

Brochure n° 3190

**Convention collective nationale**

IDCC : 2150. – **PERSONNELS DES SOCIÉTÉS ANONYMES  
ET FONDATIONS D'HLM**  
(4<sup>e</sup> édition. – Avril 2001)

ACCORD DU 30 MAI 2005

RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

NOR : *ASET0550819M*

IDCC : 2150

Entre :

La fédération nationale des sociétés anonymes et fondateurs d'HLM,

D'une part, et

Le syndicat national des personnels des sociétés anonymes d'HLM (SNPHLM) ;

Le syndicat national indépendant des gardiens d'immeubles et concierges (SNIGIC) ;

La fédération des services publics et des services de santé CGT-FO ;

Le syndicat national de l'urbanisme, de l'habitat et des administrateurs de biens CFE-CGC ;

La fédération bâtiments, matériaux, travaux publics CFTC ;

La fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT,

D'autre part,

Exposé des motifs :

L'évolution de l'environnement durant les 20 dernières années a conduit les ESH (1) à élargir une compétence centrée sur la construction vers une compétence de gestionnaire et de service. Les sociétés se sont résolument engagées en faveur d'une véritable politique de service aux clients locataires.

---

(1) Entreprises sociales pour l'habitat ou sociétés anonymes et fondations d'HLM.

Elles ont élaboré ainsi des chartes de qualité et créé un lien basé souvent sur un contrat personnalisé entre les entreprises et leurs clients. C'est à travers ce lien individuel, cette écoute permanente que les ESH répondent aux besoins de mobilité et le plus en amont possible aux difficultés de vie des habitants. C'est aussi par ce lien direct qu'elles adaptent au mieux l'offre aux nouveaux besoins exprimés, tant en matière de logement que de cadre de vie.

En 2003 les ESH ont mis en chantier 27 000 nouveaux logements soit plus de 50 % de la production annuelle de logements locatifs sociaux neufs. Cet effort de construction va s'accroître pour participer à la relance de la construction prévue par le plan de cohésion sociale. Les ESH vont naturellement y prendre une part déterminante avec une vision large de l'habitat social couvrant l'ensemble des problématiques logement des populations à revenus modestes.

Les ESH se considèrent en effet comme des acteurs et des partenaires de l'habitat social, en location comme en accession. Cette conception s'inscrit dans le cadre de la politique globale de l'habitat et des services collectifs mise en place sur un territoire donné. La qualité des liens tissés avec les collectivités territoriales va devenir déterminante du fait de la réforme introduite par la loi libérés et responsabilités locales qui leur permettra d'exercer par voie de transfert conventionnel, la compétence logement de l'Etat.

En 2003 la loi Borloo sur le renouvellement urbain a réorganisé les conditions de gouvernance des ESH. La spécificité d'opérateur privé à vocation sociale a été ainsi réaffirmée. Elle est essentielle au moment où l'Europe définit ce qu'elle entend par service d'intérêt général.

L'effort conséquent de construction engagé par les ESH, le lien direct et la qualité des services en direction des clients, locataires comme accédants, la mobilisation de compétences nouvelles pour les opérations de renouvellement urbain et la décentralisation des politiques du logement dans un contexte de mutations sociodémographiques de grande ampleur (paupérisation accrue – vieillissement des habitants) vont conduire les sociétés à une nouvelle adaptation de leurs métiers pour faire face à des situations plus complexes.

Bien que les ESH se positionnent déjà bien au-delà de leurs seules obligations légales, puisque leurs dépenses de formation représentant environ 3 % en moyenne de la masse salariale, ces mutations socio-économiques dans leurs activités les conduiront nécessairement à développer encore plus demain qu'aujourd'hui les compétences de leurs salariés en mobilisant l'ensemble des outils et des financements de la formation professionnelle continue.

Afin de disposer d'un instrument de connaissance et d'un lieu de réflexion sur l'évolution des métiers et de la formation professionnelle dans les entreprises sociales pour l'habitat, il a été créé au niveau de la branche des ESH une commission paritaire nationale emploi et formation lors de l'intégration, dans la convention collective nationale étendue du 27 avril 2000, de l'accord national sur la formation professionnelle et l'emploi conclu en 1985 entre la fédération nationale des entreprises sociales pour l'habitat et les organisations syndicales signataires.

Le législateur a donné une responsabilité particulière aux branches professionnelles dans la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, transcrivant l'accord national interprofessionnel unanime du 5 décembre 2003 conclu par les parte-

naires sociaux nationaux. Cette loi constitue une incitation forte à agir et créé les conditions d'une dynamique nouvelle en faveur du développement de la formation professionnelle dans la branche des ESH. Les employeurs et les organisations syndicales signataires ont souhaité établir le présent accord qui a pour vocation de compléter à terme les dispositions intégrées dans la convention collective nationale.

Dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel les parties considèrent qu'il est essentiel d'amener les personnes à se préoccuper de leur qualification et de leur professionnalisation et que la formation professionnelle continue, qui est tout d'abord l'affaire des entreprises, doit concerner également les salariés. A cet effet il paraît nécessaire de mieux articuler formation professionnelle et progression professionnelle en incitant les individus à être acteurs de leur évolution professionnelle. Dans cette perspective les partenaires sociaux ont conçu un système d'engagements réciproques très innovant et tracé de nouvelles voies d'accès à la formation, entre le plan de formation (à l'initiative de l'employeur) et le congé individuel à la formation (à l'initiative du salarié).

Les signataires de cet accord entendent se saisir pleinement de ces opportunités nouvelles pour répondre aux enjeux majeurs (relance de la production, renouvellement urbain des quartiers, nouvelle gouvernance, décentralisation) auxquels sont confrontées aujourd'hui les ESH.

Cet accord prend également toute sa place dans l'étude, l'information et le dialogue social sur l'emploi et la formation professionnelle tant au niveau national qu'au niveau des entreprises.

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'accord du 7 décembre 1994 désignant Habitat Formation comme organisme paritaire collecteur agréé de la branche des ESH,

il a été convenu ce qui suit :

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

### *Champ d'application*

Le présent accord vise les entreprises et les salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale étendue des ESH. En conséquence il s'applique au territoire métropolitain et d'outre-mer.

## **Article 2**

### *Formations à l'initiative du salarié avec l'accord de l'employeur*

#### **2.1. Le droit individuel à la formation (DIF)**

Les organisations employeurs et les organisations syndicales représentant les salariés entendent promouvoir ce dispositif qui vise au développement des actions menées en faveur de l'évolution des compétences professionnelles de ces derniers.

Dans l'intérêt du salarié et/ou de l'entreprise, le DIF peut, le cas échéant, être articulé avec le plan de formation de l'entreprise. Une même action peut, le cas échéant, relever de différentes catégories ou dispositifs.

#### a) Principes généraux :

Le droit individuel à la formation permet à tout salarié selon son ancienneté de se constituer un capital temps de formation qu'il peut utiliser à son initiative mais avec l'accord de l'employeur. Sont exclus du bénéfice du DIF les apprentis, les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation et les personnes qui ne sont pas salariés.

Pour les salariés en CDI l'ancienneté requise pour bénéficier du DIF est d'un an révolu. Pour les salariés en CDD l'ancienneté requise est de quatre mois révolus, consécutifs ou non sur les 12 derniers mois.

Le crédit d'heure pour les salariés à temps plein est de 20 heures par an plafonné à 120 heures sur 6 ans. Les salariés en CDD en bénéficient, au prorata, sous réserve de remplir la condition d'ancienneté minimale requise ci-dessus. Pour les salariés à temps partiel le crédit est proratisé également, en fonction de la durée contractuelle du travail, mais la capitalisation annuelle (plafond de 120 heures) n'est pas limitée sur 6 ans (le plafond s'applique quel que soit le nombre d'années cumulées).

Pour utiliser son DIF le salarié doit adresser, suivant le modèle joint à titre indicatif en annexe, une demande écrite à son employeur indiquant la formation envisagée, son coût et ses dates pour qu'il puisse se prononcer. L'employeur dispose d'un mois pour répondre en le notifiant par écrit au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation du choix de l'action de formation (L. 933-3).

En cas de refus le salarié peut effectuer une nouvelle demande. Si le désaccord se prolonge sur deux exercices civils consécutifs le salarié bénéficiera d'une priorité de prise en charge financière par l'organisme paritaire collecteur de la contribution au titre du congé individuel de formation (CIF). Dans ce cas, en cas d'acceptation de ce « DIF » par l'organisme paritaire collecteur, la loi impose à l'employeur de verser à ce dernier le montant de l'allocation de formation correspondante aux droits acquis par le salarié au titre du DIF ainsi que les frais de formation, ceux-ci étant calculés sur la base forfaitaire légale minimale applicable aux contrats de professionnalisation (L. 933-5 du code du travail).

L'employeur peut décider avec l'accord, ou à la demande du salarié, que les heures de formation au titre du DIF, s'exercent, en partie, pendant le temps de travail.

Lorsque la formation se déroule en dehors du temps de travail le salarié bénéficie d'une allocation de formation égale à 50 % de sa rémunération nette telle que définie par le décret n° 2004-871.

Dans l'entreprise, le DIF fera l'objet d'un calcul par année civile. Pour l'année 2004, et pour les salariés entrés avant le 7 mai 2004 ayant occupé leur emploi à temps plein, les droits acquis sont de 13 heures. Pour les salariés entrés après le 7 mai 2004 et à temps plein ces droits seront calculés au prorata à raison de 100 minutes par mois jusqu'au 31 décembre 2004.

A compter de l'année 2005, et ensuite chaque année, les salariés bénéficieront au 31 décembre d'un droit de 20 heures qui s'ajoutera au crédit déjà capitalisé. A titre d'exemple, ces mêmes salariés auront acquis 33 heures au 31 décembre 2005.

b) Actions de formation de branche au titre du DIF prioritaire :

Au niveau de la branche les partenaires sociaux considèrent que les actions prioritaires de formation sont des actions :

- de perfectionnement, d'enrichissement ou d'entretien des compétences professionnelles ;
- de promotion sociale, pour répondre au désir d'évolution professionnelle des salariés ;
- de prévention, d'adaptation, ou de réorientation des compétences pour faire face aux mutations des activités et aux évolutions des métiers et des technologies auxquelles sont confrontés les ESH et par voie de conséquence leurs salariés ;
- toute action de préparation d'un projet professionnel tel que le bilan de compétence, de validation de l'expérience acquise par les salariés dans ou hors de leur vie professionnelle telle que la VAE et/ou de qualification c'est-à-dire celles qui conduisent à une certification reconnue (formations qualifiantes ou diplômantes).

c) Articulation avec le plan ou les périodes de professionnalisation :

Ces actions peuvent relever d'actions de formation proposées dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, à l'exclusion des formations d'adaptation au poste de travail, et/ou entrer dans le cadre des périodes de professionnalisation. Pour faciliter cette articulation il est conseillé aux salariés et aux entreprises de synchroniser les demandes individuelles au titre du DIF avec la période d'élaboration du plan de formation.

d) Financement des actions prioritaires de branche au titre du DIF :

Le coût de ces actions prioritaires de branche qui comprennent les dépenses pédagogiques, les frais de transport et d'hébergement sont financés en totalité au titre du 0,5 % de la masse salariale mutualisée versée à l'organisme paritaire collecteur agréé dans la limite des fonds disponibles en application du décret 2004-1096 du 15 octobre 2004. Le financement des actions visées au présent alinéa est prioritaire sur toutes les autres catégories d'actions éligibles au titre du 0,5 % de la masse salariale mutualisée.

e) Transférabilité du DIF :

Le DIF est transférable intégralement à l'intérieur du champ de la fédération des ESH. 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 ESH. Le coût du DIF transféré sera pris en charge sur un fond 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 fond.

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 ESH 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, 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 fond 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 fond.

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. 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.

## 2.2. Périodes de professionnalisation

### a) Bénéficiaires :

La période de professionnalisation est destinée à favoriser le maintien dans l'emploi de certaines catégories de salariés en contrat à durée indéterminée :

- dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail conformément aux priorités suivantes définies par les deux parties : il s'agit notamment de titulaires d'emploi importants pour l'avenir des ESH - les emplois stratégiques - ou d'emplois connaissant ou devant connaître une forte évolution - les emplois sensibles, ou d'emplois nécessitant un développement des compétences des titulaires ;
- ayant 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimale de 1 an dans la dernière entreprise qui l'emploie ;
- envisagent de créer ou de reprendre une entreprise ;
- handicapés ;
- reprenant une activité professionnelle après un congé de maternité ou un congé parental.

### b) Objectifs de formation :

La période de professionnalisation a prioritairement pour objet de permettre à son bénéficiaire de participer à une action de formation dont l'objectif est établi par la commission paritaire nationale emploi et formation des ESH.

Les partenaires sociaux de la branche décident que les objectifs prioritaires retenus sont les suivants :

- actions de formation permettant l'acquisition d'une qualification renouvellement urbain dans le prolongement du programme de l'agence nationale pour la rénovation urbaine ;
- actions de formation permettant l'acquisition d'une qualification dans le domaine de la qualité de service à la clientèle dans le prolongement des accords conclus entre l'Etat et le milieu professionnel sur la qualité de service ;
- actions de formation permettant l'acquisition d'une qualification dans le domaine de la gestion rapprochée d'immeubles et de résidences compte tenu de la nécessité du renforcement des services en lien direct avec les habitants et des difficultés croissantes d'exercice de ces métiers sur certains secteurs (agressions...) ;

- actions de formation permettant l'acquisition d'une qualification dans le domaine de sécurité, gestion technique – maintenance des immeubles (sécurité des ascenseurs...);
- actions de formation permettant l'acquisition de qualifications dans le domaine de l'encadrement d'équipe et du management ;
- actions de formation permettant l'acquisition d'une qualification dans le domaine de la maîtrise d'ouvrage pour appuyer les relances de la production de logements sociaux dans le cadre des politiques sociales et du logement ;
- actions de formation permettant l'acquisition d'une qualification dans le domaine de la gestion comptable-financière en raison de la mise en œuvre des nouvelles règles comptables et dans le domaine des ressources humaines en raison de la mise en œuvre des nouvelles règles de formation et de dialogue social, de la mise en œuvre des orientations de la branche ;
- actions de formation permettant l'acquisition d'une qualification dans le domaine des nouvelles technologies de l'information et de la communication appliquée à la qualité des services aux habitants (création de sites Internet en direction des habitants, etc.) ;
- actions de formation permettant à des salariés âgés de plus de 45 ans de transmettre, partager, diffuser leurs connaissances et compétences auprès des autres salariés et notamment des plus jeunes ;
- actions de formation permettant l'acquisition de qualification dans le domaine social et médico-social dans la perspective de la loi de cohésion sociale.

La commission paritaire nationale emploi et formation ou un groupe paritaire désigné par elle se réunira chaque année pour établir ou actualiser si besoin la liste des objectifs de formation prioritaires ci-dessus.

La période de professionnalisation pourra permettre également à certains salariés d'acquérir une qualification reconnue dans le répertoire national des certifications ou dans les classifications de la branche ou par la commission paritaire nationale emploi et formation qui pourra se réunir à cet effet.

Les actions au titre de la période de professionnalisation se déroulent en principe pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien du salaire.

Les heures de formation peuvent se dérouler en dehors du temps de travail, dans la limite de 80 heures sur une même année civile, avec l'accord écrit du salarié. L'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit. L'intéressé s'engage à suivre la formation avec assiduité et satisfaire aux évaluations prévues.

#### c) 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'effectuera 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 (art. L. 983-1 du code du travail).

La période de professionnalisation donnera lieu à une prise en charge forfaitaire selon le barème ci-dessous, valable uniquement pour les années 2005 et 2006 :

- formations de base, générales, et de mise à niveau : 12 €/heure dans la limite de 80 % des périodes de professionnalisation de chaque société. 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. Il s'agit également de bénéficiaires ayant un niveau inférieur à la licence ;
- formations spécialisées et d'expertise : 20 €/heure dans la limite de 20 % des périodes de professionnalisation de chaque société. 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 l'organisme paritaire collecteur agréé 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 à la fin de 2006.

### **Article 3**

#### *Contrats de professionnalisation*

Les parties signataires considèrent comme prioritaires l'engagement des ESH dans l'insertion ou la réinsertion professionnelle, le recrutement de jeunes et des demandeurs d'emplois qui seront qualifiés à travers la conclusion des nouveaux contrats de professionnalisation.

Ce type de contrat a pour objectif en effet de permettre aux bénéficiaires d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la commission paritaire nationale emploi et formation ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et fondations HLM.

#### *a) Bénéficiaires :*

Les contrats de professionnalisation sont ouverts aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui souhaitent compléter leur formation initiale ainsi qu'aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus. L'action de professionnalisation, que le contrat de professionnalisation prévoit, soit fait l'objet d'un contrat de travail à durée déterminée, soit se situe au début d'un contrat de travail à durée indéterminée.

#### *b) Qualifications prioritaires :*

La commission paritaire nationale emploi et formation considère comme prioritaire le financement des contrats en vue de l'atteinte d'une des qualifications suivantes, compte tenu des besoins d'emplois qualifiés dans les entreprises, dans les domaines suivants :

- renouvellement urbain ;
- qualité de service à la clientèle et gestion immobilière ;



- gestion d'immeuble rapprochée ou territorialisée ;
- sécurité des biens et des personnes, gestion technique, maintenance des immeubles ;
- maîtrise d'ouvrage ;
- gestion et accompagnement social, et médico-social ;
- nouvelles technologies de l'information et de la communication appliquées au développement de la qualité des services aux habitants ;
- gestion, gestion comptable-financière et gestion des ressources humaines.

La CPNEF se réunira chaque année pour examiner la nécessité d'actualiser ces priorités.

*c) Durée :*

Lorsque la nature des qualifications ou des certifications l'exige, compte tenu des difficultés d'embauche et de qualifications au regard des évolutions de l'environnement auxquelles sont confrontées les ESH, la durée de l'action de professionnalisation peut avoir si nécessaire une durée maximale de 24 mois notamment pour les qualifications prioritaires définies au *b)* ci-dessus.

Cette durée pourra être portée jusqu'à 24 mois également dans les deux autres cas suivants :

- pour tout jeune ou demandeur d'emploi sortis du système éducatif sans qualification professionnelle ;
- pour toute formation ou parcours de professionnalisation permettant à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la CPNEF des ESH ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective des ESH et dans celles appliquées dans le champ de compétence de l'organisme paritaire collecteur agréé.

La durée des actions d'évaluation, de personnalisation du parcours, d'accompagnement externe et de formation dont bénéficie alors le titulaire du contrat pourra être portée à 40 % de la durée du contrat notamment pour les personnes visant des formations sanctionnées par un diplôme ou un titre professionnel.

Elles doivent être d'une durée minimale égale à 15 % de la durée du contrat sans être inférieure à 150 heures.

*d) Rémunération :*

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 (E1, OE, EE) ;
- 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 (E1, OE, EE) ;
- 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 (E1, OE, EE).

- 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 (E1, OE, EE).

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 (E1, OE, EE) sans être inférieure au SMIC.

*e) 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'effectuera 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 (art. L. 983-1 du code du travail).

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

Formations de base, générales, et de mise à niveau : 12 €/heure dans la limite de 80 % des contrats de chaque société.

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. Il s'agit également de bénéficiaires ayant un niveau inférieur à la licence.

Formations spécialisées et d'expertise : 20 €/heure dans la limite de 20 % des contrats de chaque société.

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 formation de licence professionnelle ou son niveau, et au-delà.

Sur la base du bilan communiqué par l'organisme paritaire collecteur agréé 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 à la fin de 2006.

Ces dispositions sont d'application rétroactive aux contrats de professionnalisation conclus avant l'entrée en vigueur du présent accord.

## **Article 4**

### *Tutorat*

*a) Principes généraux :*

Dans le cadre du contrat de professionnalisation, le ou les tuteurs ont pour mission d'accueillir, d'aider la ou les personnes à s'intégrer : le tuteur doit lui ou leur transmettre ses connaissances et ses savoir-faire, le ou les guider dans l'acquisition de leur métier, et évaluer le déroulement de la formation.

A l'exception de la phase d'intégration le ou les tuteurs sont investis des mêmes missions que pour les titulaires d'un contrat de professionnalisation en ce qui concerne les salariés bénéficiaires de la période de professionnalisation.

Le ou les personnes choisies doivent être volontaires et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Les parties signataires recommandent aux entreprises d'envisager prioritairement de confier cette mission aux salariés âgés de 45 ans et plus afin de privilégier une transmission intergénérationnelle des compétences.

Chaque tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de deux salariés.

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 :*

En application du décret n° 2004-968 du 13 septembre 2004 l'organisme paritaire collecteur agréé prendra en charge l'exercice de la fonction tutorale et le coût de la formation des tuteurs au titre du 0,5 % de la masse salariale mutualisé, dans le cadre d'une convention avec l'organisme paritaire collecteur agréé.

La prise en charge de la rémunération et du coût de la formation des tuteurs est fixée aux taux maxima du décret n° 2004-968 (1) et ceux maxima suivant les évolutions futures du décret.

Cette formation pourra être conçue et dispensée dans le cadre d'un partenariat avec d'autres branches du même secteur professionnel.

### **Article 5**

#### *Emplois de jeunes et dispositif de mise à la retraite*

En application de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003, afin de permettre aux entreprises de pouvoir continuer à gérer les fins de carrière, ces dernières auront la possibilité de mise à la retraite de salariés âgés de moins de 65 ans dans les conditions prévues par les textes applicables, si l'entreprise s'engage à réaliser, en contrepartie, et dans un délai de 12 mois, un contrat de professionnalisation pour deux départs en retraites ou à professionnaliser un salarié âgé de plus de 45 ans dans le cadre d'une période de professionnalisation pour un départ, ou à recruter une personne en CDI pour un départ en dehors de ces dispositifs de formation.

### **Article 6**

#### *Observatoire paritaire prospectif des métiers et des qualifications de la branche des ESH*

Dans le prolongement des travaux diligentés par la CPNEF, un observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans le champ de la fédération des ESH est mis en œuvre par les membres de la commission paritaire

---

(1) Les taux maxima prévus par le décret n° 2004-968 sont les suivants : exercice de la fonction tutorale : 230 € par mois et par bénéficiaire pour une durée maximale de 6 mois ; formation des tuteurs : 15 € par heure de formation et d'une durée maximale de 40 heures.

nationale emploi et formation. Cette commission assure la coordination, détermine les orientations. Elle est chargée de définir le programme, le calendrier de réalisation et d'effectuer les travaux préparatoires et le suivi, elle examinera tous les ans les résultats obtenus et plus particulièrement l'évolution quantitative et qualitative des métiers. La commission paritaire nationale emploi et formation, en concertation avec l'organisme paritaire collecteur agréé, affectera aux actions réalisées dans ce cadre un budget déterminé. Ces études seront financées par une partie des sommes collectées au titre du 0,5 % de la masse salariale mutualisée.

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 inter-branches du secteur professionnel.

### **Article 7**

#### *Lien avec les organismes professionnels de formation*

Les signataires mandatent les représentants employeurs et salariés administrateurs d'organismes de formation propres au secteur professionnel afin de promouvoir la mise en œuvre des priorités définies par la branche dans l'accord y compris dans le cadre de projets européens.

Les membres de la CPNEF demandent au secrétariat des commissions de prendre l'attache des organismes de formation (association franchir, école du renouvellement urbain, Afpols, ...) proches des ESH en vue du développement d'offres de formations correspondant aux priorités définies dans l'accord, adaptées à une branche de PME.

### **Article 8**

#### *Actions de réflexion prioritaires en direction de certaines catégories de salariés*

Les instances de la CPNEF lanceront une étude dans le cadre de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications afin de préparer des recommandations de branche sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les actions en faveur de l'insertion dans l'emploi des personnes handicapées dans les ESH.

### **Article 9**

#### *Principe de non-dérogation impérative*

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

### **Article 10**

#### *Extension de l'accord*

Les deux parties mandatent le secrétaire des commissions et groupes paritaires des ESH en vue de demander au ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale l'extension du présent accord.

## **Article 11**

### *Suivi de l'accord*

Tous les ans la CPNEF chargée du suivi de l'accord dressera un bilan annuel du présent accord qui sera diffusé au sein des entreprises en application de l'article 7 de la convention collective nationale des ESH.

## **Article 12**

### *Révision*

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

Fait à Paris, le 30 mai 2005.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

**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) : .....

.....

.....

.....

.....

.....

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.