

Brochure n° 3188

Convention collective nationale

IDCC : 1511. – **ENTREPRISES DE CRÉDIT IMMOBILIER**
(3^e édition. – Décembre 2004)

AVENANT DU 25 NOVEMBRE 2005
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : *ASET0650059M*
IDCC : 1511

Entre :

La chambre syndicale des sociétés anonymes de crédit immobilier, représentée par le président du collège employeur de la commission paritaire nationale,

D'une part, et

La FNCB CFDT ;
La CFTC banque ;
La fédération des services publics et de santé FO ;
Le SNPSCI-UNSA ;
Le SNUHAB CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit dans le cadre des dispositions de l'article L. 934-2 du code du travail et plus généralement dans le cadre légal institué par la loi du 4 mai 2004 et en référence à l'accord national inter-professionnel du 5 décembre 2003 et ses avenants.

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux, conscients de la place importante occupée par la formation professionnelle, tant pour les salariés soucieux de développer des connaissances, des compétences et un savoir-faire leur procurant les capaci-

tés d'adaptation aux évolutions économiques, que pour les entreprises soumises aux mutations technologiques, aux contraintes économiques et aux évolutions des métiers, ont souhaité se doter et mettre en œuvre par le présent accord, des moyens de développer la formation professionnelle dans les entreprises, tels que prévus dans la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Compte tenu des évolutions constatées dans les entreprises, tant en matière de démographie, de contenu professionnel des emplois, que de mode d'organisation du travail, la formation doit être un outil au service des objectifs des salariés et des entreprises.

Pour ce faire, les actions de formation doivent répondre aux orientations visant à élever les niveaux de qualification, à favoriser l'employabilité, à développer les compétences de l'ensemble des salariés et à permettre l'évolution et le développement des entreprises.

Les axes prioritaires voulus par les partenaires sociaux en matière de politique de formation sont le développement, l'élargissement et le perfectionnement des compétences, la prévention, l'adaptation ou la réorientation des qualifications rendues notamment nécessaires par l'évolution technologique, les modifications professionnelles des emplois ou les mutations organisationnelles et en lien notamment avec les données démographiques, l'insertion des jeunes et l'insertion des publics présentant des difficultés particulières d'accès à l'emploi. Ainsi, la formation professionnelle doit contribuer à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Les parties signataires réaffirmant leur volonté d'assurer le développement de l'égalité professionnelle de tous les salariés souhaitent qu'une attention particulière soit apportée à l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle continue.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises membres du réseau du crédit immobilier de France, au sens de l'article L. 422-4-1 du code de la construction et de l'habitation (France métropolitaine et DOM-TOM). Les entreprises appliquant volontairement la convention collective nationale des entreprises membres du réseau du crédit immobilier de France peuvent de même appliquer cet accord.

Pour faciliter la mise en œuvre de la politique de formation professionnelle voulue par les partenaires sociaux et harmoniser les pratiques des entreprises, il est prévu que cet accord soit d'application directe. Son entrée en vigueur ne nécessite pas de négociation supplémentaire au niveau de chaque entreprise. Il est cependant précisé que cette application directe n'exclut pas pour autant la possibilité de négocier des accords collectifs d'entreprise, à condition qu'ils soient plus favorables.

A la date de signature du présent accord, l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) est Habitat-Formation.

Article 2

Les moyens mis en œuvre

Il est rappelé que conformément aux dispositions du code du travail, les actions de formation peuvent s'articuler, notamment, entre le plan de forma-

tion, le droit individuel à la formation (DIF), le contrat et les périodes de professionnalisation, le congé individuel de formation (CIF) et la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Article 2.1

Actions conduites dans le cadre du plan de formation de l'entreprise

Le plan de formation de l'entreprise est le support privilégié de la définition et de la mise en œuvre de la politique de formation. Ainsi, le plan de formation s'attache à permettre la progression des salariés et le développement de leurs compétences, en adéquation avec les impératifs économiques et sociaux de l'entreprise.

Dans ce cadre, le plan de formation de l'entreprise distingue les formations proposées en identifiant et classant les actions selon les 3 catégories précisées ci-dessous, chacune pouvant avoir des modalités d'application différentes (article L. 932-1 du code du travail) :

- les actions d'adaptation au poste de travail se déroulent pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération (article L. 932-1-I du code du travail). Elles constituent un temps de travail effectif ;
- les actions liées à l'évolution des emplois ou qui participent au maintien dans l'emploi, sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu, pendant leur réalisation, au maintien de la rémunération. Elles peuvent également, sous réserve d'un accord d'entreprise ou, à défaut, de l'accord écrit du salarié, dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail ; ces heures de dépassement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ou sur le volume d'heures complémentaires et ne donnent lieu ni à repos compensateur obligatoire ni à majoration, dans la limite par an et par salarié de 50 heures ou 4 % du forfait annuel en jours ou en heures (article L. 932-1-II du code du travail) ;
- les actions qui ont pour objet le développement des compétences des salariés peuvent, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur pouvant être dénoncé dans les 8 jours, se dérouler hors du temps de travail effectif, dans la limite de 80 heures par an et par salarié ou 5 % du forfait annuel en jours ou en heures. Les heures de formation réalisées dans ce cadre, en dehors du temps de travail, donnent lieu au versement d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné. Lorsque tout ou partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai de 1 an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié (article L. 932-1-III et IV du code du travail).

Au cours d'une même année civile et pour un même salarié, la somme des heures de formation en dépassement de la durée du travail et les heures de formation exécutées en dehors du temps de travail ne peut être supérieure par an et par salarié à 80 heures ou 5 % du forfait annuel en jours ou en heures (article L. 932-1-V du code du travail).

Article 2.2

Le droit individuel à la formation (DIF)

a) L'objet

Le DIF permet aux salariés de se constituer un capital de temps de formation. La mise en œuvre de ce droit individuel s'effectue à l'initiative du salarié en liaison avec son employeur, le choix de la formation devant faire l'objet d'un accord entre les parties.

b) L'acquisition des droits

Les salariés en contrat à durée indéterminée acquièrent des droits dans les conditions définies par la réglementation en vigueur (articles L. 933-1 à L. 933-6 du code du travail), sous réserve de compter 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, de 21 heures par an, cumulables sur 6 ans dans la limite de 120 heures.

Pour les salariés à temps partiel, ces droits sont acquis *pro rata temporis* dans la limite de 120 heures, quel que soit le nombre d'années cumulées.

Pour les salariés qui entrent au cours d'une période, ces droits seront calculés au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise sur cette même période.

L'acquisition des droits se fait à terme échu.

Les salariés en contrat à durée déterminée bénéficient du DIF dans les conditions de l'article L. 931-20-2 du code du travail, soit une ancienneté requise de 4 mois consécutifs ou non au cours des 12 derniers mois. Ils acquièrent 21 heures par an dans la limite de 120 heures.

Dans ce cadre, l'employeur pourra demander au salarié concerné, les éléments permettant d'identifier ses droits éventuellement acquis au titre du DIF.

De plus, des dispositions particulières relatives au DIF sont mises en place pour les salariés qui exercent une mission de tutorat, telle que prévue à l'article 2.3 *f* ci-dessous.

c) Les actions prioritaires

Les parties signataires définissent comme actions prioritaires éligibles au titre du DIF, les actions ayant pour objectif :

- le développement, l'élargissement et le perfectionnement des compétences ;
- l'acquisition d'un diplôme ou titre d'un niveau supérieur ;
- la prévention, l'adaptation ou la réorientation des qualifications, rendues nécessaires par l'évolution technologique ou professionnelle des emplois et en particulier des emplois concernés par l'évolution dans les métiers

liés au développement des missions sociales pour l'habitat (production ou fourniture de biens et services d'intérêt collectif qui présentent un caractère d'utilité sociale et ce notamment à travers l'accès social à la propriété et l'amélioration de l'habitat existant des propriétaires occupants ou des propriétaires bailleurs), l'évolution dans les métiers liés au financement de l'habitat et de ses accessoires (commercialisation des prêts, finance, gestion, notamment) et l'évolution dans les métiers liés à la réalisation de toutes opérations liées à l'habitat ou nécessaires à la vie économique et sociale des ensembles d'habitations (acquisition, vente, construction, démolition, réhabilitation, maîtrise d'ouvrage, conduite d'opérations, lotissement, aménagement, location, gestion d'immeuble, intermédiation immobilière, assurance, courtage d'assurance et prestation de services) et en particulier les actions relevant des plans de formation.

Le coût de ces actions prioritaires, qui comprend les dépenses pédagogiques, les frais de transport et d'hébergement, est financé en totalité sur l'enveloppe mutualisée versée à l'organisme paritaire collecteur agréé, destinée au financement des contrats, des périodes de professionnalisation et du DIF, et ce dans la limite des fonds disponibles en application du décret 2004-1096 du 15 octobre 2004. Le financement des actions visées au présent article est prioritaire sur toutes les autres catégories d'actions imputables sur cette enveloppe.

d) La mise en œuvre du DIF

La mise en œuvre du droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur.

Le salarié adresse sa demande écrite en lettre recommandée AR ou lettre remise en main propre contre décharge, à son employeur, au moins 3 mois avant la date de début de l'action de formation envisagée.

Cette demande doit préciser notamment l'intitulé de la formation, son contenu, l'organisme dispensateur de la formation, les coûts, la durée et son organisation.

L'employeur dispose d'un délai de 1 mois à compter de la présentation de la demande, pour répondre ; l'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation du choix de l'action de formation.

Si l'employeur et le salarié n'arrivent pas à se mettre d'accord et que ce désaccord persiste durant deux exercices civils consécutifs, le salarié peut alors présenter sa demande de formation dans le cadre du congé individuel de formation.

e) Le déroulement du DIF

Aux termes de la loi, le DIF s'exerce hors du temps de travail, mais dans le cadre du présent accord, les partenaires sociaux conviennent que les actions de formation exécutées dans le cadre du DIF, pourront se dérouler pendant le temps de travail et préconisent ce mode d'organisation du DIF.

f) La rémunération et l'allocation de formation

Les heures de formation exécutées pendant le temps de travail donnent lieu à maintien de salaire.

Les heures de formation exécutées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement de l'allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette de référence.

Conformément au décret du 25 août 2004, le salaire horaire de référence pour le calcul du montant de l'allocation de formation est déterminé par le rapport constaté entre le total des rémunérations nettes versées au salarié par son entreprise au cours des 12 derniers mois précédant le début de la formation et le nombre total d'heures rémunérées au cours de ces mêmes 12 derniers mois. Lorsque le salarié ne dispose pas de l'ancienneté suffisante dans l'entreprise pour ce calcul, sont pris en compte le total des rémunérations et le total des heures rémunérées depuis son arrivée dans l'entreprise.

Pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours, le salaire horaire de référence est déterminé par le rapport entre la rémunération nette annuelle versée au salarié et la formule suivante :

$$\frac{151,67 \text{ heures} \times \text{nombre de jours de la convention individuelle de forfait} \times 12}{218 \text{ jours}}$$

218 jours

g) L'information sur le DIF

Les employeurs organisent annuellement l'information des salariés concernant leurs droits à DIF, afin que ceux-ci disposent d'une information régulière et individuelle.

A compter de l'année 2006, l'information sur les droits acquis (à terme échu) et sur les droits en cours d'acquisition au 31 décembre de l'année N-1 est faite chaque mois de janvier de l'année N.

Ainsi, les salariés en contrat à durée indéterminée qui ont été employés à plein temps depuis le 7 mai 2004 recevront en janvier 2006 une information leur indiquant qu'ils bénéficient d'un droit d'utilisation de leur DIF de 21 heures (correspondant à la période du 7 mai 2004 au 6 mai 2005) et qu'ils ont acquis 13 heures 45 minutes (correspondant à la période du 7 mai 2005 au 31 décembre 2005 soit 239/365 de 21 heures).

A l'occasion du bilan social annuel, la commission paritaire nationale étudiera les données relatives aux demandes de DIF des entreprises relevant du champ du présent accord. La commission paritaire nationale peut décider de déléguer cette étude auprès de la commission paritaire emploi-formation.

h) La transférabilité du DIF

Le DIF est transférable dans le cadre des dispositions de l'article L. 933-6 du code du travail.

De plus, les parties signataires conviennent que le DIF est transférable intégralement entre les entreprises appliquant le présent accord sous réserve de leur adhésion à l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 1^{er}.

Le DIF est également transférable, dans la limite de 120 heures, pour les salariés (sauf licenciement pour faute grave ou lourde) provenant d'entreprises relevant des branches professionnelles qui adhèrent à ce même organisme paritaire collecteur agréé et qui ont conclu un accord collectif de branche instaurant un régime de transférabilité des droits à DIF.

Sous réserve des dispositions applicables aux entreprises d'accueil, le DIF est transférable, dans la limite du plafond applicable dans l'entreprise d'accueil, pour les salariés qui quittent une entreprise appliquant le présent accord (sauf licenciement pour faute grave ou lourde) pour être embauchés dans une entreprise relevant d'une des branches professionnelles qui ont l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 1^{er} et qui ont conclu un accord collectif de branche instaurant un régime de transférabilité des droits à DIF.

Le coût du DIF transféré dans un de ces périmètres, sera pris en charge sur un fonds spécial que les signataires demandent à l'organisme paritaire collecteur agréé de créer. Cette disposition ne deviendra effective que dans la mesure où l'organisme paritaire collecteur agréé aura créé ce fonds. Pour bénéficier de la transférabilité, le délai entre le départ et l'embauche ne devra pas excéder 12 mois, non comprises les périodes d'inscription au régime d'assurance chômage. Le salarié devra effectuer des démarches auprès de l'organisme paritaire collecteur agréé afin de faire valoir ses droits et informer le nouvel employeur lors de la signature du nouveau contrat de travail en lui communiquant une attestation délivrée par le collecteur.

Le salarié pourra, s'il n'a pas atteint le plafond applicable dans la nouvelle entreprise, continuer à accumuler des droits dans cette nouvelle entreprise relevant du champ visé ci-dessus jusqu'à concurrence du plafond applicable. Ces nouveaux droits acquis dans la nouvelle entreprise seront pris en charge par celle-ci.

Article 2.3

Le contrat de professionnalisation

a) L'objet

Les contrats de professionnalisation associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques, dispensés dans des organismes publics ou privés de formation, ou par l'entreprise lorsqu'elle dispose d'un service de formation et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles, en relation avec les qualifications recherchées.

b) Les bénéficiaires

Le contrat de professionnalisation est ouvert aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus sans qualification professionnelle reconnue ou qui souhaitent compléter leur formation initiale, ainsi qu'aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

c) Les qualifications prioritaires visées

Les qualifications prioritaires visées par les contrats de professionnalisation sont celles permettant d'accéder à un emploi dans les métiers liés au développement des missions sociales pour l'habitat (production ou fourniture de biens et services d'intérêt collectif qui présentent un caractère d'utilité sociale et ce notamment à travers l'accession sociale à la propriété et l'amélioration de l'habitat existant des propriétaires occupants ou des propriétaires bailleurs), dans les métiers liés au financement de l'habitat (commercialisa-

tion des prêts, finance, gestion, notamment), dans les métiers liés à la réalisation de toutes opérations liées à l'habitat ou nécessaires à la vie économique et sociale des ensembles d'habitations (acquisition, vente, construction, démolition, réhabilitation, maîtrise d'ouvrage, conduite d'opérations, lotissement, aménagement, location, gestion d'immeuble, intermédiation immobilière, assurance, courtage d'assurance, et prestation de services).

d) Le contrat

Le contrat de professionnalisation est établi par écrit et transmis à l'organisme paritaire collecteur agréé. Il peut prendre la forme soit d'un contrat à durée déterminée pour la durée de l'action de professionnalisation objet du contrat, soit d'un contrat à durée indéterminée dont l'action de professionnalisation se situe au début du contrat.

Le titulaire du contrat de professionnalisation est salarié de l'entreprise et bénéficie de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec l'objet du contrat.

La durée légale du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, est de 6 à 12 mois. Elle peut être portée jusqu'à 24 mois si le niveau de formation et les exigences inhérentes à la qualification visée l'exigent (en particulier pour les qualifications inscrites au répertoire national des certifications professionnelles diplômes, titres professionnels, ...).

Dans ce cas, la durée de l'action de professionnalisation dont bénéficie alors le titulaire du contrat peut être portée de 15 % (pourcentage légal minimal) à 40 % de la durée du contrat à durée déterminée ou de la période pendant laquelle cette action se déroule dans le cas d'un contrat à durée indéterminée. En tout état de cause, la durée de l'action de professionnalisation ne peut être inférieure à 150 heures.

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée ou l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pas pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de trajet ou de défaillance de l'organisme de formation.

e) La rémunération

La rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée ou la rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation à durée indéterminée durant l'action de professionnalisation, âgés de moins de 26 ans, ne pourra être inférieure à :

ÂGE	CAS GÉNÉRAL	QUALIFICATION ÉGALE OU SUPÉRIEURE au baccalauréat professionnel ou titre ou diplôme professionnel de même niveau
16 à 20 ans révolus	65 % du SMIC	75 % du SMIC
21 à 25 ans révolus	80 % du SMIC	90 % du SMIC

Pour les titulaires d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée ou pour les titulaires d'un contrat de professionnalisation à durée indéterminée durant l'action de professionnalisation, âgés de 26 ans et plus, elle ne pourra être inférieure à 95 % de la rémunération minimale conventionnelle, sans être inférieure au SMIC.

f) Le financement

La prise en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation pour les contrats de professionnalisation s'effectue sur la base des forfaits horaires ci-dessous qui font l'objet d'une modulation en fonction de la nature et du coût de la prestation (article L. 983-1 du code du travail).

Les contrats de professionnalisation donneront lieu à une prise en charge forfaitaire selon le barème ci-dessous :

- formations de base, générale, et de mise à niveau : 12 €/h.

Il s'agit de formations donnant les premières bases d'une technique ou d'un savoir, ou les formations d'acquisition de connaissances et de mécanismes indispensables pour poursuivre une formation plus ambitieuse.

- formations spécialisées et d'expertise : 20 €/h.

Il s'agit soit de formations techniques spécialisées, pour des salariés maîtrisant parfaitement leur domaine d'intervention ou formés pour délivrer une expertise interne ou externe. Soit il s'agit de formations destinées à des bénéficiaires ayant acquis au minimum une formation de licence professionnelle ou son niveau, et au-delà.

g) Le tutorat

Pour chaque bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation, l'employeur choisit un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Le tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Le tuteur a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le titulaire du contrat.

Il assure la liaison avec l'organisme ou le service de formation chargé de mettre en œuvre les actions de professionnalisation et participe à l'évaluation du suivi de la formation.

Il ne peut avoir en charge plus de 2 titulaires de contrat de professionnalisation, sur une même période, étant précisé que dans la mesure du possible, l'employeur s'efforcera que le tuteur n'ait en charge qu'un seul titulaire de contrat de professionnalisation sur une même période.

Le tuteur doit disposer du temps nécessaire pour assurer ses fonctions auprès du bénéficiaire et se former. Le volume horaire accordé au tuteur pour exercer sa mission fera l'objet d'un accord écrit entre l'employeur et le tuteur et d'une information au bénéficiaire du contrat de professionnalisation. Pendant la durée du tutorat, le tuteur acquiert un droit à DIF majoré de 20 % par contrat de professionnalisation.

Ainsi, un salarié employé à plein temps qui acquiert sur une année un droit à DIF de 21 heures et qui pendant cette période exerce des fonctions de tutorat durant 6 mois voit son droit majoré de 20 %, soit : 21 heures \times 6/12 \times 20 % = 2 heures 6 minutes. Il aura donc acquis sur cette année 23 heures 6 minutes de droit à DIF.

Les actions de formation au tutorat (c'est-à-dire les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles, ainsi que les frais de transport et d'hébergement) et les dépenses liées à l'exercice du tutorat, sont prises en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé, dans les conditions réglementaires maximales en vigueur à la date de signature du présent accord et aux conditions maximales suivant les évolutions futures.

A la date de signature du présent accord, la prise en charge des actions de formation d'un tuteur est de 15 € par heure de formation dans la limite de 40 heures et la prise en charge des dépenses liées à l'exercice du tutorat est de 230 € par mois et par bénéficiaire et pour une durée maximale de 6 mois (décret n° 2005-968 du 13 septembre 2004).

Article 2.4

La période de professionnalisation

a) L'objet

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée.

b) Le déroulement de la période de professionnalisation

Le dispositif des périodes de professionnalisation est régi par les articles L. 982-1 à L. 982-4 du code du travail.

Les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler :

- pendant le temps de travail, auquel cas la rémunération du salarié sera maintenue ;
- en tout ou partie hors temps de travail à l'initiative du salarié dans le cadre de son DIF ; par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail peuvent, le cas échéant, excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du DIF dans la limite de 80 heures sur une même année civile ;
- en tout ou partie hors temps de travail à l'initiative de l'employeur, dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, après accord écrit du salarié.

Dans l'hypothèse où les actions de formation se déroulent en tout ou partie en dehors du temps de travail, l'employeur définit avec le salarié avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Pendant la durée de ces formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

c) Les bénéficiaires

Les formations exercées dans le cadre des périodes de professionnalisation concernent les catégories de salariés :

- dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail. Il s'agit notamment des emplois soumis à l'évolution technologique, aux modifications professionnelles ou organisationnelles ;

- ayant 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise qui les emploie ;
- envisageant de créer ou de reprendre une entreprise ;
- reprenant une activité professionnelle après un congé de maternité ou un congé parental ;
- bénéficiant de l'obligation d'emploi de l'article L. 323-3 du code du travail et notamment présentant un handicap.

d) L'acquisition des qualifications et la définition des objectifs

La période de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 900-3 du code du travail ou de participer à une action de formation dont l'objectif est défini par la commission paritaire emploi-formation, dans le cadre du mandat qu'elle reçoit de la commission paritaire nationale. Entrent dans le cadre de cette définition les actions de formation pour un emploi actuel ou futur concerné par l'évolution dans les métiers liés au développement des missions sociales pour l'habitat (production ou fourniture de biens et services d'intérêt collectif qui présentent un caractère d'utilité sociale et ce notamment à travers l'accès sociale à la propriété et l'amélioration de l'habitat existant des propriétaires occupants ou des propriétaires bailleurs), à l'évolution dans les métiers liés au financement de l'habitat (commercialisation des prêts, finance, gestion, notamment), l'évolution dans les métiers liés à la réalisation de toutes opérations liées à l'habitat ou nécessaires à la vie économique et sociale des ensembles d'habitations (acquisition, vente, construction, démolition, réhabilitation, maîtrise d'ouvrage, conduite d'opérations, lotissement, aménagement, location, gestion d'immeuble, intermédiation immobilière, assurance, courtage d'assurance, et prestation de services) ou relevant des plans de formation.

e) Le financement

La prise en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation pour les périodes de professionnalisation s'effectue sur la base des forfaits horaires ci-dessous, qui font l'objet d'une modulation en fonction de la nature et du coût de la prestation (article L. 983-1 du code du travail).

Les périodes de professionnalisation donneront lieu à une prise en charge forfaitaire selon le barème suivant :

- formations de base, générale, et de mise à niveau : 12 €/h.

Il s'agit de formations donnant les premières bases d'une technique ou d'un savoir, ou les formations d'acquisition de connaissances et de mécanismes indispensables pour poursuivre une formation plus ambitieuse.

- formations spécialisées et d'expertise : 20 €/h.

Il s'agit soit de formations techniques spécialisées, pour des salariés maîtrisant parfaitement leur domaine d'intervention ou formés pour délivrer une expertise interne ou externe. Soit il s'agit de formations destinées à des bénéficiaires ayant acquis au minimum une formation de licence professionnelle ou son niveau, et au-delà.

Article 2.5

Le congé individuel de formation (CIF)

Le congé individuel de formation est ouvert à tout salarié, justifiant d'une ancienneté en qualité de salarié de 24 mois consécutifs ou non, dont 12 mois dans l'entreprise qui l'emploie.

Dans ce cadre, le salarié demande à son employeur une autorisation d'absence, pour suivre un stage de formation de son choix (professionnelle ou non), distincte de celles contenues dans le plan de formation de l'entreprise.

La durée du stage est au plus d'un an (pour un stage à temps plein) ou de 1 200 heures si le stage comporte des enseignements discontinus ou est à temps partiel.

Pendant toute la durée du congé individuel de formation, le contrat de travail du bénéficiaire est suspendu. A ce titre, le bénéficiaire n'est pas rémunéré par son employeur, mais peut demander une prise en charge de sa rémunération et des coûts de formation à l'organisme paritaire collecteur agréé.

Article 2.6

La validation des acquis de l'expérience (VAE)

La VAE (article L. 900-2 6°, alinéa 4, du code du travail) permet à une personne de faire reconnaître l'expérience qu'elle a acquise dans le cadre d'activités professionnelles ou non pour obtenir une certification professionnelle inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles (diplôme, titre professionnel ou certificat de qualification professionnelle).

La procédure de VAE est ouverte à toute personne ayant exercé une activité, professionnelle ou non, en rapport avec le titre ou diplôme recherché pendant une durée minimale de 3 ans, continue ou pas. La demande de VAE est adressée à l'autorité qui délivre le titre ou le diplôme dans les formes et les délais qu'elle s'est fixés. Le candidat devra constituer un dossier qui sera étudié par un jury, constitué pour partie de professionnels.

Le salarié peut accéder à une VAE dans le cadre :

- du plan de formation ;
- du congé de validation des acquis de l'expérience (articles R. 931-34 et suivants du code du travail) ;
- du DIF ;
- du congé individuel de formation ;
- à titre personnel, en dehors de l'entreprise.

Article 3

Garantie d'accès à la formation professionnelle

A compter de 2006, tout salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise, dont la finalité est de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses aptitudes, de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise et compte tenu des besoins de celle-ci.

Au cours de cet entretien, sont abordés, en tenant compte de la mise en œuvre dans l'entreprise des actions conduites dans le cadre du plan de formation, en particulier les points suivants :

- l'identification des objectifs de professionnalisation qui pourraient permettre au salarié d'améliorer ses compétences, de renforcer sa qualification ou de s'adapter à l'évolution de son poste de travail ;
- l'identification des dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus.

Si lors de l'entretien professionnel il apparaît que le salarié ayant au moins 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise n'a pas bénéficié depuis au moins 3 ans d'une action de formation professionnelle ou d'un bilan de compétences, il doit obligatoirement se voir proposer une action de formation ou un bilan de compétences, qui doit être engagé dans les 12 mois suivant l'entretien, sauf refus explicite du salarié concerné.

Article 4

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Les parties conviennent que la commission paritaire nationale exerce les missions dévolues par la loi à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications. Etant rappelé que la commission paritaire emploi formation a pour but de renforcer les moyens de réflexion et d'action dans les domaines liés à la formation professionnelle et à ses liens avec l'emploi, la commission paritaire nationale peut déléguer à la commission, paritaire emploi formation tout ou partie des missions dévolues à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Article 5

Le rôle des institutions représentatives du personnel

Il est rappelé que, conformément aux dispositions des articles L. 934-4, D. 932-1 et D. 932-2 du code du travail, le comité d'entreprise donne son avis tous les ans sur l'exécution du plan de formation de l'année en cours et sur le projet de plan pour l'année à venir qui doit tenir compte des orientations définies ci-dessus. Par ailleurs, le comité d'entreprise est notamment informé sur les conditions de mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation, ainsi que sur la mise en œuvre du DIF, des congés individuels de formation, des congés de bilan de compétences, des congés de validation des acquis de l'expérience.

Le bilan social remis à la commission paritaire nationale sera complété des éléments d'information tels que prévus par la loi du 4 mai 2004. Ces éléments seront de même transmis à la commission paritaire emploi formation.

Conformément à l'article L. 934-2 du code du travail, les partenaires sociaux se réuniront tous les 3 ans, pour négocier sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

Article 6

Dispositions générales

Article 6.1

Mise en œuvre de l'accord

Cet accord accompagne et complète la convention collective du personnel des entreprises membres du réseau du crédit immobilier de France, dans ses dispositions relatives à la formation professionnelle.

Article 6.2

Durée de l'accord, révision et dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé par les parties signataires en cas d'évolution des dispositions légales, réglementaires ou interprofessionnelles en vigueur ou de mutations importantes des systèmes d'organisation professionnelle, qui pourrait remettre en cause l'équilibre du présent dispositif.

Sa dénonciation pourra intervenir dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du code du travail.

Fait à Paris, le 25 novembre 2005.

(Suivent les signatures.)