

Brochure n° 3218 | Convention collective nationale

IDCC : 1261 | **ACTEURS DU LIEN SOCIAL ET FAMILIAL**
(Centres sociaux et socioculturels,
associations d'accueil de jeunes enfants,
associations de développement social local)

Avenant n° 03-20 du 22 janvier 2020

relatif au dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance (Pro-A)

NOR : ASET2050278M

IDCC : 1261

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

Elisfa,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSS CFDT ;

FNAS FO ;

USPAOC CGT ;

CFTC santé sociaux,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La branche professionnelle des acteurs du lien social et familial est composée d'associations et d'organismes de droit privé sans but lucratif ainsi que des entreprises de l'économie sociale et solidaire visées aux articles 1^{er} et 2 de la loi du 31 juillet 2014, quelle qu'en soit la forme juridique, qui exercent à titre principal des activités :

- l'accueil de jeunes enfants ;
- l'accueil et l'animation de la vie sociale et familiale ;
- l'intervention sociale et/ou culturelle.

La majorité des structures sont de petites tailles et comptent moins de 10 salariés en ETP.

Les métiers s'organisent autour des fonctions suivantes :

- fonctions de direction ;
- fonctions liées à la petite enfance ;
- fonctions liées à l'animation ;
- fonctions administratives et liées aux ressources Humaines ;
- fonctions techniques.

Dans les métiers de la petite enfance, les professions sont réglementées par le code de la santé publique. L'ouverture d'un établissement d'accueil de jeunes enfants (EAJE) n'est autorisée que si certains professionnels qualifiés y travaillent. Les recrutements se font, donc, principalement sur les diplômes des métiers de la petite enfance parmi lesquels le CAP accompagnement éducatif petite enfance, le diplôme d'état d'auxiliaire de puériculture et enfin le diplôme d'état d'éducateur de jeunes enfants.

Dans les centres sociaux, l'agrément délivré par la caisse nationale d'allocations familiales (CNAF), donne des obligations d'exercice de la fonction d'animation globale requérant des compétences techniques particulières que doivent posséder les équipes. Les fonctions d'animateur(rice) et de référent(e) famille nécessitent de posséder des qualifications spécifiques, niveau 5 et 6.

Les postes d'encadrement (directeurs[rices], responsables techniques...) sont accessibles par des diplômes de niveau 6 (Bac + 3) à X (Bac + 5), en sciences humaines et sociales, droit, économie et gestion. Un DES JEPS, une licence ou un master et une expérience confirmée dans l'animation sociale permettent d'exercer des fonctions d'encadrement dans les centres sociaux. Pour prétendre au poste de directeur ou directrice de crèche, il faut justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 3 ans en tant qu'infirmier(ère), puéricultrice ou éducateur de jeunes enfants.

Les employeurs dans un souci d'insertion professionnelle et sociale, embauchent, également, des professionnels non qualifiés qu'ils amènent à la qualification. Les structures de la branche ont engagé, depuis plusieurs années, un large processus de professionnalisation des emplois et des salariées et portent une attention particulière à des possibilités de parcours possibles pour les salariés, pour aller vers des niveaux de diplôme plus élevés. Les actions de formation mises en place répondent à trois enjeux principaux :

- l'adaptation des salariés à leur poste de travail et l'acquisition de compétences supplémentaires pour la conduite des activités ;
- la qualification des salariés : dans ce cas, les formations mobilisées sont diplômantes ou qualifiantes. Cette deuxième conception correspond à la logique de qualification qui met en relation un titre et une fonction occupée ;
- le développement des compétences : les formations liées au développement des compétences permettent de renforcer les aptitudes des salariés, afin de les faire évoluer dans leurs parcours professionnels.

Les associations employeuses sont, par conséquent, des lieux de qualification et de développement des compétences.

Ces dernières années, les structures doivent faire face à de nombreux changements :

- la baisse des financements publics ;
- l'émergence de nouveaux modèles économiques ;
- la diminution du nombre de contrats aidés et leur moindre prise en charge ;
- l'évolution du cadre légal et réglementaire ;
- l'évolution des besoins des personnes ;
- le développement du numérique ;
- les enjeux de santé publiques ;
- les nouvelles exigences des partenaires financeurs ou délivreurs d'agrément concernant les niveaux de qualification des salariés, même de ceux déjà en poste.

Soulignons que les employeurs sont, par ailleurs, confrontés à des difficultés de recrutement sur certains métiers en tension lesquels les directeurs(rices), les éducateur(rices), les auxiliaires de puériculture.

À ces difficultés s'ajoutent le manque d'attractivité des métiers de la branche (ex. : déficit d'image de certains métiers, idées reçues sur l'emploi associatif [faible reconnaissance sociale, emplois aidés, temps partiel subi, mauvaises conditions de travail, rares perspectives d'évolution...]).

Les nombreuses transformations vécues dans la branche exposent les emplois à de fortes mutations et les salariés à des risques d'obsolescence des compétences.

Par cet accord, les partenaires sociaux de la branche professionnelle des acteurs du lien social et familial réaffirment leur volonté de développer la formation professionnelle continue en précisant les modalités de mise en œuvre du dispositif de promotion ou de reconversion par alternance dit « Pro-A ».

Vu l'article 28 de loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, ayant modifié les articles L. 6324-1 à L. 6324-6 du code du travail en créant le dispositif de reconversion ou promotion par alternance « Pro-A » remplaçant le dispositif de période de professionnalisation ;

Vu le décret n° 2018-1342 du 28 décembre 2018 relatif aux modalités de prise en charge des dépenses par les sections financières des opérateurs de compétences prévues aux articles L. 6332-14 et L. 6332-17 du code du travail ;

Vu l'ordonnance visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel publiée au *Journal officiel* le 22 août 2019, modifiant les dispositions légales et réglementaires telles qu'issues de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;

Considérant la volonté des partenaires sociaux de la branche professionnelle des acteurs du lien social et familial (Alisfa) :

- de permettre aux entreprises d'anticiper les risques d'obsolescence des compétences liées fortes mutations des activités ;
- d'accompagner les salariés vers de la reconversion ou la promotion professionnelle par la mobilisation du dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance « Pro-A »,

Il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises de la branche. En effet, les dispositions prévues par ce présent avenant s'appliquent à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de acteurs du lien social et familial quel que soit leur effectif.

Il n'y a donc pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, dans le cadre d'accord type, au regard de ce qui précède et du fait que :

- la branche est très majoritairement composée d'entreprises dont les effectifs sont inférieurs à 50 salariés ;
- le thème de négociation du présent avenant, à savoir le dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance dit « Pro-A » ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon l'effectif de l'entreprise.

Article 2 | Objet de l'accord

Le présent accord vise à préciser les modalités de mise en œuvre du dispositif de promotion ou reconversion par alternance (Pro-A), dans la branche professionnelle des acteurs du lien social et familial, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 3 | Cadre d'application

Les dispositions du présent accord seront complétées par l'accord relatif à la formation professionnelle.

Article 4 | La promotion ou reconversion par alternance « Pro-A »

La Loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a créé une nouvelle voie d'accès à la formation par l'alternance pour les salariés en poste : la reconversion ou la promotion par l'alternance, dite Pro-A.

4.1. Objectifs

La reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A) vise à permettre aux salariés de changer de métier, de profession ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par la formation.

Le contrat de travail du salarié concerné fait l'objet d'un avenant précisant la durée et l'objet de la reconversion professionnelle ou de la promotion par alternance.

4.2. Publics

Ce dispositif s'adresse aux salariés dont le niveau de qualification est inférieur au niveau 6 (anciennement niveau II) autrement dit à la licence :

- en contrat à durée indéterminée (CDI) ;
- en contrat unique d'insertion à durée indéterminée (CUI-CDI).

Ce dispositif s'adresse également aux salariés placés en position d'activité partielle conformément à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Article 5 | Durée du dispositif

5.1. Durée de l'action de professionnalisation

Mise en œuvre à l'initiative du salarié ou de l'entreprise, la formation organisée au titre de la Pro-A repose sur le principe de l'alternance. Le dispositif Pro-A s'étend sur une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Toutefois, conformément à l'article L. 6325-12 du code du travail, dans la branche des acteurs du lien social et familial, la durée du dispositif Pro A peut être portée jusqu'à 24 mois pour l'ensemble des publics éligibles au dispositif.

Dans la branche des acteurs du lien social et familial, pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus, qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, la durée du dispositif Pro-A peut être allongée à trente-six mois.

5.2. Durée de l'action de formation

Conformément aux articles D. 6324-1 et L. 6325-14 du code du travail, la durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignements généraux, professionnels et technologiques dans le cadre de la promotion ou reconversion par alternance est comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat pour l'ensemble des bénéficiaires visant les qualifications éligibles au dispositif.

Toutefois, conformément à l'article L. 6325-14 du code du travail, dans la branche des acteurs du lien social et familial, la durée des actions peut être portée au-delà de 25 % et jusqu'à 50 % de la durée.

Article 6 | Liste des certifications professionnelle éligibles au dispositif Pro-A

Conformément aux dispositions légales et réglementaires modifiées par l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019, les organisations signataires conviennent de la liste des certifications professionnelles éligibles à la promotion ou la reconversion par alternance « Pro-A » annexée au présent accord.

Cette liste a été établie au regard des métiers de la branche confrontés à de fortes mutations et exposant les salariés à des risques de perdre de compétences.

Les métiers s'organisent autour des fonctions suivantes :

- fonctions de direction ;
- fonctions liées à la petite enfance ;
- fonctions liées à l'animation ;
- fonctions administratives et liées aux ressources humaines ;
- fonctions techniques.

Article 7 | Financement de la reconversion ou de la promotion par alternance

Les actions de reconversion ou de la promotion par alternance seront financées par l'opérateur de compétences 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 de la cohésion sociale et des règles de péréquation de France compétences.

Article 8 | Clause de revoyure

La commission paritaire nationale emploi, formation (CPNEF) de la branche peut, périodiquement, procéder à un réexamen de la liste des certifications éligibles au dispositif « Pro-A ».

Article 9 | Entrée en vigueur, dépôt et extension

Le présent avenant, conclu à durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2021 et entrera en vigueur au premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail, les parties signataires en demandent l'extension.

Fait au Kremlin-Bicêtre, le 22 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe I Les structures de la branche des acteurs du lien social et familial

La branche est composée d'associations et d'organismes de droit privé sans but lucratif ainsi que des entreprises de l'économie sociale et solidaire visées aux articles 1^{er} et 2 de la loi du 31 juillet 2014, quel qu'en soit la forme juridique, qui exercent à titre principal des activités :

- d'accueil et d'animation de la vie sociale et/ou ;
- d'intervention sociale et/ou culturelle concertées et novatrices et/ou ;
- d'accueil de jeunes enfants.

Sont donc notamment concernées les types de structures suivantes :

Les centres sociaux : associations permettant la création de lien social à travers la participation des habitants au dessin d'un projet collectif d'animation du territoire. Ils peuvent accueillir une multitude d'activités et de publics :

- des enfants autour de l'accueil périscolaire ;
- des jeunes autour d'activités culturelles et sportives, de sorties, etc. ;
- des adultes autour de l'accompagnement à l'emploi ;
- des familles autour de dîners collectifs, accompagnement à la parentalité ;
- des personnes âgées autour d'activités de couture, cuisine, etc.

Ils sont également souvent point relais de certains services publics, service de la poste, des associations du quartier cherchant des financements, etc.

Les EAJE (établissements d'accueil de jeunes enfants) : crèches, halte-garderie, multi-accueil, établissements accueillant des enfants de moins de 6 ans sous formes différentes :

- la crèche parentale ;
- la crèche à gestion parentale ;
- la crèche d'entreprise.

Les ADSL (associations de développement social local) : associations œuvrant pour l'animation sociale, l'accompagnement de la personne, sur des thématiques très diverses telles des activités pour les retraités, l'accès au logement, l'environnement, la consommation, la lutte contre l'illettrisme, etc. Elles sont parfois également positionnées sur les mêmes thématiques que les centres sociaux.

Ces associations ont le même type de gouvernance que les centres sociaux et les établissements d'accueil de jeunes enfants. Elles sont généralement de petite taille et disposent de moins de possibilités de financement que les EAJE ou CS (tels que les financements CAF, etc.).

Les espaces de vie sociale qui contribuent à la politique d'animation de la vie sociale.