

1.1.1 POLITIQUE DU SECTEUR EN MATIÈRE D'APPRENTISSAGE

Le secteur s'attache à promouvoir l'embauche et la formation des jeunes par l'apprentissage pour toutes les filières de métiers existant dans le secteur.

Il souhaite par son action développer au profit des jeunes et des entreprises la possibilité de recourir à l'apprentissage en particulier pour tous les métiers pour lesquels il existe des besoins de recrutement.

Cette politique volontariste s'inscrit dans le cadre du développement de l'attractivité des métiers du secteur et de sa politique de qualification.

Elle participe à la volonté du secteur de développer les formations en alternance qui ont prouvé leur efficacité en matière d'acquisition et de consolidation des compétences et d'insertion durable dans l'emploi, en organisant une complémentarité entre les 3 dispositifs de formation en alternance (contrat d'apprentissage, professionnalisation, Pro A) et en favorisant chaque fois que cela est possible le contrat d'apprentissage.

A ce titre, le secteur a pour ambition de multiplier par deux le nombre d'apprentis du secteur en 3 ans, soit de passer à plus de 4000 apprentis en 2022 et de viser un taux de recrutement post apprentissage de 50 %.

1.1.2 CONTRAT D'APPRENTISSAGE ET STATUT DES APPRENTIS

Le contrat d'apprentissage vise à privilégier et favoriser l'embauche et l'intégration dans le secteur de jeunes de moins de 30 ans (demandeurs d'emploi ou non).

Dispositions générales

Les apprentis bénéficient de l'ensemble des dispositions légales et conventionnelles ainsi que de tout accord d'entreprise applicables aux salariés dès lors qu'ils sont compatibles avec leur situation de jeune en formation.

L'accès au contrat d'apprentissage s'effectue dans les conditions prévues par le Code du Travail.

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

Durée du contrat

La durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée, ou de la période d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée, varie entre 6 mois et 3 ans.

Elle est égale à la durée du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, laquelle est fixée en fonction du type de profession et du niveau de qualification

préparés.

La durée du contrat ou de la période d'apprentissage peut toutefois être inférieure ou supérieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, compte tenu du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises. Cette durée est alors fixée par une convention tripartite signée par le centre de formation, l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal, annexée au contrat d'apprentissage.

Rémunération

Le secteur souhaite rendre attractif l'apprentissage et a déterminé des niveaux de rémunération supérieur au légal.

Le salaire minimum perçu par l'apprenti pendant le contrat ou la période d'apprentissage est fixé :

1° Pour les jeunes âgés de 16 à 17 ans :

- a) A 35 % du salaire minimum de croissance pendant la première année d'exécution du contrat,
- b) A 45 % du salaire minimum de croissance pendant la deuxième année d'exécution du contrat,
- c) A 55 % du salaire minimum de croissance pendant la troisième année d'exécution du contrat.

2° Pour les jeunes âgés de 18 à 20 ans :

- a) A 50 % du salaire minimum de croissance pendant la première année d'exécution du contrat,
- b) A 60 % du salaire minimum de croissance pendant la deuxième année d'exécution du contrat,
- c) A 70 % du salaire minimum de croissance pendant la troisième année d'exécution du contrat.

3° Pour les jeunes âgés de 21 à 25 ans :

- a) A 65 % du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la première année d'exécution du contrat ;
- b) A 75 % du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la deuxième année d'exécution du contrat ;
- c) A 85 % du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la troisième année d'exécution du contrat.

4° Pour les jeunes âgés de 26 ans et plus, à 100 % du salaire minimum de croissance ou s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage.

L'apprenti, rémunéré sur une base conventionnelle bénéficie par ailleurs des augmentations salariales conventionnelles, de l'ensemble des augmentations salariales générales ou individuelles et de tous les éléments complémentaires de rémunération (intéressement, prime, etc.) de l'entreprise dans les mêmes conditions que les autres salariés.

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, sauf quand l'application des rémunérations prévues à la présente sous-section en fonction de son âge est plus favorable.

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 à la présente sous-section en fonction de son âge est plus favorable.

Lorsqu'un contrat d'apprentissage est conclu pour une durée inférieure ou égale à un an pour préparer un diplôme ou un titre de même niveau que celui précédemment obtenu, lorsque la nouvelle qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou du titre précédemment obtenu, une majoration de 15 points (soit par exemple : 60 % au lieu de 45 %) est appliquée à la rémunération.

Dans ce cas, les jeunes issus d'une voie de formation autre que celle de l'apprentissage sont considérés, en ce qui concerne leur rémunération minimale, comme ayant accompli la durée d'apprentissage pour l'obtention de leur diplôme ou titre.

1.1.3 MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

Désignation

Pour chaque titulaire d'un contrat d'apprentissage l'employeur désignera un maître d'apprentissage qu'il pourra choisir parmi les salariés qualifiés de la structure.

Le salarié choisi pour être maître d'apprentissage doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans le domaine ayant un lien direct avec la qualification visée. Les conditions réglementaires posées par l'article R.6223-24 du Code du Travail doivent également être remplies.

Conditions d'exercice

Pour permettre au maître d'apprentissage de remplir ses missions dans les conditions optimales, les parties signataires conviennent qu'en plus des conditions légales :

- Le salarié ne pourra exercer ses fonctions de maître d'apprentissage, ou de tuteur dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, simultanément à l'égard de plus de 2 salariés au total,

Conformément à l'article L.6223-3 du Code du travail, « 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 ».

- L'employeur a l'obligation de laisser au maître d'apprentissage le temps nécessaire à l'exercice des missions qui lui sont confiées : à ce titre, le maître d'apprentissage dispose, au minimum, de 3 heures par semaine consacrées à l'apprenti lorsque ce dernier est présent sur site.
- 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.

Mission

Pour assurer la fonction de maître d'apprentissage, l'intéressé doit avoir un rôle :

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

Formation

Le maître d'apprentissage devra être formé, de préférence en amont ou pendant la réalisation du contrat d'apprentissage. Lorsque la formation est réalisée au cours du contrat, elle doit avoir lieu durant le premier trimestre d'exécution du contrat d'apprentissage.

Lorsque le 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 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 ;

En outre, conformément au code du travail, l'employeur veille à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.

Ainsi, les dispositions du présent article ne font pas obstacles à des formations complémentaires ou d'actualisation des compétences du maître d'apprentissage si cela s'avère nécessaire.

Certification

La formation évoquée au paragraphe précédent peut donner lieu à une certification professionnelle.

Dans ce cadre, la CPNE-FP travaille à la mise en place d'une certification de tuteur et de maître d'apprentissage pour valoriser l'acquisition des compétences nécessaires à l'exercice de ces fonctions.

La CPNE-FP prévoit la réalisation d'un entretien de positionnement avec le candidat afin d'identifier les compétences déjà acquises. Ceci permettra d'établir l'acquisition déjà effective d'un ou plusieurs blocs de compétences, notamment pour les emplois réglementés.

Cette certification prévoira des dispenses ou des allègements de par les compétences qu'aura pu acquérir le candidat par sa formation initiale, sa formation continue ou son expérience professionnelle, soit sous forme de dispense de droit, soit par un entretien de positionnement.

Il sera tenu compte de ces nouvelles compétences dans le cadre du parcours professionnel des maîtres d'apprentissage bénéficiaires de ces formations.

Indemnisation

Le salarié maître d'apprentissage percevra, en plus de sa rémunération, une indemnité de fonction de 100 euros bruts par mois complet d'exercice de la fonction de maître d'apprentissage et par salarié encadré.

Cette indemnité est versée pendant toute la durée de formation de l'apprenti. En cas de mois incomplet de mission de maître d'apprentissage (début ou fin de la fonction d'encadrement en cours de mois), l'indemnité de fonction sera calculée prorata temporis.

1.1.4 ORGANISATION DE L'APPRENTISSAGE

La loi du 5 septembre 2018 consacre la possibilité pour toute entité de devenir Centre de Formation d'Apprentis (CFA). Dans ce cadre, le secteur a un intérêt particulier à ce qu'une offre d'apprentissage spécifique aux métiers du secteur permette aux jeunes et aux entreprises d'utiliser le dispositif de l'apprentissage.

Les signataires demandent en conséquence à l'OPCO Santé :

- D'accompagner les organismes qui souhaitent développer une offre de formation par apprentissage aux métiers du secteur,
- D'accompagner les salariés formateurs dans les CFA relevant du secteur en les formant à la pratique de la pédagogie de l'alternance,
- De mettre en place les moyens d'accompagner les ouvertures de CFA ou sections d'apprentissage à effectif réduit,
- De favoriser les rapprochements entre CFA et entreprises en vue de partenariats pour la mise en œuvre de parcours d'apprentissage, y compris par le développement de la formation en situation de travail ou par la conclusion d'une convention entre les CFA et les entreprises qui ont des capacités d'accueil et de formation des apprentis,
- D'inciter les CFA à mettre en place des rythmes d'alternance adaptés aux activités exercées par les apprentis et aux organisations du travail en vigueur dans les entreprises,
- D'avoir une connaissance exhaustive et partagée de ce qui se fait, en termes d'apprentissage, au niveau du secteur.

Cette mission est prise en compte dans le cadre de la convention d'objectifs et de moyens conclue avec l'Etat.

L'OPCO Santé effectue le recensement de l'offre de formation en apprentissage et en assure la promotion auprès des jeunes et des entreprises. Il remet chaque année à la CPPNI et à la CPNE-FP un bilan qualitatif et quantitatif du développement de l'apprentissage.

La CPNE-FP établit des critères qualité qui déterminent la labellisation par le secteur de CFA. Elle promeut cette labellisation. Elle établit également un guide destiné au bon accompagnement des apprentis en entreprise, accessible sur le site de l'OPCO Santé.

1.1.5 FINANCEMENT DE L'APPRENTISSAGE

Détermination des coûts contrats

La CPNE-FP est compétente pour fixer le coût de financement des contrats d'apprentissage. Compte tenu des enjeux pour les jeunes et les entreprises, la CPNE-FP peut être saisie par l'intermédiaire de l'OPCO Santé pour fixer les coûts de titres ou diplômes sur lesquels elle ne s'est pas prononcée mais qu'un CFA souhaite mettre en place ou que des entreprises souhaitent utiliser.

La CPNE-FP, en liaison avec France compétences, fait en sorte que les coûts soient déterminés dans un délai de 3 mois au plus.

Aides conventionnelles

Afin de favoriser le développement de l'apprentissage, une aide financière forfaitaire est versée dans le cadre de la contribution conventionnelle aux employeurs qui recrutent un apprenti. Cette aide constitue une participation aux coûts exposés par l'entreprise : rémunération, fonction tutorale, temps de formation pratique, notamment.

Le montant et les modalités de cette aide sont définis par la CPNE-FP dans le cadre de l'affectation des ressources conventionnelles dédiées à la qualification telles que prévues à l'article 3.6.

Financement de la formation des maîtres d'apprentissage et de l'exercice de la fonction

Conformément aux dispositions des articles L.6332-1-3 et L.6332-14 du Code du Travail, l'OPCO Santé prend en charge le financement de la formation des maîtres d'apprentissage et finance l'exercice de leur fonction dans la limite des plafonds réglementaires.

1.1.6 APPRENTIS EN SITUATION DE HANDICAP

Lorsque l'apprenti est en situation de handicap, il n'existe pas de limite d'âge pour la conclusion du contrat d'apprentissage et la formation peut faire l'objet d'aménagements, dans les conditions prévues aux articles R.6222-50 et suivants du Code du Travail.

Les signataires s'engagent à promouvoir l'apprentissage des personnes en situation de handicap. Pour favoriser le recrutement d'apprentis en situation de handicap, la CPNE-FP se rapprochera d'organismes, notamment l'OETH et l'AGEFIPH, pour que ceux-ci puissent faire effet de levier financier sur le recrutement de personnes en situation de handicap.

1.2 CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

1.2.1 POLITIQUE DU SECTEUR EN MATIÈRE DE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION ET ARTICULATION AVEC LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Le contrat de professionnalisation est principalement destiné à l'insertion professionnelle et à l'intégration dans le secteur de demandeurs d'emploi de 30 ans et plus ou de salariés de 30 ans et plus en reconversion professionnelle au moyen d'une formation en alternance. Il peut également, comme le contrat d'apprentissage, permettre de préparer un titre ou un diplôme inscrit au RNCP.

1.2.2 CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION ET STATUT DES BÉNÉFICIAIRES

Dispositions générales

Les salariés en contrat de professionnalisation bénéficient de l'ensemble des dispositions légales, et conventionnelles et d'entreprises applicables aux salariés.

L'accès au contrat de professionnalisation s'effectue dans les conditions prévues par le Code du Travail.

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

Durée du contrat

Afin de prendre en considération la spécificité du secteur, les signataires décident que pour tous les titres et diplômes préparant à un métier spécifique du secteur :

- La durée du contrat de professionnalisation est portée, si nécessaire, jusqu'à 24 mois,
- La durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignements généraux, professionnels et technologiques est portée si nécessaire jusqu'à 2200 heures.

Pour les publics et formations non prioritaires, c'est à dire non visés au paragraphe précédent, les dispositions de droit commun s'appliquent.

Les partenaires sociaux du secteur mandatent la CPNE-FP pour moduler ces durées en fonction des qualifications visées et de la réglementation afférente, en tenant compte des dispositions relatives à la VAE et aux allègements ou dispenses de formation.

Rémunération

Le secteur souhaite rendre attractif le contrat de professionnalisation et a déterminé des niveaux de rémunération supérieur au légal.

La rémunération du salarié en contrat de professionnalisation est fixée comme suit :

- 1) Pour les salariés non titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau :
 - Les salariés âgés de moins de 21 ans : 60 % du SMIC,
 - Les salariés âgés de 21 ans et moins de 26 ans : 75 % du SMIC.
- 2) Pour les salariés titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau :
 - Les salariés âgés de moins de 21 ans : 70 % du SMIC,
 - Les salariés âgés de 21 ans et moins de 26 ans : 85 % du SMIC.
- 3) Les salariés âgés de 26 ans et plus perçoivent une rémunération qui ne peut être inférieure ni au SMIC, ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions conventionnelles dont relève l'employeur.

1.2.3 TUTEUR

Les dispositions prévues à l'article 1.1.3 du présent accord et relatives au maître d'apprentissage sont intégralement applicables aux salariés qui exercent la mission de tuteur dans le cadre d'un contrat de professionnalisation.

1.2.4 TAUX ET MODALITÉS DE FINANCEMENT DU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

La CPNE-FP est légalement en charge de la détermination des coûts contrat des contrats d'apprentissage et le présent accord confie aussi à la CPNE-FP le soin de déterminer les montants et modalités de prises en charge par l'OPCO Santé des contrats de professionnalisation, dans le respect des objectifs arrêtés par les parties signataires qui sont :

- De favoriser le recours aux contrats d'apprentissage pour les publics de moins de 30 ans et
- D'éviter la concurrence entre les 2 contrats de formation par alternance que sont le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation.

Lors de la détermination de ces montants de prise en charge, la CPNE-FP devra notamment veiller à la prise en compte du reste à charge par l'employeur en cas de recours à l'un et l'autre des 2 contrats de formation par alternance

DEUXIÈME PARTIE : POLITIQUE DE QUALIFICATION : PROMOTION ET RECONVERSION

2.1 POLITIQUE DE PROMOTION DES MÉTIERS ET DE QUALIFICATION DU SECTEUR

Le secteur utilise tous les outils et moyens à sa disposition pour organiser l'information sur les métiers et les emplois du secteur. Parmi ces moyens :

- L'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications (OPMQ),
- L'OPCO Santé,
- Les conventions cadre de coopération tant nationales que régionales visant notamment la promotion des métiers du secteur signées par l'OPCO Santé et ou la CPNE-FP avec les institutionnels (Conseil régional, DIRECCTE, APEC, etc.),
- Une convention-cadre de coopération avec le ministère de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche conjointement.

Le secteur s'engage à diffuser les travaux de l'OPMQ, les conventions cadre, notamment auprès des structures d'information et d'orientation, et tout particulièrement auprès des structures du Service public régional d'orientation professionnelle et de l'Éducation nationale.

Dans le cadre de la convention d'objectifs et de moyen conclue avec l'Etat, l'OPCO Santé prend en compte la mission de promotion des métiers et qualifications, notamment en matière de recrutement des jeunes.

Afin de favoriser l'intégration et l'évolution professionnelle de salariés non qualifiés, les entreprises s'engagent à :