

Avenant du 11 octobre 2023

relatif à la création de l'annexe « Modèle de protocole d'apprentissage »
à la convention collective

NOR : ASET2450087M

IDCC : 3127

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

SYNERPA ;

FESP ;

FEDESAP ;

FFEC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CFTC santé sociaux,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Depuis 2018, la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, réformant la formation initiale en matière d'apprentissage, a notamment permis une augmentation très significative du nombre de contrats conclus sur le territoire national avec plus de 800 000 contrats débutés en 2022. Plus de 8 000 l'ont été dans la branche des entreprises privées des services à la personne.

Dans la délivrance des services à domicile, les intervenants exercent leurs missions hors des murs de l'entreprise où se trouve en revanche l'équipe encadrante. Le contact entre l'apprenti, le maître d'apprentissage et/ou l'équipe tutorale s'exerce le plus souvent à distance physique, en dehors des phases de regroupement au sein de l'entreprise. Il n'en demeure pas moins que le contact avec l'intervenant à domicile ne connaît aucune interruption puisqu'il est en lien constant avec les encadrants de l'entreprise par tous moyens de communication mis à disposition des professionnels.

Pour les activités de dépendance, le décret n° 2016-502 du 22 avril 2016 relatif au cahier des charges national des services d'aide et d'accompagnement à domicile et modifiant le code de l'action sociale et des familles, via l'annexe 3.0, article 5.1.4, rappelle les conditions de recrutement et la qualification des intervenants :

- soit titulaires d'une certification (diplôme ou titre), au minimum de niveau V, ou certificat de qualification professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles attestant de compétences dans le secteur sanitaire médico-social, social ;
- soit disposent d'une expérience professionnelle de trois ans dans le domaine sanitaire, médico-social ou social ;
- soit bénéficient d'une formation diplômante ou au minimum d'une formation d'adaptation à l'emploi dans les six mois suivant l'embauche ;
- soit bénéficient d'une formation en alternance, ou ont suivi une formation qualifiante dans le domaine sanitaire médico-social ou social.

Pour les activités de garde et l'accompagnement d'enfants à domicile, l'article 26 du cahier des charges de l'agrément définit les qualifications des intervenants :

- soit sont titulaires d'une certification professionnelle au minimum de niveau V dans les domaines sanitaire, médico-social, social ou d'un certificat de qualification inscrit au RNCP attestant de compétences dans le domaine de la petite enfance ;
- soit disposent d'une expérience professionnelle d'un an dans le domaine de la petite enfance ;
- soit attestent de la présentation à l'examen d'un à deux modules du diplôme « accompagnant éducatif petite enfance » ou du CAP petite enfance ;
- soit attestent dans le délai d'un mois après la prise de fonctions du suivi d'un cursus d'adaptation à l'emploi dans le domaine de la petite enfance.

Pour la garde d'enfants en situation de handicap, les intervenants doivent également justifier d'une sensibilisation et d'une connaissance des grandes familles de handicap dès la prise de fonction.

Le présent a pour objectif de préciser la responsabilité de l'entreprise et le rôle du maître d'apprentissage et/ou de l'équipe tutorale dans le déroulement du parcours de formation de l'apprenti qui se réalise au domicile d'une personne physique client de l'employeur.

Enfin, il est rappelé que les fonctions de maître d'apprentissage font l'objet d'une indemnisation forfaitaire.

Article 1^{er} | Champ d'application professionnel et géographique

Le présent avenant couvre l'ensemble des employeurs et des salariés entrant dans le champ d'application professionnel et géographique de la convention collective des entreprises de services à la personne.

Article 2 | Objet

Le présent avenant a pour objet d'annexer à la convention collective des entreprises de services à la personne un modèle de protocole d'apprentissage ayant une valeur conventionnelle.

Cette annexe est intitulée « Modèle de protocole d'apprentissage ayant une valeur conventionnelle », elle est positionnée à la suite de l'ensemble des annexes ayant valeur conventionnelle.

« Modèle de protocole d'apprentissage

Protocole d'apprentissage

Entre :

L'entreprise ci-dessous désignée.....

Et

L'apprenti ci-dessous désigné(e).....

L'entreprise prestataire qui recrute des salariés en contrat d'apprentissage, quelle que soit l'activité de services à la personne, est responsable en cas d'accident ou de dommages causés par l'apprenti au domicile du particulier.

Le présent protocole vise à préciser les engagements de l'employeur et du maître d'apprentissage à l'égard de l'apprenti(e) durant la durée du contrat d'apprentissage. L'entreprise devra être en capacité d'apporter la preuve des engagements ci-dessous :

1. En accord avec le centre de formation des apprentis et l'employeur, le rythme d'alternance entre périodes d'emploi et périodes de formation est déterminé en fonction de l'activité du service à la personne (garde d'enfant à domicile, accompagnement des personnes âgées, entretien du cadre de vie...).
2. L'employeur s'engage à ne recruter que des apprentis majeurs (sauf pour les apprentis mineurs dans une structure collective ou en ayant obtenu une autorisation de la DREETS) pour intervenir auprès de publics fragiles, après s'être assuré de l'adéquation du projet de l'apprenti(e) et de sa connaissance de la réalité du métier visé lors de l'entretien de recrutement. De son côté, l'organisme de formation s'assurera des aptitudes de l'apprenti(e) à exercer le métier et suivre la formation. L'employeur et le centre de formation devront s'accorder sur la capacité générale du candidat.
3. Sous réserve de dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, l'apprenti(e) est rémunéré(e) conformément aux articles D. 6222-26 et suivants du code du travail.
4. Désignation d'un maître d'apprentissage et d'une équipe tutorale. Le maître d'apprentissage devra remplir les conditions légales et réglementaires d'éligibilité à cette fonction (articles L. 6223-8-1 et R. 6223-22 du code du travail). Le maître d'apprentissage s'assure, sur toute la durée du contrat, de l'intégration et de la progression pédagogique de l'apprenti dans l'entreprise et du relais avec l'organisme de formation et plus particulièrement avec l'enseignant référent.

Le maître d'apprentissage, ou l'équipe tutorale^[1], est directement responsable de la formation pour la conclusion d'un contrat d'apprentissage (art. L. 6223-5 du code du travail). L'entreprise s'assure de l'existence d'un lien permanent entre le maître d'apprentissage et l'apprenti et de la disponibilité requise du maître d'apprentissage ou de l'équipe tutorale.

Pour rappel, le nombre maximal d'apprentis pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise ou un établissement est fixé à deux par maître d'apprentissage (plus un redoublant).

5. Assurer obligatoirement une formation de maître d'apprentissage (formation MATU : certification relative aux compétences de maître d'apprentissage/tuteur/RS5515).

[1] Équipe encadrante de l'entreprise (manager, responsable de secteur, collaborateur agence en charge des intervenants et des clients, etc.).

6. Cette formation vient en complément des dispositions légales et réglementaires de compétences requises pour la fonction de maître d'apprentissage. Cette formation devant être démarrée au plus tard dans le mois qui suit le début du déroulement du parcours de formation de l'apprenti.

7. Certaines certifications du secteur requièrent un temps de formation pratique au sein d'une structure autre que celle employant l'apprenti à titre principal. Dans ce cas, l'employeur principal conclut une convention de mise à disposition quadripartite (apprenti, employeur principal, lieu de stage, CFA) et continue de rémunérer l'apprenti.

8. Tout au long du contrat, l'entreprise met en place des moyens de communication permanents pouvant aller jusqu'à un système de visioconférence (notamment un téléphone à sa charge ou dont l'utilisation dans un cadre professionnel fait l'objet d'un défraiement de la part de l'entreprise) permettant à l'apprenti d'être en relation avec le maître d'apprentissage ou l'équipe tutorale.

9. Tout au long de son parcours, et plus particulièrement dans les premières semaines, l'apprenti sera sensibilisé et formé par le centre de formation et l'entreprise aux enjeux des services à domicile et aux conditions de réalisation des missions, en respectant les règles de base de sécurité et de prévention des risques professionnels lui permettant de commencer ses interventions sous la supervision du maître d'apprentissage ou de l'équipe tutorale.

10. En préalable à toute intervention :

- l'apprenti aura été présenté au bénéficiaire par le maître d'apprentissage et/ou l'équipe tutorale et aura pris connaissance de l'environnement du domicile dans lequel il interviendra ;
- le planning comprenant les missions attendues, les recommandations et préconisations spécifiques sera remis à l'apprenti par le maître d'apprentissage ou l'équipe tutorale ;
- un livret de liaison avec les numéros utiles, les caractéristiques du domicile et les bonnes pratiques sera délivré à chaque apprenti.

11. Avant toute intervention seule au domicile, l'apprenti sera évalué, par le maître d'apprentissage ou l'équipe tutorale, sur les compétences qu'il a acquises à chacune des étapes de formation et celles restant à développer pour assurer des tâches plus complexes.

Les processus d'accompagnement des apprentis devront être formalisés par l'entreprise.

La progression pédagogique sera déterminée sur la base des compétences à développer identifiées. Pour assurer la montée en compétences, l'accompagnement pourra être réalisé par l'intermédiaire d'un travail en binôme avec le maître d'apprentissage ou un membre de l'équipe tutorale.

Tout au long de la durée du contrat, le client bénéficiaire sera amené à donner son avis sur les aptitudes au regard de la situation de travail. Les informations recueillies à cette occasion seront partagées avec le maître d'apprentissage ou l'équipe tutorale dans un objectif pédagogique.

12. À échéances prédéterminées, une restitution sera organisée entre le maître d'apprentissage et l'apprenti afin de s'assurer des acquis et fixer de nouveaux objectifs professionnels à atteindre en fonction de la progression pédagogique définie.

13. S'assurer de l'adéquation entre le CFA et la pratique professionnelle par une communication régulière entre apprenti, formateur référent, et maître d'apprentissage ou équipe tutorale. En cas d'inadéquation, des mesures correctives sont mises en œuvre.

14. Retracer dans le carnet de liaison pédagogique le déroulé de l'apprentissage pour s'assurer de la réalité des acquisitions et l'évolution des compétences acquises tout au long du parcours.

15. Signature obligatoire du protocole par l'entreprise-employeur, le maître d'apprentissage, l'apprenti et le centre de formation.

À ..., le ...

L'employeur, L'apprenti, Le maître d'apprentissage. »

Article 3 | Mention pour les entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant s'applique de manière identique à toutes les entreprises du champ de la convention collective des services à la personne, y compris les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 | Commission de suivi

Une commission de suivi de l'accord, composée des organisations signataires sera mise en place dans les six mois, suivant la signature du présent avenant et se réunira chaque année.

Article 5 | Durée, dépôt et extension

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Ces dispositions sont applicables à l'issue du délai d'opposition avec effet le premier jour du mois suivant le mois de la date de dépôt du présent accord.

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail.

Article 6 | Révision de l'accord

Toute demande de révision de l'avenant doit être signifiée selon les règles légales en vigueur.

Article 7 | Dénonciation de l'accord

Le présent avenant obéit aux mêmes dispositions en matière de dénonciation que la convention collective des entreprises de services à la personne (IDCC 3127).

Fait à Paris, le 11 octobre 2023.

(Suivent les signatures.)