

Brochure n° 3144

**Convention collective nationale**

IDCC : 1043. – **GARDIENS, CONCIERGES  
ET EMPLOYÉS D'IMMEUBLES**

---

**AVENANT N° 66 DU 27 JUIN 2006**  
**RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE**  
NOR : *ASET0650997M*  
IDCC : *1043*

---

Entre :

L'union nationale de la propriété immobilière (UNPI) ;  
La fédération nationale des sociétés d'économie mixte (FNSEM) ;  
L'association nationale de la copropriété et des copropriétaires (ANCC) ;  
La fédération des sociétés immobilières et foncières (FSIF),

D'une part, et

La fédération des services CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**TITRE I<sup>er</sup>**

**FORMATION PROFESSIONNELLE**

**PRÉAMBULE**

Les partenaires sociaux de la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles signataires de la convention collective nationale du 11 décembre 1979 réaffirment que la formation professionnelle issue de la loi du 4 mai 2004 constitue une priorité pour la branche et une valorisation pour la profession. Ils considèrent que l'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle constitue pour les salariés des opportunités d'évolution professionnelle, de développement des compétences et d'enrichissement personnel.

Les partenaires sociaux de la branche des gardiens concierges et employés d'immeubles souhaitent en conséquence :

- réaffirmer le rôle de la commission paritaire nationale emploi formation professionnelle des gardiens, concierges et employés d'immeubles (CEGI) comme outil paritaire de définition d'une politique de formation de la branche ;
- confirmer AGEFOS PME comme OPCA (organisme paritaire collecteur agréé) dans son rôle de collecte et de gestion des fonds de la formation ;
- dans l'attente de créer un observatoire des métiers des gardiens concierges et employés d'immeubles pour préconiser les évolutions de l'emploi et de la formation, la branche utilisera les données du contrat d'étude prospective (CEP) qui est en cours de réalisation ;
- inciter les employeurs à anticiper leur besoin en compétences et les salariés à mettre en œuvre le droit individuel à la formation tenant compte de la spécificité de la branche.

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

### *Plan de formation*

#### 1.1. Règles générales

Un plan de formation est établi à la fin de chaque année pour l'année suivante. Ce plan est élaboré au cours du premier trimestre avec le comité d'entreprise ou, à défaut, avec les délégués du personnel, lorsqu'ils existent ou lors de l'assemblée annuelle des copropriétaires dans le cadre de ses décisions de gestion courante, avec l'avis du conseil syndical.

Un plan pluriannuel peut être établi de telle façon que chaque membre du personnel puisse bénéficier de la formation continue.

Les employeurs établissent tous les ans un bilan faisant le point des actions entreprises et des résultats obtenus dans le domaine de la formation. Ce bilan est communiqué aux institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent. Dans le cas contraire, le bilan sera communiqué aux salariés annuellement et aux copropriétaires au moment de l'assemblée générale annuelle.

Tout salarié ayant participé à une action de formation bénéficie d'une priorité pour l'examen de sa candidature en cas de vacance d'un poste dont la qualification correspond à la qualification acquise.

L'ensemble des dépenses engagées par l'employeur (rémunération, allocation de formation, coût pédagogique et frais annexes) est imputable au plan de formation.

#### 1.2. Catégorisation des actions de formation et rémunération

Le plan de formation comporte trois types d'action de formation.

Pour déterminer la catégorie à laquelle appartient une action de formation, l'employeur doit tenir compte de deux principaux critères :

- l'objectif de la formation ;
- la situation professionnelle du salarié au moment du départ en formation.

a) Catégorie 1 : Les actions d'adaptation au poste de travail :

Ces actions ont pour objectif d'apporter au salarié des compétences directement requises dans le cadre du poste qu'il occupe et s'inscrivent dans le champ de la qualification professionnelle du salarié.

Elles doivent obligatoirement être organisées par l'employeur.

Ces actions se déroulent pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération et sont assimilées à du temps de travail effectif ou de présence.

b) Catégorie 2 : les actions liées à l'évolution de l'emploi ou qui participent au maintien dans l'emploi :

Ces actions ont pour objectif d'apporter aux salariés les compétences requises dans leur emploi.

Elles correspondent à une anticipation, à une évolution et/ou une modification prévue dans l'emploi.

Comme pour les actions d'adaptation au poste de travail, ces actions entrent dans le champ de la qualification professionnelle du salarié. Elles concernent l'évolution de l'emploi.

Ces actions se déroulent pendant le temps de travail, donnent lieu au maintien de la rémunération et sont considérées comme un temps de travail effectif ou de présence.

Elles peuvent également conduire à dépasser la durée légale, conventionnelle ou contractuelle du travail dans la limite de 50 heures par an et par salarié de catégorie A, sans que ce dépassement ne s'impute sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ou sur le volume d'heures complémentaires, et dans la limite d'un forfait de 7 jours pour les salariés de catégorie B sans donner lieu à une majoration du salaire ou à l'attribution de repos compensateurs.

Dans ce cas, le départ en formation des salariés nécessite leur accord écrit.

c) Catégorie 3 : Les actions de développement des compétences :

Ces actions ont pour objectif l'acquisition de compétences qui vont au-delà de celles requises dans le poste et l'emploi, qu'il s'agisse d'un projet de promotion, de mobilité professionnelle avec ou sans promotion, ou d'une action visant un développement des compétences.

Ces actions se déroulent pendant le temps de travail mais peuvent également se réaliser en dehors du temps de travail.

Dans ce dernier cas, un accord écrit entre l'employeur et le salarié est obligatoire. Outre la durée, le lieu, la nature de la formation et les conditions de réalisation de cette dernière (montant de l'allocation de formation, frais annexes), l'accord doit également définir la finalité de la formation si le salarié la suit avec assiduité et satisfait aux obligations prévues.

L'employeur définit avec le salarié les conditions dans lesquelles sa candidature, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises, pourra être examinée en priorité dans un délai d'un an à l'issue de la formation.

Le refus du salarié ou la dénonciation dans les 8 jours ouvrables de l'accord formalisé entre le salarié et l'employeur de participer à des actions de formation réalisées dans ces conditions ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

### 1.3. Utilisation des fonds collectés au titre du plan par l'OPCA

L'ensemble des versements des employeurs de moins de 10 salariés au titre du plan sont mutualisés au premier euro et sont affectés aux actions de formation, en fonction des orientations prévues par la CEGI et des critères définis par l'instance paritaire compétente de la branche au sein d'AGEFOS-PME, sous la forme d'une délibération annuelle.

Toute prise en charge d'une action de formation ne peut concerner que des dépenses postérieures au dépôt de la demande de financement, sauf dérogation accordée dans des conditions définies par l'instance paritaire compétente de la branche au sein d'AGEFOS-PME.

## Article 2

### *Droit individuel à la formation (DIF)*

#### 2.1. Actions éligibles au titre du DIF

Le DIF a notamment pour premier objectif d'accompagner le salarié dans la réalisation de son projet de promotion professionnelle ou personnelle (bilan de compétences, VAE...), pour second objectif de permettre l'acquisition, l'entretien ou le perfectionnement de ses connaissances, et pour troisième objectif l'acquisition de compétences ou d'une qualification plus élevée.

#### 2.2. Acquisition du DIF

2.2.1. L'appréciation du droit au DIF se fera au 31 décembre de chaque année.

2.2.2. Au 1<sup>er</sup> janvier d'une année N donnée, tout salarié à temps plein justifiant d'une ancienneté d'au moins 1 an, titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, aura acquis un droit au DIF de 21 heures par an au titre de l'année N-1.

2.2.3. En tout état de cause, les droits acquis au titre du DIF sont cumulables jusqu'à concurrence d'un plafond fixé à 126 heures sur 6 ans, ou pour les salariés à temps partiel, au montant cumulé des heures calculées chaque année dans la limite de 126 heures.

2.2.4. Chaque salarié est informé au moins une fois par an du total des droits acquis au 31 décembre au titre du DIF, au plus tard le 31 janvier de l'année suivante. Cette information pourra être donnée par tout moyen écrit, notamment le bulletin de salaire.

2.2.5. Les salariés catégorie A à temps partiel verront leur droit calculé *pro rata temporis*.

Les salariés catégorie B qui ne sont pas à service complet verront leur droit calculé au prorata du taux d'emploi.

Les salariés sous contrat à durée déterminée bénéficient également du DIF calculé *pro rata temporis* dès lors qu'ils justifient avoir travaillé au moins 4 mois dans la même entreprise.

2.2.6. Pour les salariés embauchés au cours d'une année N donnée, l'entreprise peut notifier les droits acquis selon l'une ou l'autre des méthodes suivantes :

- au 31 janvier de l'année N+1, les droits sont notifiés à hauteur du pro-rata mensuel de l'année N ;
- au 31 janvier de l'année N+1, l'entreprise informe le salarié des droits qu'il aura acquis au terme de sa première année d'ancienneté.

### 2.3. Mise en œuvre du DIF

Le DIF relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur. Cet accord est arrêté par écrit entre le salarié et l'employeur. Avant ou pendant la procédure, le salarié, s'il le désire, peut être assisté d'un représentant du personnel ou, à défaut, par un représentant syndical d'une organisation signataire de la convention collective nationale du 11 décembre 1979.

Les actions de formation au titre du DIF peuvent être réalisées en utilisant les droits acquis avec d'autres moyens d'accès à la formation (périodes de professionnalisation, plan de formation, congé individuel de formation...).

Les heures de formation effectuées hors du temps de travail au titre du DIF sont indemnisées par une allocation de formation égale à 50 % du salaire net. Toutefois, afin de faciliter l'utilisation du DIF, sa mise en œuvre peut s'effectuer en tout ou partie pendant le temps de travail dans les conditions fixées par accord écrit entre l'employeur et le salarié.

Cet accord fixera les modalités concrètes de mise en œuvre du DIF.

Les dépenses effectuées par l'employeur dans le cadre du DIF sont imputables sur sa participation financière à la formation.

Après avoir, le cas échéant, consulté AGEFOS-PME sur les possibilités de financement, l'employeur informe le salarié des modalités de financement du DIF.

Lorsque le total des heures de formation excède le droit acquis au titre du DIF, l'accord précise le statut des heures excédentaires.

### 2.4. Transférabilité du DIF

Aux vues des spécificités de la branche, les partenaires sociaux souhaitent se réunir ultérieurement pour définir les modalités de mise en œuvre de la transférabilité.

### 2.5. DIF prioritaire

Chaque année, la CEGI détermine, en fonction de l'analyse du secteur, les priorités en matière de DIF.

### 2.6. Fonctionnement

Pour utiliser son DIF, le salarié doit adresser une demande écrite à son employeur lui indiquant l'action éligible au titre du DIF 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 pourra bénéficier d'une prise en charge financière par l'organisme paritaire agréé au titre du CIF (OPACIF).

L'employeur sera tenu de verser à l'OPACIF le montant de l'allocation de formation correspondant au droit acquis et les frais de formation calculés selon les dispositions de l'article L. 933-4 et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation.

### **Article 3**

#### *Congé individuel de formation (CIF)*

Le CIF a pour objet de permettre à tout salarié remplissant les conditions légales d'ancienneté, au cours de sa vie professionnelle, de suivre, à son initiative, et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité.

Le droit au CIF est un droit individuel, mis en œuvre à l'initiative du salarié. Dès lors qu'il remplit les conditions nécessaires, le salarié doit solliciter de l'employeur l'autorisation de s'absenter de l'entreprise pour suivre la formation qu'il a choisie. L'employeur ne peut lui refuser. Il peut seulement reporter la date de son départ. Le salarié a la possibilité de faire une demande de prise en charge de sa formation à l'OPACIF.

Le CIF offre la possibilité au salarié de suivre une formation de son choix qui doit lui permettre d'atteindre un ou plusieurs objectifs :

- accéder à un niveau supérieur de qualification ;
- changer d'activité ou de profession ;
- s'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale et à l'exercice des responsabilités associatives bénévoles.

L'ancienneté requise pour bénéficier d'un CIF-CDD est :

- de 24 mois consécutifs ou non en qualité de salarié, quelle que soit la nature des contrats de travail successifs et la taille de l'entreprise, au cours des 5 dernières années ;
- dont 4 mois consécutifs ou non, sous contrats à durée déterminée au cours des douze derniers mois.

L'ancienneté requise pour bénéficier d'un CIF-CDI est :

- de 24 mois consécutifs ou non en qualité de salarié, quelle que soit la nature des contrats de travail successifs, dont 12 mois dans l'entreprise.

### **Article 4**

#### *Contrats de professionnalisation*

##### **4.1. Contrat de professionnalisation**

Le contrat de professionnalisation est un contrat de formation en alternance à durée déterminée ou indéterminée, associant, dans le cadre d'une action de professionnalisation, des enseignements généraux, professionnels et

technologiques dispensés dans des organismes 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.

Ce contrat est mis en œuvre sur la base d'une personnalisation des parcours de formation, d'une alternance entre centre de formation et entreprise, et d'une certification des connaissances acquises.

#### 4.2. Objectifs du contrat

Le contrat de professionnalisation permet :

1. De favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.
2. De préparer à l'obtention d'une qualification professionnelle :
  - 2.1. De préparer l'obtention d'un titre ou diplôme d'Etat inscrit au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) utilisables dans la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles ;
  - 2.2. De préparer l'obtention d'un CQP (certificat de qualification professionnelle) de la branche ;
  - 2.3. De préparer l'obtention d'une qualification professionnelle reconnue par la CEGI et/ou correspondant à un niveau de la convention collective.

#### 4.3. Public visé

Ce contrat, qui doit permettre de remplir l'un de objectifs fixé à l'article 4.2, est ouvert :

- a) aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau ;
- b) aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

#### 4.4. Modalités

##### 4.4.1. Durée

L'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée (CDD) ou l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat à durée déterminée (CDI) est d'une durée comprise entre six mois et douze mois.

Cette durée peut être portée à vingt-quatre mois pour les publics sans qualification professionnelle reconnue ou souhaitant obtenir une des qualifications professionnelles visées à l'article 4.2, lorsque la durée de la formation le nécessite.

Ce contrat s'achève en tout état de cause, au plus tard à l'échéance du deuxième mois suivant celui au cours duquel le titre, le diplôme ou le CQP est obtenu.

Dans le cadre de l'action de professionnalisation, réalisée en CDD ou CDI, les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques, ont une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Il est convenu que cette durée peut être portée à 50 % maximum de la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI, pour les certifications prioritaires mentionnées ci-dessus.

#### 4.4.2. Rémunération

Les salariés âgés de moins de 26 ans et titulaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent pendant la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI 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.

Les titulaires de contrats de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent, pendant la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI, une rémunération qui ne peut être inférieure ni au salaire minimum de croissance, ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions de la convention ou de l'accord collectif de branche.

#### 4.4.3. Tutorat

Les partenaires sociaux considèrent que le tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de professionnalisation : ils incitent donc les employeurs à valoriser la fonction tutorale exercée par les salariés.

Pour permettre au salarié tuteur d'exercer ses missions dans les conditions optimales, les parties signataires conviennent que celui-ci :

- peut suivre 3 salariés au plus, tous contrats confondus ;
- doit bénéficier d'une préparation à sa fonction, voire d'une formation spécifique ;
- doit disposer du temps nécessaire au suivi des titulaires de contrats ou de périodes de professionnalisation.

### Article 5

#### *Périodes de professionnalisation*

La branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles souhaite pouvoir favoriser le maintien en activité et développer la professionnalisation de ses salariés.

Afin de garantir de véritables parcours professionnalisant, les signataires conviennent que les périodes de professionnalisation entrant dans les priorités de la branche respectent les principes suivants :

- le suivi de l'alternance peut être assuré par un tuteur, dans les conditions fixées à l'article 4.4.3 et par un formateur dans le cadre d'action d'accompagnement ;
- elles doivent donner lieu à une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

Les périodes de professionnalisation sont mises en œuvre à l'initiative de l'employeur mais peuvent l'être également, en accord avec l'employeur, à l'initiative du salarié.



### 5.1. Salariés prioritaires

Les signataires décident que les périodes de professionnalisation sont ouvertes prioritairement à l'ensemble des salariés suivants :

- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard du poste ou inadaptée au regard de l'évolution des technologies ou des modes d'organisation, notamment les salariés ayant les premiers niveaux de qualification, ou ayant occupé durablement des emplois à temps partiel ;
- les salariés handicapés ;
- les femmes ou les hommes reprenant une activité professionnelle après un congé maladie d'au moins 6 mois ou un congé parental ;
- les salariés de plus de 45 ans et les salariés ayant de plus de 20 ans d'activité professionnelle.

### 5.2. Action de formation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de permettre aux salariés d'acquérir une qualification :

- soit validée par un diplôme, un titre ou une certification enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles, en recourant si possible à la VAE ;
- soit reconnue par la branche.

Les périodes de professionnalisation peuvent aussi permettre aux salariés de participer aux types d'actions de formation suivantes :

- actions ayant pour objet de favoriser l'adaptation des salariés ainsi que leur maintien dans l'emploi ;
- actions de développement des compétences ou d'acquisition d'une qualification plus élevée.

Quand une 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, si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent également sur les conditions dans lesquelles la candidature du salarié est examinée en priorité dans un délai de 1 an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises.

## Article 6

### *Contributions*

#### 6.1. Répartition des fonds

6.1.1. Entreprises de 20 salariés et plus :

- 0,20 % au titre du CIF ;
- 0,50 % au titre de la professionnalisation et DIF prioritaire ;
- 0,90 % au titre du plan de formation et DIF.

6.1.2. Entreprises de 10 à 19 salariés :

- 0,15 % au titre de la professionnalisation et DIF prioritaire ;
- 0,90 % au titre du plan de formation et DIF.

6.1.3. Entreprises de moins de 10 salariés :

- 0,15 % au titre de la professionnalisation et DIF prioritaire ;
- 0,40 % au titre du plan de formation et DIF.

6.2. Obligation conventionnelle de versement :

Les entreprises sont tenues de verser à l'AGEFOS-PME, désigné OPCA de branche, les contributions suivantes :

- la professionnalisation et le DIF prioritaire ;
- le 0,40 % au titre du plan de formation et du DIF.

Elles peuvent par ailleurs verser tout ou partie du 0,90 % au titre du plan de formation et du DIF.

### 6.3. CIF-CDD

Conformément à la loi du 12 juillet 1990, toutes les entreprises sont assujetties au versement d'une cotisation de 1 % assise sur la masse salariale des contrats à durée déterminée au titre du CIF-CDD.

Cette somme est versée à l'OPACIF compétent.

Ne doivent toutefois pas être pris en compte :

- les salariés dont le CDD s'est poursuivi par un CDI ;
- les apprentis, les salariés en contrat de professionnalisation ;
- les jeunes étudiants recrutés en CDD pendant leur cursus scolaire ou universitaire.

## Article 7

### *Répartition de la contribution professionnalisation*

L'ensemble des sommes collectées par AGEFOS-PME au titre de la professionnalisation et du DIF prioritaire financera les actions définies ci-dessous :

- contrats et périodes de professionnalisation ;
- financement des DIF prioritaires ;
- fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications visé à l'article 8.

Chaque année, une délibération de l'instance paritaire compétente de la branche au sein d'AGEFOS-PME fixera la part de la collecte affectée à chacun des objectifs ci-dessus.

La CEGI établira la liste des actions de formation pouvant entrer dans la catégorie des « DIF prioritaires » et pouvant être financées par AGEFOS-PME avec les fonds collectés ci-dessus.

## Article 8

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

#### 8.1. Dispositions générales

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles est un outil au service de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle. Il doit accompagner les employeurs dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels.

Les travaux accomplis par l'observatoire viennent en appui des réflexions menées au sein de la CEGI à laquelle ils sont régulièrement communiqués.

L'observatoire s'inscrit dans une démarche globale et permanente, impliquant les divers partenaires concernés par les questions d'emploi et de formation dans la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles.

Les modalités de mise en place et de fonctionnement de l'observatoire sont confiées à la CEGI.

## 8.2. Objet

L'observatoire doit apporter :

- les informations quantitatives et qualitatives permettant d'identifier et de mesurer les évolutions des métiers ainsi que les compétences et formations nécessaires à leur exercice ;
- son concours à l'identification des changements qui affectent ou sont susceptibles d'affecter le niveau et le contenu des qualifications et par voie de conséquences les besoins de formation.

## Article 9

### *Extension*

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction des relations du travail, et d'une demande d'extension conformément aux dispositions du décret n° 2006-568 du 17 mai 2006.

Fait à Boulogne, le 27 juin 2006.

(Suivent les signatures.)