice de cette fonction tutorale, le salarié doit avoir un an d'ancienneté dans l'emploi et bénéficié, au préalable :

- d'une préparation notamment dans le cadre d'un tutorat d'accueil et d'accompagnement des salariés en prise de poste ;
- d'une formation spécifique telle que prévu à l'article 30 25 du présent texte, dans le cadre d'un tutorat lié à l'acquisition d'une certification.

Ce temps de préparation ou de formation est considéré comme du temps de travail effectif.

Les partenaires sociaux conviennent que l'organisation et la charge de travail du tuteur doivent lui permettre de remplir sa mission. L'employeur détermine le temps consacré à cette mission.

Ce temps est considéré comme du temps de travail effectif.

La fonction du tuteur est nécessairement valorisée. Le montant minimal de cette valorisation sera défini dans le titre III de la convention collective relatif aux emplois sous la forme d'un élément complémentaire de rémunération (ECR).

La fonction tutorale exercée dans le cadre d'un dispositif de formation par alternance (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, reconversion ou promotion par alternance) est également soumise aux principes prévus à l'article 22.

Article 14 | Formation des administrateurs bénévoles

Les fédérations et unions d'employeurs, soucieuses du développement des compétences nécessaires notamment pour s'adapter à l'évolution du cadre juridique et du

fonctionnement du système associatif, rappellent l'importance de la formation permanente des administrateurs, en lien avec les dispositions inscrites dans l'accord multi-professionnel relatif à la formation des dirigeants bénévoles dans l'économie sociale signé par l'UDES (ex USGERES) le 8 avril 2011, et étendu en 2012.

Pour les partenaires sociaux de la branche un dirigeant bénévole est un administrateur élu ou désigné par les statuts de l'association. De ce fait, le dirigeant bénévole peut être le président, le vice-président, le trésorier, le secrétaire et/ou toutes personnes élue assumant des fonctions de direction "dûment établies" ou titulaires d'une délégation liée à la fonction d'employeur.

Ces formations sont considérées comme des actions de formation, sous réserve de respecter les critères légaux et réglementaires inhérents à cette qualification.

Pour favoriser la formation de ces administrateurs, les employeurs doivent mobiliser une part des cotisations de leurs adhérents et d'autres financements *ad hoc*.

Chapitre 2 Les dispositifs d'accès à la formation professionnelle

Article 15 | Dispositions générales

La formation professionnelle constitue une priorité pour la branche. Les salariés des structures participent à des actions de formation :

- soit à l'initiative de la structure notamment dans le cadre du plan de développement des compétences ;
- soit à l'initiative du salarié ;
- soit dans le cadre de dispositifs de formation par alternance.

A. Formation professionnelle à l'initiative de la structure

Article 16 | Le plan de développement des compétences

a) Objectifs et modalités d'élaboration

L'atteinte des objectifs de qualification de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile nécessite l'implication de tous les acteurs : employeurs, salariés, institutions représentatives du personnel, dans le respect des rôles et attributions de chacun.

L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences.

Le plan de développement des compétences fait partie des moyens qui permettent à l'employeur d'assurer la mise en œuvre de son obligation en matière de formation.

Afin de mieux répondre aux besoins, les partenaires sociaux incitent les employeurs :

- à mettre en place des dispositifs d'identification des compétences et des potentiels des salariés ainsi qu'à anticiper les besoins en prenant en compte l'évolution des métiers, notamment au travers des analyses fournies par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, défini à l'article VI.22. de la présente convention ;
- à intégrer la dimension formation dans les choix d'investissement et d'évolution des activités ou de l'organisation des structures ;
- à promouvoir la mise en place des processus d'évaluation des actions de formation et des salariés formés en vue d'optimiser le développement des compétences et le budget formation ;
- à favoriser l'implication des responsables hiérarchiques dans l'ensemble du processus de construction de la formation ;

- à s’assurer que les plans de développement des compétences accordent une attention particulière aux actions de formation en faveur des salariés non qualifiés, afin de favoriser leur intégration et leur évolution professionnelle.

Les partenaires sociaux encouragent les contributions volontaires par accord d’entreprise pour compléter le financement du plan de développement des compétences.

Le comité social et économique (CSE) doit être consulté sur le plan de développement des compétences de la structure et recevoir chaque année un bilan des actions réalisées, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Pour les structures de moins de 10 salariés, ce plan peut être élaboré au niveau d’un groupement départemental, sous réserve d’identifier la partie revenant à chaque structure employeur.

Le plan de développement des compétences élaboré par la structure doit prendre en compte :

- l’adaptation du salarié à son poste de travail et le maintien de la capacité du salarié à occuper un emploi ;
- les enjeux de modernisation, d’adaptation, d’évolution des emplois, de l’organisation du travail, des services et prestations assurés par la structure ;
- les priorités de formation définies par la présente convention ou tout autre document d’actualisation des orientations de la branche.

Le plan de développement des compétences de la structure doit prévoir :

- les orientations générales en matière de formation professionnelle ;
- les dispositions prises en matière d’information des salariés ;
- les actions de formations retenues pour chaque filière professionnelle :
 - actions visant l’obtention d’une qualification (VAE, promotion professionnelle) ou actions de formation continue (notamment formation thématique visant l’entretien et le développement des compétences). Certaines modalités de mise en œuvre des formations thématiques pour le personnel d’intervention sont proposées dans un accord complémentaire, distinct de ce texte et intitulé : “accord complémentaire relatif à la formation thématique du personnel d’intervention” ;
 - le cas échéant, les actions de DPC (développement professionnel continu) pour les professionnels qui y sont soumis conformément aux dispositions légales ;
 - en cas d’introduction de nouvelles technologies ;
 - au titre des dispositions légales en matière de sécurité et de santé ;
 - en cas de mutation sur un autre poste de travail ou au titre des dispositions légales.

b) Modalités de départ en formation

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, constitue un temps de travail effectif et donne lieu au maintien par la structure de la rémunération.

Parmi les autres actions de formation, dites non obligatoires, les actions peuvent être organisées en tout ou partie en dehors du temps de travail, dans la limite :

- de 30 heures par année civile pour les salariés dont la durée du travail est fixée en heures ;
- de 2 % du forfait jours pour les salariés dont la durée du travail est fixée en jours ;
- du respect des dispositions légales et conventionnelles relatives au repos quotidien, jours de repos hebdomadaires et durée légale de travail.

Dans le cas où le suivi d'une formation en dehors du temps de travail engendre des dépenses supplémentaires qui seraient justifiées au titre de la garde d'enfants du salarié en formation, les partenaires sociaux incitent les structures à prévoir par accord d'entreprise les contreparties mises en œuvre pour compenser ces charges induites, afin de faciliter les départs en formation.

B. Formation professionnelle à l'initiative du salarié

1) *Le compte personnel de formation (CPF)*

Article 17 | *Le compte personnel de formation (CPF)*

Article 17.1 | *Définition*

Le compte personnel de formation est une modalité d'accès à la formation créée par la loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale du 5 mars 2014. Il a pour ambition d'accroître le niveau de qualification de chacun et de sécuriser le parcours professionnel.

Le compte personnel de formation est "attaché à la personne", dès son entrée sur le marché du travail, à partir de 16 ans (15 ans pour le jeune qui signe un contrat d'apprentissage) et jusqu'à son départ à la retraite.

Les partenaires sociaux encouragent dans les structures la mise à disposition des outils et de l'aide nécessaire aux salariés n'ayant pas ouvert leur CPF.

Le CPF d'un salarié est crédité en euros à la fin de chaque année.

Pour les salariés ayant effectué sur l'année une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail, l'alimentation se fait à hauteur de 500 euros par année, jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 5 000 euros.

Conformément aux dispositions légales, pour le salarié qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau 3, un titre professionnel enregistré et classé au niveau 3 du répertoire national des certifications professionnelles ou une certification reconnue par la présente convention collective nationale de branche, l'alimentation du compte se fait à hauteur de 800 euros par an, avec un plafond porté à 8 000 euros. Les droits à formation des salariés à temps partiel, ou n'ayant pas effectué sur l'ensemble de l'année une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail un travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, sont calculés à due proportion du temps de travail effectué.

La mise en œuvre du compte personnel formation relève de l'initiative du salarié conformément aux dispositions légales. Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute.

La CPNEFP relaie sur le site de la branche les outils sur le CPF élaborés par l'OPCO ou les ministères concernés.

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

- en autonomie par le salarié ;
- en co-construction avec l'employeur ;
- en vue d'une transition professionnelle.

Conformément aux dispositions légales, lorsque le CPF est utilisé en autonomie par le salarié, la formation est suivie en dehors du temps de travail. Le salarié peut toutefois demander à ce qu'elle soit suivie pendant le temps de travail. Il adresse sa demande à

l'employeur qui lui notifie sa réponse dans les 30 jours. A défaut de réponse, l'autorisation d'absence est accordée.

Les partenaires sociaux de la branche 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.

Article 17.2 | Formations éligibles au compte personnel de formation

L'utilisation du compte personnel formation permet de suivre des formations ou de valider ses acquis au travers d'une démarche de VAE.

De plus le CPF est mobilisable dans le cadre du bilan de compétences.

Conformément aux dispositions légales, sont éligibles au compte personnel de formation dans la branche de l'aide, de l'accompagnement des soins et des services à domiciles :

- les actions de formation sanctionnées par les certifications professionnelles enregistrées au registre national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- les actions de formation sanctionnées par les attestations de validation de blocs de compétences ;
- les actions de formation sanctionnées par les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique (RSCH), comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles (CLEA).

Sous réserve de respecter les conditions prévues par les dispositions réglementaires, sont également éligibles au CPF :

- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
- les bilans de compétence ;
- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd ;
- les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;
- les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions, étant précisé que seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen (CEC) peuvent financer ces actions.

Article 17.3 | Départ en formation

Lorsque la formation se déroule intégralement en dehors du temps de travail, le compte personnel de formation est mobilisé sur décision du seul salarié, sans l'accord de l'employeur.

Le salarié souhaitant suivre une formation au titre de son CPF en tout ou partie sur le temps de travail demande une autorisation d'absence à son employeur qui lui notifie sa réponse dans des délais déterminés par décret. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation.

Article 17.4 | Financement du CPF

Le CPF est alimenté en euros selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les formations effectuées dans le cadre du CPF, pendant ou hors temps de travail, donnent lieu à une prise en charge à compter du 1^{er} janvier 2020, par la Caisse des

dépôts et consignations. Cette prise en charge porte sur les coûts pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances.

Article 17.5 | *Abondements au CPF*

Le CPF peut faire l'objet d'abondements lorsque le montant des droits inscrits au compte du salarié ne permet pas une prise en charge totale du coût de la formation.

L'opérateur de compétences peut financer l'abondement du CPF d'un salarié embauché dans une entreprise de moins de cinquante salariés dans le cadre de la section financière "actions utiles au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de cinquante salariés" constituée au titre de la contribution légale.

Les contributions supplémentaires (conventionnelles et volontaires) pourront être mobilisées pour financer un abondement dans le respect des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles.

L'employeur peut également abonder le CPF en tant que de besoin, selon sa libre appréciation. Cet abondement s'inscrit dans le cadre de son investissement formation au titre du plan de développement des compétences.

Le CPF peut également être abondé par le salarié, notamment par la conversion en euros de points inscrits à son compte professionnel de prévention.

En application de l'article L. 6323-4 du code du travail, lorsque le coût de la formation envisagée dans le cadre du CPF par son titulaire est supérieur aux droits inscrits sur son compte, ce dernier peut éventuellement bénéficier d'abondements en droits complémentaires de la part des institutions mentionnées au même article du code du travail.

En cas de non-respect des règles légales relatives à l'entretien professionnel, l'employeur peut se voir appliquer une pénalité conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 17.6 | *CPF et temps partiel thérapeutique*

Sans préjudice des dispositions légales, le compte personnel de formation des salariés à temps partiel thérapeutique est abondé pendant la durée de ce temps partiel thérapeutique à hauteur de la durée de travail contractuelle antérieure à cette réduction du temps de travail décidée par le médecin du travail.

2) *Le compte personnel de formation dans le cadre d'un projet de transition professionnelle*

Article 18 | *Dispositif*

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a remplacé le dispositif du congé individuel de formation (CIF) par le CPF de transition professionnelle, qui permet aux salariés de suivre une action de formation certifiante en vue de changer de métier ou de profession.

Ainsi, depuis le 1^{er} janvier 2019, tout salarié qui répond aux conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires peut mobiliser les droits inscrits sur son CPF afin de contribuer au financement d'une action de formation certifiante (formation sanctionnée par une certification professionnelle enregistrée au RNCP, par l'acquisition d'un bloc de compétences ou par une certification enregistrée dans le répertoire spécifique) destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.

Article 18.1 | Conditions

Pour bénéficier de ce dispositif, le salarié doit en principe justifier :

- soit d’une ancienneté d’au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, dont 12 mois dans l’entreprise, qu’elle qu’ait été la nature des contrats de travail successifs ;
- soit d’une ancienneté d’au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié qu’elle qu’ait été la nature des contrats de travail successifs, au cours des 5 dernières années, dont 4 mois, consécutifs ou non, en contrat de travail à durée déterminée (exclusion de certains contrats) au cours des 12 derniers mois.

Cette condition d’ancienneté n’est pas exigée pour :

- les personnes bénéficiaires de l’obligation d’emploi des travailleurs handicapés ;
- les salariés licenciés pour motif économique ou pour inaptitude, n’ayant pas suivi de formation entre leur licenciement et leur nouvel emploi.

Le salarié ayant déjà bénéficié d’un congé de transition professionnelle ne peut prétendre, dans la même structure, au bénéfice d’un nouveau congé de transition professionnelle avant un délai, exprimé en mois, égal à dix fois la durée du projet de transition professionnelle précédemment effectué, exprimée en mois ; étant précisé que ce délai ne peut être inférieur à six mois ni supérieur à six ans.

Article 18.2 | Mise en œuvre

Avant le suivi de l’action de formation, le salarié bénéficie auprès de l’organisme de formation d’un positionnement identifiant ses acquis professionnels afin d’adapter la durée de la formation.

Le salarié peut être accompagné dans son projet par l’un des opérateurs du conseil en évolution professionnelle (CEP) qui l’informe, l’oriente, l’aide à formaliser son projet et lui propose un plan de financement. Chaque structure informe les salariés sur l’existence du dispositif CEP.

Lorsque le projet est réalisé sur le temps de travail, le salarié bénéficie d’un congé spécifique qui doit être sollicité au moins 60 jours avant le départ en formation si sa durée est inférieure à 6 mois ou est à temps partiel et au moins 120 jours avant le départ en formation si sa durée est supérieure ou égale à 6 mois.

L’employeur dispose d’un délai de 30 jours pour donner sa réponse, l’absence de réponse valant acceptation.

Le projet du salarié doit être validé par la commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale (CPIR) compétente, qui apprécie la pertinence du projet et du positionnement préalable, instruit la demande de prise en charge et autorise la réalisation et le financement du projet. Sa décision est motivée et notifiée au salarié.

Le salarié bénéficie d’une rémunération égale à un pourcentage du salaire moyen de référence en fonction du montant de ce dernier et de la durée du congé. Cette rémunération est conditionnée à l’assiduité du salarié.

Le projet de transition professionnelle est assimilé à une période de travail pour la détermination des droits du salarié en matière de congés payés annuels et à l’égard des droits que le salarié tient de son ancienneté dans l’entreprise.

La rémunération, les frais pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances afférentes à la formation suivie dans le cadre du projet de transition sont pris en charge par la CPIR compétente pour son lieu de résidence principale ou par celui compétent pour son lieu de travail.

C. Dispositifs de formation en alternance

Article 19 | *Le contrat de professionnalisation*

Les partenaires sociaux affirment la volonté de la branche de faciliter le recours dans les structures à ce mode de formation en alternance.

Celui-ci donne lieu à la construction d'un parcours de formation personnalisé alternant les périodes de formation et une activité professionnelle en relation avec la qualification préparée.

Article 19.1 | *Objectifs*

Le contrat de professionnalisation a pour objectif l'acquisition de tout ou partie :

- d'une certification professionnelle enregistrée au RNCP ;
- d'une qualification reconnue par une convention collective ;
- d'un certificat de qualification professionnelle (CQP).

Son objectif global est de permettre aux jeunes de moins de 26 ans et aux demandeurs d'emplois d'acquérir un diplôme, un titre ou une qualification afin de favoriser leur insertion ou leur réinsertion professionnelle.

Article 19.2 | *Publics*

Les contrats de professionnalisation s'adressent :

- aux jeunes de moins de vingt-six ans ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans et plus ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ou aux salariés reconnus travailleurs handicapés ;
- aux bénéficiaires de l'allocation de parents isolés et bénéficiaires du RMI dans les DOM.

Pour l'ensemble des contrats de professionnalisation au bénéfice de ces publics, des partenariats notamment avec Pôle emploi seront recherchés. Ce travail d'approche est confié à l'opérateur de compétences.

Article 19.3 | *Durée*

Le contrat de professionnalisation est un contrat à durée déterminée ou indéterminée. La durée de formation est de 6 à 12 mois. Elle peut être portée à 24 mois pour l'ensemble des qualifications prévues par les dispositions légales et réglementaires si celles-ci le nécessitent.

La durée de la formation, comprenant les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques représente une durée comprise entre 15 et 25 % de la durée totale du contrat, sans être inférieure à 150 heures.

La durée des actions peut être portée au-delà de 25 %, sous réserve des financements nécessaires au sein de l'opérateur de compétences, pour l'ensemble des qualifications prévues par les dispositions légales et réglementaires si celles-ci le nécessitent.

Article 19.4 | *Rémunérations*

Les salariés âgés de moins de 26 ans et titulaires des contrats de professionnalisation perçoivent pendant la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI une rémunération calculée en fonction du Smic et dont le montant est fixé par décret.

Les titulaires de contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI une rémunéra-

tion basée selon les dispositions légales applicables, soit au jour de la signature de ce texte, une rémunération qui ne peut être inférieure ni au Smic ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par la présente convention.

Article 19.5 | *Financement*

Les contrats de professionnalisation sont financés par l'opérateur de compétences de la branche au titre de l'alternance.

Article 20 | *La promotion ou reconversion par alternance*

Article 20.1 | *Principes généraux et bénéficiaires*

La reconversion ou la promotion par alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience mentionnées à l'article L. 6313-5 du code du travail.

En application de l'article L. 6324-1 du code du travail, la reconversion ou promotion par alternance concerne au sein de la branche de l'aide, de l'accompagnement des soins et des services à domicile :

- les salariés en contrat à durée indéterminée ;
- les salariés bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion) ;
- les salariés placés en position d'activité partielle mentionnée à l'article L. 5122-1.

Article 20.2 | *Durée de la Pro-A*

Conformément à l'article L. 6325-12 du code du travail, la branche professionnelle de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile décide d'allonger la durée minimale de l'action de professionnalisation d'une reconversion ou promotion par l'alternance à vingt-quatre mois pour tous les salariés de la branche.

Pour les publics spécifiques cette durée peut être portée à 36 mois conformément aux dispositions légales.

Article 20.3 | *Certifications éligibles à la reconversion ou promotion par alternance*

En application de l'article L. 6324-3 du code du travail, les partenaires sociaux de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile décident de rendre éligibles les certifications professionnelles suivantes :

- le diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social (DEAES) ;
- le titre d'assistant de vie aux familles (titre ADVF) ;
- le diplôme d'État d'aide-Soignant (DEAS) ;
- le diplôme d'État de technicien d'intervention sociale et familiale (DETISF) ;
- le diplôme d'État d'infirmier (DEI.)

La reconversion ou promotion par alternance peut par ailleurs permettre l'acquisition du socle de connaissance et de compétences mentionné aux articles L. 6121-2, L. 6324-1 et L. 6323-6 du code du travail.

Les partenaires sociaux signataires de cet avenant jugent ces certifications indispensables pour anticiper les risques d'obsolescence des compétences des salariés des structures de la branche, concernées par ces mutations d'activités.

Les mutations d'activité et les risques d'obsolescence liés sont détaillés dans la note explicative annexée au présent avenant.

Conformément à l'article L. 6325-13 du code du travail, la branche professionnelle de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile rappelle que 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 %, sans être inférieure à cent cinquante heures, et 25 % de la durée totale de l'action de professionnalisation dans le cadre de la reconversion ou la promotion par l'alternance.

Conformément à l'article L. 6325-14, la branche professionnelle de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile décide que la durée des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, peuvent être portés au-delà de 25 % et dans la limite de 40 %, pour les certifications professionnelles suivantes :

- le titre d'assistant de vie aux familles (titre ADVF) ;
- le diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social (DEAES) ;
- le diplôme d'État d'aide-soignant (DEAS) ;
- le diplôme d'État de technicien d'intervention sociale et familiale (DETISF) ;
- le diplôme d'État d'infirmier (DEI).

Article 20.4 | *Prise en charge financière*

Les actions de reconversion ou de la promotion par alternance seront financées par l'opérateur de compétence désigné par la branche, sur la base de niveaux de prise en charge définis par la branche professionnelle conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables au moment du départ en formation.

Cette prise en charge couvre tout ou partie :

- des frais pédagogiques ;
- des frais annexes ;
- de la rémunération du salarié en reconversion ou promotion par l'alternance comprenant la rémunération et les charges sociales.

Cette prise en charge se fera sous réserve des possibilités financières de l'OPCO cohésion sociale et des règles de péréquation de France Compétences.

Article 21 | *Le contrat d'apprentissage*

Les partenaires sociaux considèrent que l'apprentissage est un moyen particulièrement adapté pour permettre aux jeunes d'intégrer durablement un emploi et aux associations de répondre à leurs besoins en compétences et en qualification.

Concernant toutes les règles relatives à la relation individuelle de travail entre l'apprenti et son employeur, les dispositions légales et réglementaires s'appliquent.

Le contrat d'apprentissage présente des intérêts multiples :

- permettre aux jeunes de conforter leur orientation professionnelle et de s'insérer dans la vie active ;
- faciliter la mise en œuvre de connaissances théoriques dans un cadre professionnel ;
- assurer la transmission d'un savoir-faire par l'intermédiaire d'un maître d'apprentissage ;
- rajeunir les effectifs salariés des associations en anticipant les départs à la retraite.

Article 21.1 | *Objectif*

L'objectif du contrat d'apprentissage est l'acquisition par l'apprenti d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP.

Dès lors, sous réserve que les diplômes ou titres visés soient éligibles par la voie de l'apprentissage, tous les emplois et qualifications définis au titre III de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile sont ouverts à l'apprentissage.

La commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) fixe les priorités d'emplois concernés.

Article 21.2 | *Public*

Le contrat d'apprentissage est ouvert aux personnes âgées de seize ans au moins à vingt-neuf ans révolus au début de l'apprentissage.

Le contrat d'apprentissage est ouvert sans critère d'âge maximal aux personnes en situation de handicap.

Néanmoins, compte tenu des conditions d'exercice des métiers de la filière "intervention", les structures s'attacheront à embaucher pour ces métiers des apprentis âgés d'au moins 18 ans.

Article 21.3 | *Périodes d'intervention "en doublon"*

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, l'employeur assure la formation pratique de l'apprenti, il lui confie notamment des tâches ou des postes permettant d'exécuter des opérations ou travaux conformes à une progression annuelle définie par accord entre le centre de formation d'apprentis et les représentants des entreprises qui inscrivent des apprentis dans celui-ci.

Pour les métiers de la filière "intervention", la nécessaire phase d'acquisition des connaissances et des pratiques dans le cadre de l'apprentissage nécessite une période d'intervention à domicile "en doublon". Ainsi, l'apprenti est accompagné par son maître d'apprentissage chez la personne bénéficiaire de la prestation pendant une durée comprise entre 1 mois et 3 mois en fonction du diplôme visé. La période de doublon peut être renouvelée si les parties le juge opportun.

À l'issue de la période de doublon, le maître d'apprentissage poursuit son accompagnement de l'apprenti jusqu'à l'issue de son contrat, mais selon des modalités différentes de celles de la période "en doublon".

L'employeur a l'obligation de laisser au maître d'apprentissage le temps nécessaire à l'exercice des missions qui lui sont confiées.

Ce temps peut comprendre le travail en binôme, les mises en situation de travail, les périodes d'observation ou de test, les réunions de travail collectives (réunion de coordination, réunion de transmission, etc.), ou les réunions individuelles entre le maître d'apprentissage et son apprenti.

Article 21.4 | *Rémunération*

Dans le but de rendre attractif le secteur par voie de l'apprentissage.

La rémunération des apprentis est fixée comme suit :

	Moins de 18 ans	De 18 ans à moins de 21 ans	21 ans et plus	26 ans et plus
1 ^{re} année	32 %	48 %	58 %	
2 ^e année	44 %	56 %	66 %	100 %
3 ^e année	60 %	72 %	83 %	

Cette rémunération est calculée en pourcentage du salaire minimum de croissance (Smic). Pour les apprentis de moins de 21 ans et pour les apprentis de 21 ans et plus, en fonction du salaire minimum conventionnel s'il est plus favorable que le Smic.

Article 21.5 | *Financement*

Les contrats d'apprentissage sont financés par l'opérateur de compétences de la branche au titre de l'alternance.

Article 22 | *La fonction tutorale dans le cadre des dispositifs de formation par alternance*

Les partenaires sociaux considèrent que le développement de la fonction tutorale – entendue au sein du présent article comme la fonction de tuteur dans le cadre du contrat de professionnalisation et de la reconversion ou promotion par alternance et de maître d'apprentissage dans le cadre du contrat d'apprentissage – est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle par alternance.

Conformément à l'article 13 du présent titre, les tuteurs qui accompagnent les salariés dans le cadre de l'obtention d'une certification doivent bénéficier au préalable d'une formation spécifique dans le cadre du tutorat lié à l'acquisition d'une certification.

L'accès à la fonction de tuteur/maître d'apprentissage nécessite le volontariat du salarié préalablement à toute désignation de l'employeur.

L'employeur doit veiller à l'adéquation entre l'emploi et le niveau de qualification du tuteur/maître d'apprentissage avec les objectifs retenus pour l'action de formation.

Sont réputées remplir la condition de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage :

- les personnes titulaires 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'un an d'ancienneté dans l'emploi en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ;

ou,

- les personnes justifiant de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

À ce titre, les stages et les périodes de formation effectués en milieu professionnel, dans le cadre d'une formation initiale ne sont pas pris en compte dans le décompte de la durée d'expérience requise.

Dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'une reconversion ou promotion par alternance, le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

L'employeur peut assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification, d'expérience et de formation, conformément à l'article 13 du présent texte.

La fonction tutorale a pour objet :

- d'aider, informer et guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation dans le cadre des contrats de professionnalisation, d'apprentissage ou d'une reconversion ou promotion par alternance ;
- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- de veiller au respect de l'emploi du temps du salarié ;

- de contribuer à l’acquisition de connaissances, de compétences et d’aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d’actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer à l’évaluation des qualifications acquises dans le cadre de la formation par alternance.

Lorsque la fonction tutorale est partagée entre plusieurs salariés constituant une équipe tutorale, un tuteur/maître d’apprentissage référent est désigné pour assurer la coordination de l’équipe et la liaison avec l’organisme de formation.

Le tuteur/maître d’apprentissage assure la liaison entre les organismes de formation et les salariés de l’entreprise qui participent à l’acquisition, par l’alternant, de compétences professionnelles ou l’initie à différentes activités professionnelles.

Pour permettre le développement des actions de formation à l’exercice de la fonction tutorale et conformément à la législation en vigueur, l’opérateur de compétences assure la prise en charge des actions de formation ainsi que celle des coûts liés à l’exercice de la fonction tutorale.

Lorsque le tuteur/maître d’apprentissage dispose déjà des compétences nécessaires à l’exercice de sa fonction, la formation est facultative. Il en est ainsi dans les cas suivants :

- exercice antérieur de la fonction de tuteur/maître d’apprentissage ou de tuteur ;
- exercice d’une fonction de formateur interne ;
- être titulaire d’une certification de tuteur ou maître d’apprentissage inscrite au RNCP ou au répertoire spécifique ;

Chapitre 3 Les priorités d’action de la branche

Article 23 | *Priorités d’action en matière de formation continue*

La négociation triennale sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle porte sur les thèmes prévus par les dispositions légales et réglementaires.

Les partenaires sociaux définissent tous les 3 ans, les objectifs prioritaires de la branche, en matière de formation professionnelle, notamment les publics et qualifications prioritaires pour les contrats de professionnalisation.

Article 24 | *Axes fondamentaux*

L’objectif est de réaliser un effort important et permanent de qualification des salariés, en lien avec les activités et les projets des structures, permettant un accroissement continu et significatif du nombre de salariés qualifiés dans la branche.

Afin d’atteindre cet objectif, les partenaires sociaux soulignent l’intérêt d’utiliser tous les dispositifs permettant d’acquérir de nouvelles qualifications et compétences.

Article 25 | *Priorités triennales*

Pour les 3 prochaines années, les objectifs prioritaires de la branche sont les suivants :

- favoriser l’obtention de qualifications pour les catégories d’emplois non qualifiés, et notamment les emplois d’intervention, en particulier par le DEAES “spécialité accompagnement de la vie à domicile” ou “spécialité accompagnement de la vie en structure collective”, le DETISF, le DEAS, le DEI, et pour les salariés en cours de parcours pour l’obtention du DEA VS et du DEAMP ;
- favoriser les actions de formation de perfectionnement et/ou évolution des compétences liées à l’emploi occupé ;

- favoriser l’obtention de qualifications ou l’élévation du niveau de qualification pour les salariés bénéficiant d’une expérience de plus de 10 ans n’ayant pas changé de catégorie ;
- faciliter l’obtention de qualification pour les emplois d’encadrement (notamment responsable de secteur et cadre de secteur) ;
- favoriser la qualification pour les emplois de direction (niveaux 6 et 7) conformément aux dispositions légales et réglementaires ;
- favoriser les dispositifs d’alternance au travers des contrats de professionnalisation et contrats d’apprentissage ;
- mettre en place les contrats de professionnalisation notamment pour les salariés de plus de 45 ans ;
- favoriser les actions permettant la mise en œuvre de parcours professionnel pour notamment faciliter le maintien dans l’emploi des salariés ;
- favoriser les formations liées à la fonction tutorale et la formation des maîtres d’apprentissage ;
- favoriser les formations permettant de prévenir et d’agir sur les risques professionnels notamment liés à la pénibilité et aux risques psycho sociaux.

Ces priorités sont déclinées annuellement par la CPNEFP qui les communique à l’OPCO désigné.

Chapitre 4 Les moyens d’une politique de développement de l’emploi et des compétences pour la branche

A. Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Article 26 | *Observatoire prospectif des métiers et des qualifications*

La diversification des activités, la modernisation des structures, le développement des besoins, et donc des services, entraînent une transformation continue des métiers que la branche doit être en mesure d’anticiper.

En conséquence, les partenaires sociaux décident de mettre en place un observatoire prospectif des métiers et des qualifications, destiné à assurer une veille prospective sur l’évolution des métiers du secteur, afin d’anticiper leur transformation, leur naissance, voire leur obsolescence.

Article 26.1 | *Composition*

Les membres du comité paritaire de pilotage de l’observatoire sont les mêmes que ceux de la CPNEFP qui se réunit deux fois par an en formation d’observatoire.

Cet observatoire pourra être une composante de l’observatoire prospectif des métiers et des qualifications éventuellement créé au sein de l’économie sociale.

Article 26.2 | *Objectifs*

Les objectifs de cet observatoire sont notamment de :

- collecter et synthétiser les informations sur les métiers, les emplois et les qualifications, ainsi que les conclusions et recommandations qu’en tire la CPNEFP en matière de formation professionnelle, afin de les mettre à disposition des partenaires sociaux, des structures et des salariés de la branche ;
- contribuer à identifier les facteurs risquant d’affecter les métiers du secteur par une mise à disposition d’outils de veille sociale et d’aide au diagnostic ou d’études ciblées sur les métiers en émergence ou en forte mutation ;
- constituer une instance de réflexion prospective, de partage d’information et d’analyses autour des métiers.

Article 26.3 | Missions

L'observatoire a pour missions :

- de produire des données annuelles permettant à la CPNEFP :
 - de mettre en œuvre les priorités annuelles tant en terme de publics que de formations ;
 - de contribuer à l'élaboration des orientations triennales de la formation professionnelle pour la branche,
- de conduire des études ponctuelles visant à permettre une politique prospective des emplois.

Article 26.4 | Fonctionnement

L'observatoire fonctionne selon les modalités de la CPNEFP. Les membres élus en tant que président et vice-président sont les mêmes que ceux élus au niveau de la CPNEFP.

Le secrétariat est assuré par un représentant de l'opérateur de compétences.

L'OPCO est chargé de fournir toutes informations utiles à la réalisation des travaux techniques.

L'OPCO réalise des travaux techniques pour l'observatoire, tant au niveau national qu'au niveau régional. Les travaux réalisés sont transmis à la CPNEFP et aux CPREFP. Les CPREFP doivent faire remonter toutes données techniques pouvant intéresser l'observatoire.

B. Opérateur de compétences (OPCO)

Article 27 | Objets et missions

Au titre de sa mission de financement, l'opérateur de compétences prend en charge :

- les actions concourant au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de cinquante salariés ;
- les contrats d'apprentissage et de professionnalisation, les dépenses afférentes à la formation du tuteur et du maître d'apprentissage et à l'exercice de leurs fonctions ainsi que les actions de reconversion ou de promotion par l'alternance ;
- pendant une durée maximale de deux ans, les coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles.

L'OPCO a par ailleurs un rôle d'assistance tant auprès des branches que des entreprises :

- il apporte un appui technique aux branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
- il apporte un appui technique aux branches professionnelles pour leur mission de certification relative à la co-construction des diplômes d'État pour l'apprentissage et la formation professionnelle ;
- il délivre un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et d'accompagner ces dernières dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;
- il assure la promotion des modalités pédagogiques multimodales, que sont les formations ouvertes et/ou à distance ("FOAD") et les actions de formation en situation de travail ("FEST") auprès des entreprises.

Article 28 | Désignation

Compte tenu des enjeux liés à la modernisation du secteur, la branche désigne l'opérateur de compétences "Cohésion sociale". Un protocole de partenariat est conclu parallèlement par les partenaires sociaux avec l'OPCO.

C. Contribution des employeurs au titre de la formation professionnelle continue

Article 29 | La contribution légale

Conformément aux dispositions légales, les structures relevant du champ du présent accord s'acquittent d'une contribution à la formation professionnelle :

- de 0,55 % du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales mentionnées à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale pour les structures employant moins de 11 salariés ;
- de 1 % du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales mentionnées à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale pour les structures employant 11 salariés et plus, sous réserve des dispositions légales applicables lors de franchissement de seuil.

Article 30 | La contribution conventionnelle

Les signataires du présent texte conviennent de reconduire une contribution conventionnelle supplémentaire de 1,49 % à 1,04 % du revenu d'activité, suivant la taille des structures.

Par conséquent pour toutes les structures de la branche, quel que soit le nombre de leurs salariés, le taux de contribution est de 2,04 % de la masse salariale brute pour le financement de la formation professionnelle.

Le taux de 2,04 % présenté ci-dessus n'inclut pas la contribution des employeurs dédiée au financement du CPF des titulaires de contrats à durée déterminée. Celle-ci est fixée conformément aux dispositions légales.

La contribution conventionnelle supplémentaire au titre du développement de la formation professionnelle continue est versée par toutes les entreprises de la branche à l'opérateur de compétences désigné à l'article 28 et est mutualisée dès réception par l'OPCO au sein de la branche conformément aux dispositions légales. Les partenaires sociaux de la branche ont à charge de décider de l'utilisation de ces fonds conventionnels, via notamment la commission paritaire nationale de gestion des fonds.

La répartition des contributions conventionnelles au titre du développement de la formation professionnelle est articulée de la manière suivante :

- 1,49 % pour les entreprises de moins de 11 salariés ;
- 1,04 % pour les entreprises de 11 salariés et plus.

Article 31 | Contribution supplémentaire conventionnelle

En sus des contributions visées aux articles 29 et 30, les entreprises de la branche peuvent, sur une base volontaire, verser à l'opérateur de compétences désigné à l'article 28 des contributions supplémentaires ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue.

D. Financements complémentaires

Article 32 | Mobiliser des cofinancements et aides publiques à la formation

Les partenaires sociaux invitent les employeurs à solliciter des cofinancements notamment auprès des caisses de sécurité sociale, conseils départementaux ou

conseils régionaux et à entreprendre toutes les démarches pour mobiliser et utiliser toutes les aides publiques de façon à favoriser l'accès à la formation.

Les partenaires sociaux souhaitent également que des EDEC (engagements de développement des emplois et des compétences) régionaux (ou toutes autres formes de conventions ayant pour objectif d'abonder les efforts de formation des structures) soient mis en place et renouvelés dans le temps.

Chapitre 5 Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 33 | *Dispositions au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés*

Les partenaires sociaux attachent une importance particulière aux actions menées par l'opérateur de compétences auprès des structures de moins de 50 salariés, tant en matière de financement que concernant le service de proximité et l'accompagnement de ces structures.

À ce titre, les partenaires sociaux veilleront, notamment au travers de leur CPNEFP, à ce qu'un suivi et un bilan de ces actions au bénéfice des petites et très petites structures soient réalisés tous les ans. »

Article 2 | *Agrément*

Conformément à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles, le présent avenant est transmis, pour agrément, au ministre des affaires sociales.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'agrément au *Journal officiel*.

Article 3 | *Extension*

Les partenaires sociaux demandent également l'extension du présent avenant.

Article 4 | *Durée*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Fait à Paris, le 21 janvier 2021.

(Suivent les signatures.)