

Brochure n° 3191

**Convention collective nationale**

IDCC : 1588. – **PERSONNEL DES SOCIÉTÉS  
COOPÉRATIVES D'HLM**  
(5<sup>e</sup> édition. – **Novembre 2004**)

**ACCORD DU 30 JUIN 2005**  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE  
TOUT AU LONG DE LA VIE

NOR : *ASET0550906M*  
IDCC : 1588

PRÉAMBULE

La formation professionnelle continue tout au long de la vie a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des salariés, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle, de contribuer à leur promotion sociale.

La loi du 4 mai 2004 qui reprend les principales dispositions de l'accord national interprofessionnel entérine la création de 3 nouveaux dispositifs d'accès à la formation professionnelle dont l'articulation s'effectue autour d'un nouveau principe de codécision entre l'employeur et le salarié :

- droit individuel à la formation ;
- formation en dehors du temps de travail ;
- périodes de professionnalisation.

Ce nouveau dispositif très innovant recentre la formation sur la responsabilité individuelle du salarié, avec l'accord de l'entreprise, tout en impliquant davantage les branches dans la politique de formation. Il offre également la possibilité d'articuler plusieurs dispositions entre elles (telles que le DIF, le plan et la période de professionnalisation) au service d'un projet de formation qu'il relève de l'entreprise, du salarié ou des deux à la fois.

L'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue s'effectue :

- 1° A l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation ;
- 2° A l'initiative du salarié dans le cadre du congé individuel de formation ;
- 3° A l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur dans le cadre du droit individuel à la formation.

La branche des sociétés coopératives d'HLM est engagée dans une dynamique de développement autour de 3 enjeux :

- produire plus de logements : être les acteurs privilégiés de la relance de l'accession sociale à la propriété voulue par les pouvoirs publics et les Français par doublement de la production de logements en accession sociale d'ici à 2008, soit une part de marché nationale de 5 % ;
- produire mieux, en s'engageant dans le temps aux côtés des accédants dans la réussite de leur projet d'accession par le biais de la sécurisation HLM tout en apportant une réponse citoyenne aux enjeux posés par le développement durable ;
- produire partout en se positionnant comme des partenaires résolus des collectivités locales. Afin de répondre aux besoins, les coopératives d'HLM entendent être présentes sur tout le territoire, soit en dotant les coopératives inactives d'un projet, soit en suscitant la création de nouvelles coopératives d'HLM. La forme juridique de société coopérative d'intérêt collectif HLM (SCIC HLM) reconnue par la loi de rénovation urbaine dite loi « Borloo » du 1<sup>er</sup> août 2003 est l'outil privilégié de cette reconquête territoriale.

La mise en œuvre de ce programme ne pourra se faire qu'avec l'adhésion et l'appui de l'ensemble des salariés des coopératives d'HLM à travers un développement de leurs compétences.

Les enjeux liés à la qualification professionnelle et à la promotion des salariés conduisent les signataires à s'engager à travers cet accord de manière volontariste dans les nouveaux outils mis en place par la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, pour développer l'action des sociétés en direction de la professionnalisation accrue des salariés de la branche.

Elles entendent ainsi saisir pleinement l'opportunité que constitue cette réforme pour prolonger et amplifier les initiatives déjà prises en matière de formation professionnelle depuis de nombreuses années, et notamment depuis l'avenant du 7 novembre 1996 intégré à la convention collective instituant une cotisation additionnelle pour développer la formation professionnelle des salariés de la branche.

Vu la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, d'une part, et en référence à l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, et à l'avenant du 7 décembre 1994 désignant Habitat Formation comme organisme paritaire collecteur agréé de la branche des sociétés coopératives d'HLM, il a été convenu ce qui suit.

## Article 1<sup>er</sup>

### *Champ d'application*

Le présent accord vise les sociétés et les salariés couverts par la convention collective nationale des sociétés coopératives d'HLM du 15 mai 1990 réactualisée par l'avenant n° 6 du 26 mars 2003. Il s'applique au territoire métropolitain et départements d'outre-mer.

## Article 2

### *Le nouveau droit individuel à la formation (DIF)*

#### a) Définition

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, à l'exclusion des contrats de professionnalisation ou d'apprentissage, disposant d'une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures. Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée *pro rata temporis*.

Le cumul des droits ouverts est plafonné à 120 heures sur 6 ans. Au terme de cette durée et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le droit individuel à la formation reste plafonné à 120 heures. Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées qui peuvent être supérieures à 6 ans, sur la base des droits annuels acquis *pro rata temporis*.

Chaque salarié doit être informé par écrit annuellement par son employeur du total des droits acquis et utilisés au titre du dispositif du droit individuel à la formation.

Les salariés employés en vertu d'un contrat de travail à durée déterminée bénéficient du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 933-1 *pro rata temporis*, à l'issue du délai de 4 mois fixé au *b* de l'article L. 931-15. L'employeur est tenu d'informer le salarié de ses droits à ce titre. Le droit individuel à la formation est mis en œuvre dans les conditions visées aux articles L. 933-3 à L. 933-6.

#### b) Mise en œuvre

La mise en œuvre du droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur. Le choix de l'action de formation envisagée, qui peut prendre en compte les priorités de branche telles que définies au *c*, est arrêté par accord écrit du salarié et de l'employeur suivant le modèle indicatif annexé au présent accord. Ce dernier dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

Le droit individuel à la formation peut s'exercer en partie pendant le temps de travail.

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail ouvrent droit au maintien de la rémunération du salarié dans les conditions définies au I de l'article L. 932-1. Lorsque les heures de formation sont effectuées

hors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'employeur d'une allocation de formation égale à 50 % de sa rémunération nette telle que définie au III de l'article L. 932-1. Le montant de l'allocation de formation ainsi que les frais de formation correspondant aux droits ouverts sont à la charge de l'employeur et sont imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

Lorsque, durant deux exercices civils consécutifs, le salarié n'a pas obtenu l'accord de l'entreprise sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation, l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme. Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du droit individuel à la formation et les frais de formation calculés conformément aux dispositions de l'article L. 933-4 et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation mentionnés à l'article L. 983-1.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2005, les salariés ayant 1 an d'ancienneté dans la société bénéficieront dès cette date d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures. La mise en œuvre s'effectuera par année civile dans la branche des sociétés coopératives d'HLM.

#### c) Priorités

Les parties signataires considèrent comme prioritaires l'ensemble des actions de formation suivantes :

- les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- les actions de qualification professionnelle ;
- les actions permettant l'adaptation des salariés à l'évolution de l'environnement professionnel ;
- les actions de promotion sociale ;
- les actions permettant le maintien ou le renforcement de l'égalité professionnelle ;
- les actions de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience.

Les 2 parties prévoient un bilan d'application annuel des résultats des actions engagées au titre de ces priorités au sein de la commission paritaire nationale emploi et formation des sociétés coopératives d'HLM instituée par le présent accord.

#### d) Transférabilité

Au titre de la loi, le droit individuel à la formation est transférable en cas de licenciement du salarié, sauf pour faute grave ou faute lourde. Dans ce cas, le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du droit individuel à la formation et n'ayant pas été utilisées est calculé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise. Les sommes correspondant à ce montant doivent permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation

des acquis de l'expérience ou de formation, lorsqu'elle a été demandée par le salarié avant la fin du délai-congé. A défaut d'une telle demande, le montant correspondant au droit individuel à la formation n'est pas dû par l'employeur. Dans le document mentionné à l'article L. 122-14-1, l'employeur est tenu, le cas échéant, d'informer le salarié qu'il licencie de ses droits en matière de droit individuel à la formation, notamment de la possibilité de demander pendant le délai-congé à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son droit individuel à la formation sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du délai-congé. En cas de départ à la retraite, le droit individuel à la formation n'est pas transférable.

Au titre de la branche au-delà du transfert légal les sociétés coopératives d'HLM entendent permettre un transfert intégral des droits acquis par les salariés dans le cadre d'un départ vers une autre société coopérative d'HLM, sauf en cas de licenciement pour faute grave ou lourde.

Le DIF est transférable intégralement à l'intérieur du champ de la fédération des sociétés coopératives d'HLM.

En cas de départ pour quelque motif que ce soit, sauf en cas de licenciement pour faute grave ou lourde, le salarié pourra faire valoir l'intégralité de son droit acquis au titre du DIF dans une autre société relevant du champ de la fédération des sociétés coopératives d'HLM.

Le coût du DIF transféré 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.

Le salarié pourra, s'il n'a pas atteint le plafond de 120 heures, accumuler des droits dans la nouvelle société relevant du champ de la fédération des sociétés coopératives d'HLM jusqu'à concurrence de ce plafond. Ce droit acquis dans la nouvelle société sera pris en charge par la nouvelle société.

En cas de départ dans une entreprise, organisme ou société du champ de l'organisme paritaire collecteur agréé, dans des branches où des dispositions de transférabilité du DIF existent, sauf pour faute grave ou faute lourde, le salarié pourra bénéficier de 70 % de son droit acquis chez son ancien employeur, et le coût du DIF 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.

Le salarié pourra, s'il n'a pas atteint le plafond de 120 heures, accumuler des droits dans la nouvelle entreprise ou organisme relevant du champ de l'organisme paritaire collecteur agréé. Ce droit acquis dans la nouvelle entreprise ou organisme sera pris en charge par la nouvelle entreprise ou le nouvel organisme.

Pour bénéficier de la transférabilité, le délai entre le départ et l'embauche ne devra pas excéder 1 an. Ce délai ne s'applique pas aux personnes au 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.

e) Financement.

Pour les CDD, l'organisme paritaire agréé mentionné à l'article L. 931-16 assure la prise en charge des frais de formation, de transport et d'hébergement ainsi que de l'allocation de formation due à ces salariés.

Pour les salariés en CDI, les signataires du présent accord demandent à l'organisme paritaire collecteur agréé de la branche d'assurer le financement du coût des actions prioritaires définies au c sur la contribution du 0,5 % mutualisé de la masse salariale. En application du décret n° 2004-1096 du 15 octobre 2004 le coût de ces actions prioritaires de branche comprend les dépenses pédagogiques, les frais de transport et d'hébergement.

Les sociétés coopératives d'HLM pourront solliciter, en complément, le compte groupe institué au sein des sociétés coopératives d'HLM afin de financer :

- le coût de l'allocation formation lorsque la formation se réalise en dehors du temps de travail ;
- 50 % de la rémunération brute plus les charges sociales patronales lorsque la formation se réalise pendant le temps de travail.

Les deux parties demandent à Habitat Formation de proposer un protocole de gestion des demandes des entreprises permettant d'articuler les dispositifs.

### **Article 3**

#### *Les contrats et les périodes de professionnalisation*

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

### **Article 3.1**

#### *Contrats de professionnalisation*

a) Définition

Les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus peuvent compléter leur formation initiale dans le cadre d'un contrat de professionnalisation. Le contrat de professionnalisation est également ouvert aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

Ces contrats de professionnalisation ont pour objet de permettre à leur bénéficiaire d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 900-3 et de favoriser leur insertion ou leur réinsertion professionnelle.

Le contrat de professionnalisation est établi par écrit et déposé auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Lorsqu'il est à durée déterminée, il est conclu en application de l'article L. 122-2.

b) Durée du contrat ou de la période

L'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois.

Cette durée minimale sera portée à 24 mois pour les priorités suivantes :

- les métiers de l'accès social à la propriété ;
- les métiers de la gestion et du management au sein des sociétés coopératives (contrôle de gestion, comptabilité, gestion locative, ressources humaines...);
- les métiers des nouvelles technologies de l'information appliquées au développement de la qualité des services rendus aux habitants ;
- les métiers liés à la gestion de copropriétés ;
- lorsque le contrat de professionnalisation vise à l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de la branche des sociétés coopératives d'HLM.

Cette liste des métiers prioritaires pourra être actualisée chaque année par la commission paritaire nationale emploi et formation des sociétés coopératives d'HLM instituée par le présent accord.

#### c) Durée de la formation

Dans le cadre du contrat ou de l'action de professionnalisation, les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont mis en œuvre par un organisme de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise elle-même. Ils sont d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation. La durée de ces actions de formation pourra être portée à 50 %, notamment pour des actions de formation qualifiantes.

#### d) Rémunération

Les salariés âgés de moins de 26 ans et titulaires des contrats mentionnés à l'article L. 981-1 perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée une rémunération calculée en fonction du salaire minimum de croissance et dont le montant est fixé par décret. Ce montant peut varier en fonction de l'âge du bénéficiaire et du niveau de sa formation. Le même décret fixe les conditions de déduction des avantages en nature.

Dans la branche des sociétés coopératives d'HLM, la rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, âgés de moins de 26 ans, ne pourra être inférieure à :

- salariés âgés de moins de 21 ans : 65 % du SMIC ou de la rémunération mensuelle minimale conventionnelle du premier niveau de chacune des classifications ;
- salariés âgés de 21 ans à 26 ans : 80 % du SMIC ou de la rémunération mensuelle minimale conventionnelle du premier niveau de chacune des classifications ;
- salariés âgés de moins de 21 ans titulaires d'une qualification égale ou supérieure au bac pro ou titre ou diplôme professionnel de même niveau : 75 % du SMIC ou de la rémunération mensuelle minimale conventionnelle du premier niveau de chacune des classifications ;
- salariés âgés de 21 ans à 26 ans titulaires d'une qualification égale ou supérieure au bac pro ou titre ou diplôme professionnel de même niveau : 90 % du SMIC ou de la rémunération mensuelle minimale conventionnelle du premier niveau de chacune des classifications.

Les sociétés coopératives qui rencontrent des difficultés pourront faire appel au compte de groupe pour financer cet effort fait sur la rémunération des jeunes bénéficiaires.

Pour les titulaires d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, âgés de plus de 26 ans, elle ne pourra être inférieure à 90 % de la rémunération mensuelle minimale conventionnelle du premier niveau de chacune des classifications sans être inférieure au SMIC.

Les contrats de travail à durée déterminée prévus à l'article L. 981-1 peuvent être renouvelés une fois si le bénéficiaire n'a 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 défaillance de l'organisme de formation.

## Article 3.2

### *Périodes de professionnalisation*

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.

Elles sont ouvertes :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail : il s'agit des titulaires de métiers confrontés à une évolution de l'environnement (gestion de prêts, etc.) nécessitant des actions de formation de maintien dans l'emploi ou de développement des compétences ;
- aux salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 323-3 : travailleurs reconnus handicapés, victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, etc.

La période de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire de participer à une action de formation dont l'objectif est défini par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle des sociétés coopératives qui établira et actualisera chaque année une liste des actions prioritaires.

Pour 2004, 2005 et 2006, les 2 parties considèrent comme prioritaires :

- les actions permettant d'acquérir une qualification dans les métiers de l'informatique et du multimédia ;
- les actions permettant d'acquérir une qualification dans les métiers de la gestion immobilière et la de gestion locative, et de l'accession à la propriété ;
- les actions permettant d'acquérir une qualification dans les ressources humaines et le management ;



- les actions permettant d'acquérir une qualification dans les métiers financiers ;
- les actions permettant d'acquérir une qualification dans les métiers de la maîtrise d'ouvrage ;
- les actions permettant le maintien ou le renforcement de l'égalité professionnelle ;
- les actions de promotion sociale.

Les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler hors temps de travail à l'initiative soit du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 933-1, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié, en application de l'article L. 932-1. Dans les 2 cas, 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.

Les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié. Dans ce dernier cas elles ouvrent droit à une prise en charge complémentaire par le compte groupe de 50 % de la rémunération brute plus les charges sociales patronales.

Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du droit individuel à la formation dans la limite de 80 heures sur une même année civile.

### **Article 3.3**

#### *Financement des contrats et périodes de professionnalisation*

Les contrats et périodes de professionnalisation donneront lieu à une prise en charge forfaitaire modulée selon le barème ci-dessous, valable uniquement pour les années 2005 et 2006 :

- formations de base, générales, et de mise à niveau : 12 €/h dans la limite de 80 % des contrats et périodes de chaque société coopérative d'HLM. 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. Ceci concerne également les bénéficiaires dont le niveau de formation est inférieur à la licence ;
- formations spécialisées et d'expertise : 20 €/h dans la limite de 20 % des contrats et des périodes de professionnalisation de chaque société coopérative d'HLM. Il s'agit là de formations techniques spécialisées ou pointues dans un domaine précis, pour des salariés maîtrisant parfaitement leur domaine d'intervention, ou formés pour délivrer une expertise interne ou externe. Il s'agit également de bénéficiaires ayant acquis au minimum une licence professionnelle ou son niveau, et au-delà.

Sur la base du bilan communiqué par Habitat Formation sur la consommation réelle des fonds disponibles en 2005-2006 au titre du 0,5% de la masse salariale mutualisée et des simulations intégrant les prévisions sur les années suivantes, la décision de modifier ou de confirmer ce barème sera prise par la CPNEF fin 2006.

## Article 4

### *Tutorat*

#### a) Principes généraux

Un tuteur peut être désigné par l'employeur pour accueillir et guider dans l'entreprise au maximum 2 personnes bénéficiant des contrats et périodes de professionnalisation. L'employeur s'engage à assurer à celles-ci une formation leur permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à leur fournir un emploi en relation avec cet objectif pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée.

Le ou les tuteurs doivent disposer du temps nécessaire pour assurer leurs 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'entreprise et le ou les tuteurs.

#### b) Financement du tutorat

L'organisme collecteur prend en charge les dépenses exposées pour chaque salarié ou pour tout employeur de moins de 10 salariés qui bénéficie d'une action de formation en qualité de tuteur chargé d'accueillir et de guider dans l'entreprise les bénéficiaires des contrats ou des périodes de professionnalisation. En application du décret en vigueur, cette prise en charge est fixée à 15 € par heure de formation pour une durée maximale de 40 heures.

L'organisme paritaire collecteur prendra également en charge la rémunération et les coûts de la formation liés à l'exercice de la fonction tutorale engagés par les entreprises pour les salariés mentionnés aux articles L. 981-1 et L. 982-1 dans les conditions suivantes : 230 € par mois et par bénéficiaire pour une durée maximale de 6 mois.

## Article 5

### *Commission paritaire nationale emploi et formation*

Les parties signataires décident de créer une commission paritaire nationale emploi et formation qui se substituera à l'actuelle commission formation.

Elle est composée d'un représentant titulaire et suppléant nommé par chaque organisation syndicale et en nombre égal par la fédération des sociétés coopératives d'HLM.

Son fonctionnement est identique à celui de la commission paritaire nationale (participation aux réunions, secrétariat, présidence).

Cette commission a une attribution générale de promotion de la politique d'emploi et de formation.

Elle a pour mission notamment :

- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, existant pour les différents niveaux de qualification ;
- de rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;

- de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et notamment de préciser en liaison avec les organismes dispensateurs de formation les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation ;
- de définir les priorités de la branche dans le domaine de l'emploi et de la formation.

Elle procède périodiquement à l'examen :

- de l'évolution des diplômes et titres définis par le ministère de l'éducation et du travail, de l'emploi et de la cohésion sociale ;
- de l'évolution des qualifications professionnelles ;
- des actions de formation prioritaires telles que définies au titre du DIF et des contrats et périodes de professionnalisation ;
- des informations sur les activités de formation continue (contenus, objectifs, validation) menés dans la branche ;
- des résultats des travaux menés au sein de l'observatoire concernant l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications professionnelles ;
- des résultats du bilan d'application du suivi du présent accord.

La CPNEF se réunira chaque année afin de procéder au suivi et au bilan du présent accord.

En cas de besoin elle pourra également être saisie à la demande de l'une des deux parties.

## **Article 6**

### *Observatoire prospectif des métiers et des qualifications*

Il est institué un observatoire prospectif des métiers et des qualifications des sociétés coopératives d'HLM qui a pour mission d'étudier l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications professionnelles dans la branche.

Cet observatoire est géré par la CPNEF.

Le financement des travaux d'études décidés par la CPNEF est assuré par l'organisme paritaire collecteur au titre du 0,5 % mutualisé de la masse salariale en application du décret n° 2004-1096 du 15 octobre 2004.

Les études réalisées, tant quantitatives que qualitatives, concernant les salariés, les emplois, les compétences seront communiqués à l'organisme paritaire collecteur agréé et alimenteront la connaissance et l'appréciation interbranches du secteur professionnel.

## **Article 7**

### *Principe de non-dérogation*

Cet accord de branche ne pourra donner lieu à des dérogations par accord d'entreprise dans un sens moins favorable.

## **Article 8**

### *Révision*

Les 2 parties peuvent décider d'un commun accord de la révision de tout ou partie du présent accord.

## Droit individuel à la formation

Formulaire indicatif de demande des salariés

Nom :

Prénom :

Adresse :

Formation souhaitée :

Détail du programme :

Date à laquelle la session est programmée :

Rythme de la formation :

Organisme de formation envisagé :

Coût de la formation (le cas échéant des frais annexes : repas, hébergement, transport) :

Nombre d'heures envisagées :

La demande de DIF présentée par le salarié doit être écrite, adressée en recommandé ou remise en main propre contre décharge à la direction générale de la société ou au service ressources humaines.

Le courrier doit être daté et signé du salarié.

Après avoir lu et paraphé chacune des 11 pages précédentes, les représentants mentionnés ci-après ont approuvé et signé l'ensemble de l'accord au nom de leur organisation.

Fait à Paris, le 30 juin 2005.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisation patronale :**

Fédération nationale des sociétés coopératives représentée par le président de sa délégation employeurs.

### **Syndicats de salariés :**

Fédération des services publics et des services de santé CGT-FO ;  
Syndicat national de l'urbanisme, de l'habitat et des administrateurs de biens CFE-CGC ;

Fédération bâtiments, matériaux, travaux publics CFTC ;

Fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT ;  
Syndicat national des personnels des coopératives d'HLM (SNPHLM).