

Brochure n° 3190

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2150. – PERSONNELS DES SOCIÉTÉS ANONYMES  
ET FONDATIONS D'HLM**

---

**ACCORD DU 6 OCTOBRE 2016**

**RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE**

NOR : *ASET1651040M*

IDCC : *2150*

---

Entre

FNESH

D'une part, et

CGT SP

BATIMAT-TP CFTC

FNCB CFDT

SNUHAB CFE-CGC

FSPSS CGT-FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Depuis de nombreuses années les ESH sont confrontées à des mutations importantes, notamment dans les domaines de la proximité, la gestion locative et la maîtrise d'ouvrage. S'y ajoute également l'accompagnement des salariés seniors et/ou connaissant des restrictions médicales.

A ce titre, la loi du 5 mars 2014, en mettant au centre le développement des compétences, les parcours certifiants et plus fondamentalement l'employabilité des salariés, appelle l'identification de moyens pour anticiper les évolutions, conforter les emplois existants et maintenir la qualification des salariés.

Les obligations d'adaptation au poste et d'attention à porter au développement de l'employabilité des salariés, nécessitent la responsabilisation de l'ensemble des acteurs, entreprise et salariés, avec la mise en place d'outils adaptés aux enjeux du secteur.

La politique d'emploi et de formation des ESH doit, par ailleurs, permettre par les voies notamment de l'alternance, d'intégrer les jeunes à notre milieu professionnel, tout cela concourant à la performance et au développement de nos organismes. Elle doit également permettre aux salariés et à l'entreprise de mieux appréhender l'évolution des enjeux sociétaux afin d'y faire face.

Les modalités de la formation doivent s'adapter aux évolutions technologiques (autoformation en ligne) et aux innovations pédagogiques (mises en situation). En effet, la simple utilisation de la formation comme « boîte à outils » ou une stricte adaptation au poste de travail ne sauraient suffire.

La formation professionnelle doit permettre aux collaborateurs et aux salariés de développer leurs compétences, dans la perspective du développement de leur employabilité et de leur évolution professionnelle.

Au regard de ce qui précède, les parties signataires du présent accord soulignent l'importance de développer tant des formations générales adaptées aux métiers de nos entreprises que des actions plus ciblées dédiées aux publics en difficulté (illettrisme, reconversion professionnelle de salariés inaptes, salariés en difficulté pour évoluer, etc.).

Le présent accord collectif se substitue aux dispositions conventionnelles définies par la branche sur le sujet de la formation.

## **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, sur l'ensemble du territoire français.

## **Article 2**

### *Plan de formation*

Le plan de formation est organisé par l'employeur sur la base des orientations de la formation professionnelle qu'il définit. Celles-ci intègrent les enjeux des orientations stratégiques de l'entreprise et les besoins des collaborateurs et le cas échéant les règles posées par les accords de branche ou d'entreprise.

Le plan de formation permet d'identifier les besoins de compétence des salariés, dans l'intérêt commun du salarié et de son entreprise :

- pour le salarié : lui permettre d'assurer de nouvelles missions ou fonctions, d'optimiser au mieux son travail, de développer des compétences lui permettant d'évoluer vers un autre emploi ou d'élargir son périmètre d'actions ;
- pour l'entreprise : développer l'efficacité individuelle et collective du salarié, accompagner le changement, faire face aux nouveaux besoins ou évolutions technologiques, etc.

## **Article 3**

### *Instances représentatives dans l'entreprise*

### **Article 3.1**

#### *Rôle des représentants du personnel*

L'examen en comité d'entreprise de la politique sociale de l'entreprise doit permettre de s'assurer que les actions de formation prévues au plan et la communication sur les outils de formation disponibles (CPF, VAE, bilan de compétences, professionnalisation, support d'autoformation, conseil en matière de formation et carrière...) permettent aux salariés concernés un accès effectif à la formation.

A ce titre, les parties signataires rappellent le rôle important de la concertation et du dialogue social en entreprise, dans la définition et le suivi de la formation professionnelle des salariés et recommandent, à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, de créer une commission de formation, chargée de préparer les diverses consultations du comité d'entreprise en matière de formation.

La commission formation se réunit en amont des séances du comité d'entreprise, afin de préparer les délibérations, étudier les moyens à mettre en œuvre pour favoriser l'expression des salariés sur la formation et participer à l'information des salariés dans ce domaine.

Les parties signataires s'engagent à proposer dans le cadre du fonds paritaire de formation des ESH (cf. art. 8), des actions visant à accompagner les représentants du personnel à la mise en œuvre de leurs missions.

### **Article 3.2**

#### *CFESS de branche*

Le congé de formation économique sociale et syndicale (CFESS) a pour objectif de permettre aux salariés amenés à exercer des responsabilités syndicales, d'acquérir des connaissances économiques, sociales ou syndicales.

En complément des dispositions de la loi du 5 mars 2014 relative à l'instauration du fonds paritaire national intersectoriel, dont l'une des missions vise le financement des formations économiques sociales et syndicales, les parties signataires réaffirment leur objectif de développer le dialogue social au sein des entreprises et ainsi, l'utilité de maintenir un compte mutualisé de branche destiné à financer des formations sociales économiques et syndicales spécifiques à la branche des ESH, au travers d'un compte dédié, nommé « CFESS de branche ».

Contribution au CFESS de branche :

Cette contribution au compte mutualisé est fixée à 0,016 % de la masse salariale de l'année en cours. Elle est collectée annuellement, mutualisée dans un compte « CFESS de branche » et gérée par l'OPCA de la branche.

Le budget consacré à ces actions est constitué sur la base des fonds collectés à l'année N – 1 (exemple : 2016 pour 2017) et sera validé chaque année par la CPNEF.

Utilisation des fonds mutualisés du CFESS de branche :

Les ressources du compte « CFESS de branche » sont destinées, selon les règles édictées par la CPNEF :

- au remboursement des salaires, aux ESH qui en font la demande, pour leurs salariés bénéficiaires du CFESS de branche ;
- au remboursement des frais pédagogiques des intervenants extérieurs selon les barèmes actuels qui pourront être actualisés par la CPNEF des ESH ;
- au remboursement des frais de déplacement, hébergement, restauration... selon les barèmes actuels qui pourront être actualisés par la CPNEF des ESH.

Commission paritaire de gestion du CFESS de branche :

Les membres de la commission paritaire nationale emploi et formation créent une commission de gestion du compte « CFESS de branche ».

La commission se réunit au moins deux fois par an en même temps que la CPNEF des ESH.

- elle définit les modalités d'utilisation des fonds collectés ;
- elle définit également les règles de prise en charge des dépenses liées au CFESS de branche.

Elle établit et présente un bilan des fonds utilisés en partenariat avec l'organisme collecteur.

Pour accompagner les entreprises et les salariés de la branche, la commission élabore un guide pratique, en partenariat avec l'organisme collecteur.

## Article 4

### *Formations à l'initiative du salarié*

Chaque salarié de la branche professionnelle dispose d'éléments d'informations relatifs à l'évolution des métiers et de l'environnement réglementaire, lui permettant ainsi d'être acteur de son parcours professionnel.

Les salariés de la branche peuvent, à leur initiative, mobiliser au sein et à l'extérieur de l'entreprise, un ensemble d'outils et de services afin de mettre en œuvre leur parcours professionnel.

Pour appuyer le déploiement de ces parcours, la fédération des ESH élaborera un guide pratique à destination des salariés, présentant les dispositifs et modalités d'accès à la formation.

De manière complémentaire aux actions organisées par l'employeur dans le cadre du plan de formation, les salariés peuvent solliciter des formations et notamment au titre :

- du compte personnel de formation ;
- du congé individuel de formation.

## Article 4.1

### *Compte personnel de formation (CPF)*

Le compte personnel de formation permet un accès différencié à des formations professionnelles à forte valeur ajoutée pour le salarié.

Dans le respect des dispositions légales, le CPF s'alimente en fonction du temps de travail effectif.

Un prorata est effectué pour les personnes ne travaillant pas à temps complet sur l'année.

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul des heures alimentant le CPF.

La Caisse des dépôts et consignations gère le compteur CPF. Pour permettre au salarié de suivre l'état de ce compteur, le salarié pourra se rendre sur le site d'un service dématérialisé gratuit, dédié à cet effet : <http://www.moncompteformation.gouv.fr>.

Le délai pour faire une demande de CPF pendant le temps de travail à l'employeur est de :

- 60 jours avant le début de la formation si celle-ci dure moins de 6 mois ;
- 120 jours avant le début de la formation si celle-ci dure 6 mois ou plus.

Lorsque la formation est suivie en tout ou partie pendant le temps de travail, l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation est requis.

L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour répondre. La réponse est notifiée par écrit au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut autorisation d'absence.

Si le salarié souhaite effectuer sa formation hors temps de travail, il aura à effectuer sa demande directement auprès de l'OPCA, sans avoir à en demander l'autorisation préalable à son employeur, sauf dans le cas où un accord d'entreprise prévoirait une gestion en interne du budget CPF.

#### *a) Actions de formation éligibles au CPF*

Les typologies de formations éligibles au financement via le CPF sont celles :

- certifiantes (ou permettant d'obtenir une partie de certification professionnelle) ;
- qualifiantes et/ou diplômantes (ou en vue d'acquérir les compétences correspondantes à un niveau de classification des emplois des ESH).

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les actions de formation éligibles au CPF sont celles inscrites au sein de :

- la liste nationale interprofessionnelle (COPANEF) ;

- l’une des listes régionales (COPAREF) ou ;
- la liste nationale de branche (CPNEF), dont une liste à la date de l’accord est indiquée en annexe.

A ces formations éligibles, s’ajoutent les actions qui s’inscriront dans le cadre du socle de connaissances et de compétences (Cléa), l’accompagnement à la VAE, la réalisation d’un bilan de compétences, la création/reprise d’entreprise ou encore, pour les bénévoles et les volontaires en service civique, l’acquisition des compétences nécessaires à l’exercice de leur mission (dans la limite des heures acquises au titre du compte d’engagement citoyen).

#### *b) Formations opposables à l’employeur*

L’accord préalable de l’employeur pour la mobilisation du CPF durant le temps de travail, n’est toutefois pas requis pour les actions :

- visant le socle de connaissances et de compétences (Cléa) ;
- nécessitant un accompagnement à la VAE ;
- liées à l’abondement correctif prévu par l’article L. 6323-13 ;
- précisées, le cas échéant, par accord d’entreprise ;
- visant les formations qualifiantes du secteur professionnel (cf. annexe partie 3 de liste de branche), sur la base d’un projet professionnel défini par le futur bénéficiaire et après conseil du service RH au regard notamment des prérequis nécessaires au départ en formation, dans le cadre d’un entretien ou d’un échange demandé par le salarié.

Les parties signataires invitent les salariés désirant mobiliser leur CPF dans le cadre des formations opposables à l’employeur, à convenir avec celui-ci d’un calendrier de formation adapté à l’organisation du travail.

#### *c) Articulation avec les autres dispositifs visant le développement des parcours professionnalisants*

Une articulation de différents dispositifs de formation (professionnalisation, plan de formation, CIF, VAE, etc.) permet de compléter le financement et/ou les heures du projet de formation du salarié si celui-ci ne peut pas être totalement pris en charge avec la seule mobilisation des financements dédiés au CPF.

#### *d) Financement des actions de formation au titre du CPF*

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la formation au titre du CPF pour les salariés est prise en charge sur la base d’une contribution de 0,2 % de la masse salariale brute annuelle.

Cette contribution est gérée soit par l’OPCA, soit par l’entreprise en cas d’accord d’entreprise le précisant.

Bien que l’entreprise puisse gérer cette contribution, dans le cadre d’un accord d’entreprise, les parties signataires recommandent tout particulièrement aux entreprises de s’acquitter de cette obligation auprès de l’OPCA désigné par la branche.

D’autres financeurs complémentaires peuvent intervenir dans la prise en charge des actions de formations dans le cadre du CPF (AGEFIPH, OPACIF, région, Pôle emploi...).

#### *e) Abondement complémentaire*

Lorsque la durée de cette formation est supérieure au nombre d’heures inscrites au CPF du salarié, celui-ci peut faire l’objet, à la demande du salarié, d’abondements en heures complémentaires pour assurer le financement de cette formation dans le cadre des dispositifs légaux.

Les parties signataires souhaitent qu’une attention particulière soit portée aux projets de formation nécessitant un abondement complémentaire par l’employeur, et dont les dispositions peuvent être précisées par accord d’entreprise.

Sont visés prioritairement :

- les projets de formation ciblant les qualifications de la liste nationale de branche (CPNEF) ;
- les salariés les moins qualifiés ;
- les salariés exposés à des facteurs de risques professionnels ;
- les salariés à temps partiel ;
- les salariés seniors dont la qualification initiale est obsolète ;
- les salariés connaissant des restrictions médicales, afin d’anticiper une éventuelle inaptitude ;
- les salariés de retour de congé de maternité, de paternité et d’accueil de l’enfant, d’adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d’éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail ;
- les salariés occupant des emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques.

Ces abondements complémentaires pourront être financés par le fonds paritaire de formation des ESH (cf. art. 8).

## **Article 4.2**

### *Congé individuel de formation*

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié de suivre une action de formation, à son initiative et à titre individuel, indépendamment de sa participation aux actions du plan de formation de l’entreprise pour :

- 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 ;
- préparer et passer un examen pour l’obtention d’une certification.

## **Article 5**

### *Professionnalisation*

La professionnalisation des salariés de la branche professionnelle constitue un enjeu stratégique pour le développement de l’employabilité des moins qualifiés, des jeunes et des demandeurs d’emploi.

Les ESH présentent de nombreuses opportunités d’emplois sur l’ensemble du territoire. A ce titre, l’engagement de la branche pour favoriser l’intégration des nouveaux salariés et les parcours professionnalisants se traduit par une politique volontaire en faveur de ces publics.

## **Article 5.1**

### *Intégration dans le secteur d’activité*

Pour les ESH, la préparation opérationnelle à l’emploi (POE), qu’elle soit individuelle ou collective, constitue un outil privilégié pour faire face aux difficultés de recrutement. Elle permet d’identifier et de former les demandeurs d’emploi dont les compétences ne sont pas immédiatement adaptées aux postes à pourvoir au sein des ESH.

Pour les demandeurs d’emploi, la POE favorise l’accès à nos métiers, au moyen d’une formation préalable à l’embauche et de mise en situation professionnelle au sein des ESH.

La mise en œuvre s’effectuera en lien avec l’OPCA de la branche, Pôle emploi et l’ESH, et le cas échéant, la CPNEF.

Les parties signataires encouragent les ESH à mobiliser ce dispositif d’intégration des demandeurs d’emploi, permettant d’embaucher, à l’issue d’une formation interne ou externe définie avec l’ESH et prévoyant une période d’application en entreprise, sous forme de tutorat, un candidat opérationnel sur son poste de travail.

## Article 5.2

### *Alternance*

Les parties signataires entendent poursuivre leur engagement en favorisant l'insertion ou la réinsertion professionnelle, le recrutement de jeunes et des demandeurs d'emploi dans le cadre de contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

#### *a) Contrat de professionnalisation*

Les contrats de professionnalisation sont ouverts aux jeunes de 16 à 25 ans qui souhaitent compléter leur formation initiale, ainsi qu'aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus.

Ce type de contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée, a pour objectif en effet de permettre aux bénéficiaires d'acquérir :

- un diplôme, un titre professionnel ou à finalité professionnelle ;
- un certificat de qualification professionnelle, ou ;
- une qualification professionnelle visant un emploi reconnu notamment, dans les classifications de la convention collective des personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM.

#### *b) Qualifications prioritaires*

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

- renouvellement urbain ;
- transition énergétique ;
- 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 ;
- accompagnement social et médico-social ;
- médiation sociale ;
- 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 de l'action de professionnalisation*

Lorsque la nature des qualifications ou des certifications l'exige, 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 ;
- pour tout jeune ou demandeur d'emploi sortis du système éducatif sans qualification professionnelle.

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.

Ces actions peuvent être d'une durée minimale égale à 15 % de la durée du contrat sans être inférieure à 150 heures.



#### *d) Rémunération*

La rémunération des salariés en contrat de professionnalisation ne pourra être inférieure à :

- salariés âgés de moins de 21 ans : 70 % de la rémunération minimale conventionnelle du premier niveau de chacune des classifications (G1, EE, OE, EQ, OQ1), sans être inférieure à 70 % du Smic ;
- 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 : 80 % de la rémunération minimale conventionnelle du premier niveau de chacune des classifications (G1, EE, OE, EQ, OQ1), sans être inférieure à 80 % du Smic ;
- salariés âgés de 21 ans à 26 ans : 85 % de la rémunération minimale conventionnelle du premier niveau de chacune des classifications (G1, EE, OE, EQ, OQ1), sans être inférieure à 85 % du Smic ;
- 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 : 95 % de la rémunération minimale conventionnelle du premier niveau de chacune des classifications (G1, EE, OE, EQ, OQ1) sans être inférieure à 95 % du Smic ;
- salariés âgés de plus de 26 ans, elle ne pourra être inférieure à 95 % de la rémunération minimale conventionnelle du premier niveau de chacune des classifications (G1, EE, OE, EQ, OQ1), 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.

Les contrats de professionnalisation donneront lieu à une prise en charge forfaitaire, par l'OPCA de la branche, à hauteur de 15 €/heure.

La CPNEF procédera chaque année à un bilan d'application et examinera la nécessité de revoir les niveaux de financement en fonction des besoins au regard de l'utilisation des fonds disponibles.

### **Article 5.3**

#### *Période de professionnalisation*

##### *a) Bénéficiaires*

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) ou les salariés en contrat de travail à durée déterminée d'insertion (CDDI) ou en contrat unique d'insertion (CUI) (exemple : emplois d'avenir).

##### *b) Objectifs de la 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 :

- renouvellement urbain ;
- transition énergétique ;
- 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 ;



- accompagnement social et médico-social ;
- médiation sociale ;
- 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.

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) La nature des formations éligibles

Les actions de formation éligibles sont :

- des actions qualifiantes :
  - soit enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
  - soit visant un emploi reconnu notamment, dans les classifications de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM ;
  - soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranches
- des actions visant le socle de connaissances et de compétences ;
- des actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire de la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

#### d) La durée de la formation

La durée minimale est fixée, pour chaque salarié bénéficiaire d'une période de professionnalisation, à 70 heures réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires.

Cette durée minimale ne s'applique pas aux actions liées à :

- accompagnement à la VAE ;
- formations mobilisées en articulation avec le CPF du salarié ;
- formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire de la CNCP.

#### e) Le financement

La prise en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation pour les périodes de professionnalisation s'effectuera sur la base des forfaits horaires qui font l'objet d'une modulation en fonction de la nature et du coût de la prestation.

La période de professionnalisation donnera lieu à une prise en charge forfaitaire, par l'OPCA, à hauteur de 20 €/heure.

La CPNEF procédera chaque année à un bilan d'application et examinera la nécessité de revoir les niveaux de financement en fonction des besoins au regard de l'utilisation des fonds disponibles.

### **Article 5.4**

#### *Tutorat*

Dans le prolongement et dans le respect de l'ensemble des dispositions de l'accord du 23 mars 2014 relatif au tutorat, les salariés bénéficient de l'accompagnement d'un tuteur dans le cadre des actions de professionnalisation, dont les missions essentielles seront de contribuer à l'acquisition de compétences, de connaissances et d'aptitudes professionnelles :

- accompagner le salarié bénéficiaire dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;

- accueillir, aider, informer et guider les salariés qui participent à des actions de formation ;
- contribuer à l’acquisition de connaissances, de compétences et d’aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d’actions de formation en situation professionnelle ;
- organiser dans l’entreprise l’activité des salariés en formation et veiller au respect de leur emploi du temps ;
- assurer la liaison avec l’organisme ou le service formation chargé de la formation ;
- assurer la communication avec le manager ;
- participer à l’évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat, de la période de professionnalisation, etc., et à l’évaluation du suivi de la formation ;
- évaluer le niveau des compétences acquises en fin de dispositif/formation.

L’employeur veille à :

- permettre au tuteur de disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions ;
- prendre toutes les mesures d’organisation et d’aménagement de la charge de travail nécessaires et compatibles à l’accomplissement de la mission de tuteur ;
- assurer la formation du tuteur.

Pour favoriser l’exercice de la fonction tutorale, le salarié tuteur doit avoir bénéficié, au préalable, d’une préparation et, si nécessaire, d’une formation spécifique.

L’OPCA de la branche et l’AGEFIPH peuvent assurer la prise en charge de ces actions de préparation et de formation et proposer une aide à la mise en place d’un dispositif de tutorat.

## **Article 6**

### *Moyens facilitant l’accès à la formation*

Pour faciliter l’accès à la formation, la mise en œuvre de l’entretien professionnel constitue le socle de l’expression des besoins du salarié permettant à chaque salarié de la branche de disposer avec l’entreprise d’un temps d’échanges dédié.

Les actions recommandées à l’issue de cet entretien peuvent porter sur la reconnaissance de son expérience et des compétences acquises et envisager son évolution professionnelle.

### **Article 6.1**

#### *Entretien professionnel*

Les ESH ont développé différentes pratiques d’entretien. Dans le cadre de la nouvelle obligation d’un entretien professionnel *a minima* tous les 2 ans, chaque entreprise intègre cette obligation dans ses processus de gestion de carrière.

Les parties signataires rappellent que l’entretien professionnel est distinct de l’entretien individuel et afin qu’il n’y ait pas de confusion, les parties préconisent que ces deux entretiens ne se suivent pas.

L’entretien professionnel doit permettre au salarié de se projeter et de réfléchir à son parcours professionnel.

Chaque entretien professionnel donne lieu à une formalisation écrite (papier ou numérique) remise au salarié.

Afin de favoriser l’appropriation des nouvelles règles et les meilleures pratiques, la branche des ESH assurera un recensement des pratiques au travers d’une enquête de suivi, établira un guide méthodologique présentant un support écrit d’entretien professionnel à destination des entreprises ne disposant pas de processus formalisé et proposera dans le cadre du fonds paritaire de formation des ESH, des actions visant à accompagner les managers à la conduite de ces entretiens et les salariés qui le souhaiteront, à la préparation de cet entretien.

Tous les 6 ans, lors de l’entretien professionnel, employeur et salarié font un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié au sein de l’entreprise.

Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels prévus et d'apprécier s'il a :

1. suivi au moins une action de formation ;
2. acquis des éléments de certification par la formation ou par la VAE ;
3. bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures mentionnées ci-dessus, son compte personnel est abondé de 100 heures complémentaires pour les salariés à temps complet ou de 130 heures complémentaires pour les salariés à temps partiel.

Un suivi qualitatif des bonnes pratiques et difficultés rencontrées, sera réalisé tous les 2 ans, avec notamment la recherche des meilleures pratiques permettant :

- des progressions salariales : évolutions du salaire brut (salaire de base et/ou primes), développement du temps de travail pour les salariés à temps partiel ;
- des progressions professionnelles : nouvelles responsabilités ou missions confiées au salarié, changement d'emploi, acquisition et développement d'une nouvelle compétence amenant à la transformation partielle de l'emploi, mutation, promotion, changement de qualification.

Les parties signataires considèrent l'entretien professionnel comme un outil stratégique pour identifier les perspectives d'évolution professionnelle envisageables pour les salariés, les besoins en compétences de l'organisation et les actions à mettre en œuvre.

Le salarié, acteur de son parcours professionnel, a la possibilité en amont ou en aval de cet entretien, de mobiliser un conseil en évolution professionnelle (cf. art. 6.4).

## **Article 6.2**

### *Bilan de compétences*

Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle. Elles ont pour objet de permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Un bilan de compétences est conduit par un organisme prestataire tenu d'utiliser, pour le réaliser, des méthodes et des techniques fiables, mises en œuvre par des personnels qualifiés, dans le respect des dispositions en vigueur.

## **Article 6.3**

### *Validation des acquis de l'expérience*

La VAE permet à chaque salarié de faire valider au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience en vue de l'obtention d'un diplôme, d'un titre ou d'un CQP enregistrés au RNCP.

Si par nature, la VAE est une démarche individuelle, la branche considère que dans le cadre d'un projet d'entreprise, la VAE dite collective peut jouer un rôle essentiel dans la gestion prévisionnelle des emplois et des carrières.

Cet accompagnement vise à aider le candidat à repérer les activités caractéristiques du poste et à les décrire, à faire le bilan de son expérience professionnelle, identifier ses compétences et les mettre en relation avec celles exigées par le référentiel de la certification visée.

## Article 6.4

### *Conseil en évolution professionnelle*

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé, proposé à tout salarié souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle et s'il y a lieu, élaborer et formaliser un projet d'évolution professionnelle (reconversion, reprise ou création d'activité...). Il permet :

- d'être informé sur son environnement professionnel et l'évolution des métiers sur la région ;
- de mieux connaître ses compétences, de les valoriser et d'identifier les compétences utiles à acquérir pour favoriser une évolution professionnelle ;
- d'identifier les emplois correspondant aux compétences acquises ;
- d'être informé sur les différents dispositifs pouvant être mobilisés pour réaliser un projet d'évolution professionnelle.

Les opérateurs, chargés de recevoir les usagers dans le cadre du CEP, sont selon leur statut :

- l'organisme paritaire collecteur agréé au titre du congé individuel à la formation (OPACIF) de la branche
- les missions locales ;
- l'association pour l'emploi de cadres (APEC) ;
- le réseau des Cap emploi (pour les personnes en situation de handicap) ;
- les opérateurs désignés par la région dans le cadre du service public régional de l'orientation ;
- Pôle emploi.

Le CEP pourra avec l'accord de l'employeur se dérouler pendant le temps de travail.

## Article 7

### *Observatoire paritaire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences*

Un observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences (OPMQC) constitue un outil technique paritaire d'information, de connaissance et d'analyse permettant à la branche professionnelle de conduire une politique d'emploi, de qualification et de formation professionnelle.

L'observatoire des métiers est une structure de veille active sur l'évolution quantitative et qualitative des métiers (tendances, évolutions, naissances, obsolescences...), sur les facteurs susceptibles de faire évoluer les métiers et les qualifications ainsi que sur la situation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires reconnaissent l'importance prépondérante de l'observatoire des métiers comme socle indispensable à toute politique de formation au niveau de la branche.

Elles s'engagent à développer les moyens actuellement à leur disposition en termes de pilotage et de communication :

- en créant une commission paritaire de pilotage et de suivi de l'observatoire des métiers, dans le cadre de commission paritaire nationale emploi et formation
- en élaborant un référentiel des métiers de branche ou interbranche (logement social), développer les CQP, développer ou améliorer l'offre des formations qualifiantes ou certifiantes de la branche...
- en mettant en place un espace internet dédié à l'observatoire des métiers, à la formation professionnelle et ses différents dispositifs, à l'OPCA et aux principaux organismes de formations du secteur, aux travaux de la CPN et de la CPNEF, aux accords de branche, aux ressources humaines, à la bourse de l'emploi...

Il est notamment chargé :

- d'établir un programme de travail en fonction des travaux prévus par le comité paritaire de pilotage ;
- de présenter son programme de travail à la CPNEF pour recueillir son avis avant son adoption et à l'OPCA de la branche pour en demander son financement ;
- de veiller à la publication et à la diffusion des travaux.

L'observatoire présente systématiquement le résultat de chaque étude à la CPNEF. Sur cette base, cette commission examine périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications.

Les résultats de cet examen, les conclusions et recommandations adoptées par la CPNEF en matière de priorités de formation professionnelle sont mis à la disposition des chefs d'entreprise, des instances représentatives du personnel, des organismes compétents du secteur d'activité des ESH et des salariés, via l'espace internet prévu à cet effet.

Toute autre diffusion des études est décidée par accord de la CPNEF.

Les parties signataires s'engagent à ouvrir au cours des 12 prochains mois, dans le cadre de la CPNEF, une négociation visant à préciser les objectifs, le rôle et les moyens alloués à la CPNEF pour mettre en œuvre les travaux de l'observatoire des métiers.

## **Article 8**

### *Fonds paritaire de formation des ESH*

Afin de répondre aux besoins spécifiques de la branche et en vue de développer l'accès à la formation de l'ensemble des collaborateurs sur des compétences stratégiques, le fonds paritaire de formation des ESH permettra la réalisation d'actions prioritaires :

- les actions collectives de formation visant l'accompagnement des reconversions suite à une décision d'inaptitude ;
- les projets individuels et collectifs de formation des ESH ;
- la formation des représentants du personnel, et notamment sur les dispositifs de la formation professionnelle (entretien professionnel, CPF, CEP...) pour qu'ils soient le relais auprès des salariés, conformément à l'article 4 à l'accord du 27 avril 2000 relatif à la formation professionnelle (cf. partie III de la convention collective)
- les actions collectives de formation proposées aux salariés
- les actions de formation définies par la convention collective et ses accords de branche (gestion des carrières, contrat de génération, handicap, pénibilité, formation professionnelle...)

La CPNEF, créera un comité de pilotage qui sera chargé de suivre l'utilisation des ressources du fonds et de participer à l'élaboration du plan de formation et du catalogue de branche mis en œuvre par la fédération des ESH.

La CPNEF se réunira chaque année pour examiner la nécessité d'actualiser ces priorités et leurs modalités de déploiement, en fonction des besoins et au regard de l'utilisation des fonds disponibles.

Les parties signataires s'engagent à ouvrir au cours des 12 prochains mois, dans le cadre de la CPNEF, une négociation visant à préciser les objectifs, le rôle et les moyens alloués à la CPNEF pour réaliser le suivi du fonds paritaire de formation.

## **Article 9**

### *Politique de certification de la branche*

Sur la base des travaux menés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, la CPNEF :

- examinera le recensement des offres de formation certifiées reconnues au RNCP correspondant aux métiers de la branche et celles correspondant aux CQP de la branche ou CQPI applicables à notre branche ;
- préconisera la réalisation d'études d'opportunité en vue de la création de certificat de qualification professionnelle (CQP) pour les métiers de la branche. La CPNEF pourra également préconiser des études pour actualiser les unités de compétences liées au CQP existants ;
- validera le contenu des certificats de qualification professionnelle (CQP) de la branche ou inter-branches (CQPI) en termes d'unités de compétences ;
- publiera les critères permettant l'inscription sur les listes de formations éligibles au CPF et mettra à jour l'annexe à l'accord sur les formations qualifiantes éligibles au CPF, en examinant les formations certifiantes ou correspondant aux CQP de branche (ou CQPI applicables à notre branche) les plus adaptées et pouvant être réalisées dans le crédit d'heures du CPF.

Il est rappelé que, dans le strict respect des règles de concurrence, la branche professionnelle et notamment la CPNEF ne saurait favoriser un quelconque prestataire de formation. Afin d'aboutir à ses préconisations, la CPNEF examine l'ensemble des offres, en se basant sur des critères techniques (étendue géographique de l'offre, durée adaptée au CPF, moyens techniques et humains, etc.) et sur la base des unités de connaissance liées aux formations.

## **Article 10**

### *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.

Les membres de la CPNEF demandent au secrétariat des commissions :

- de prendre l'attache des organismes de formation (AFPOLS, Franchir...) partenaires des ESH en vue du développement d'offres de formations correspondant aux priorités définies par la branche,
- de s'assurer de la coordination et de l'animation territoriale, conjointement avec le mouvement HLM, des priorités définies par la branche.

## **Article 11**

### *Financement de la politique de formation*

Tout employeur concourt au développement de la formation professionnelle continue en participant, chaque année, au financement des actions de formation professionnelle.

Le financement de la formation représente l'un des moyens essentiels pour développer une politique de formation au sein de la branche et dans chacune des entreprises.

L'OPCA de la branche, véritable partenaire de celle-ci, accompagne les entreprises dans l'optimisation du financement de la formation pour les salariés et la performance des entreprises, dans le respect des dispositions déterminées par la branche et la CPNEF, après validation de la CPN.

Il appartient aux entreprises de décider librement d'un choix de versement volontaire supplémentaire à l'OPCA de la branche pour le développement de la formation professionnelle continue des salariés de la branche.

Chaque année, la CPNEF adresse à l'OPCA de la branche les orientations prioritaires à prendre en compte pour l'affectation des contributions légales, conventionnelles et les éventuelles contributions volontaires supplémentaires, qu'il s'agisse de projets collectifs ou de réponses à l'expression des besoins individuels des entreprises.



En complément des dispositions légales, les parties signataires au présent accord entendent doter la branche professionnelle de moyens dédiés et complémentaires afin de mener une politique de formation ambitieuse au travers du fonds paritaire de formation des ESH.

Cette contribution est mutualisée dans une section comptable distincte au sein de l'OPCA pour laquelle son usage et sa répartition relèvent de la compétence exclusive des partenaires sociaux de la branche.

Le taux de cette contribution conventionnelle est fixé au maximum à 0,20 % de la masse salariale.

Afin de permettre la montée en régime du fonds paritaire mutualisé des ESH, les parties signataires souhaitent que cette contribution soit appelée au 1<sup>er</sup> semestre de l'année en cours à hauteur de 0,15 % de la masse salariale <sup>(1)</sup>.

Au regard de la consommation par les salariés du budget disponible, le solde de cette contribution, soit 0,05 % de la masse salariale pourra être appelé sur décision de la CPNEF au plus tard en octobre.

Au regard de l'effort consenti par les entreprises de la branche, il est attendu que les entreprises aient un accès privilégié à l'offre d'accompagnement, à l'information et à la communication développées par l'OPCA de branche, ainsi qu'à la recherche de cofinancements publics pour les entreprises de la branche sur l'ensemble du territoire.

Sur la base d'un bilan des actions financées par l'OPCA de la branche et liées à ce financement conventionnel, les parties signataires pourront étudier la réévaluation du taux de contribution dans le cadre d'un avenant au présent accord.

Afin de compléter ces analyses, la fédération des ESH et l'OPCA de la branche organiseront annuellement une enquête de suivi de la qualité de services apportée aux entreprises, aux salariés et auprès de l'ensemble des parties prenantes.

## Article 12

### *Substitution aux accords en vigueur sur le thème de la formation professionnelle au sein de la branche des ESH*

Les parties signataires conviennent de substituer les dispositions de ce présent accord aux dispositions aux textes des accords et avenants précédemment en vigueur et portant sur le même objet :

- accord du 9 décembre 1994 relatif à Habitat formation ;
- accord du 27 avril 2000 relatif à la formation professionnelle, à l'exception des dispositions de l'article 1 relatif à la commission emploi et formation et à l'article 4 relatif aux moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux représentants du personnel pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation ;
- accord du 30 mai 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- avenant n° 1 du 14 février 2007 à l'accord sur la formation professionnelle ;
- accord du 26 février 2007 relatif au développement de la politique de formation professionnelle ;
- avenant du 12 avril 2011 à l'accord du 30 mai 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- avenant du 31 décembre 2012 à l'accord du 14 février 2007 relatif à la formation professionnelle.

---

(1) Cette disposition s'inscrit en substitution du prélèvement forfaitaire des frais de gestion de l'OPCA, consécutif à l'accord USH du 7 décembre 1994 (0,10 % de la masse salariale) et de la participation de 0,05 % de la masse salariale au fonds paritaire mutualisé, consécutif à l'accord ESH du 26 février 2007.



### **Article 13**

#### *Révision*

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

En application de l'article L. 2241-6 du code du travail, les organisations liées par la présente convention se réuniront au moins une fois tous les 3 ans pour examiner la nécessité de révision.

### **Article 14**

#### *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

Les accords d'entreprise ne peuvent déroger dans un sens moins favorable que l'accord de branche.

### **Article 15**

#### *Dépôt*

Le présent accord fait l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du code du travail.

### **Article 16**

#### *Extension*

En même temps que son dépôt, le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension auprès de la direction générale du travail.

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Après avoir lu et paraphé chacune des 18 pages, les représentants mentionnés en première et dernière page ont approuvé et signé l'ensemble de l'accord et ses annexes au nom de leur organisation.

Fait à Paris, le 6 octobre 2016.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

---

### Liste de branche des formations éligibles au compte personnel de formation

#### 1. Les certifications issues de l'inventaire de la CNCP :

- attestation de formation en matière de gestion des situations de crise et de comportement humain ;
- certificat de formation de base à la sécurité (technique individuelle de survie, formation de base lutte incendie, premiers secours élémentaires, sécurité des personnes et responsabilité sociale) ;
- certificat de sensibilisation à la sûreté ;
- certificat de formation spécifique à la sûreté ;
- certificat de qualification avancée à la lutte contre l'incendie ;
- certification amiante (art. R. 4412-139 du code du travail) ;
- habilitation électrique – 76 habilitations ;
- diplôme de compétence en langue (DCL) ;
- brevet informatique et internet pour adultes (B2I) ;
- certification C2i (informatique et internet) ;
- certificat d'aptitude à la conduite en sécurité (CACES) – 44 certificats ;
- les tests TOEFL (Test of English as a Foreign Language) ;
- le test BULATS (Business Language Testing Service) ;
- Cambridge English : Business Certificates (BEC) ;
- les tests TOEIC (Test of English for International Communication) ;
- certificat professionnel « Formateur professionnel » ;
- certificat de compétences en entreprise (CCE) « Exercer la mission de formateur en entreprise » ;
- certificat de compétences en entreprise (CCE) « Exercer la mission de tuteur en entreprise ».

#### 2. Les principales formations diplômantes du secteur :

- CAP Gardien immeuble ;
- CAP Maintenance hygiène des Locaux ;
- BAC PRO Technicien du bâtiment ;
- BAC PRO Services de proximité et vie locale ;
- BAC PRO Gestion et administration ;
- BAC PRO Commerce ;
- BAC PRO Comptabilité ;
- BTS Services et prestations des secteurs sanitaires et sociaux ;
- BTS Economie sociale et familiale ;
- BTS Bâtiment ;
- BTS Génie civil ;
- BTS Professions immobilières ;
- BTS Assistant de gestion PME-PMI ;
- DUT Génie civil ;
- Diplôme d'état conseiller en économie sociale et familiale ;
- Licence professionnelle montage et gestion du logement social ;
- Licence professionnelle droit du logement social ;

- Licence professionnelle management du logement social ;
- Licence professionnelle gestion de l’habitat social ;
- Licence professionnelle gestion technique du patrimoine ;
- Licence professionnelle management des organisations, management du logement social ;
- Licence professionnelle montage et gestion du logement locatif social ;
- Master d’urbanisme ;
- Master génie civil ;
- Master droit et administration publique, spécialité droit et politique de l’habitat ;
- Master droit immobilier et management du logement social ;
- Master management général des villes et du territoire ;
- Master construction, urbanisme, contrats ;
- Master formation de formateurs aux métiers de l’enseignement et de la formation ;
- Diplôme d’état d’architecte ;
- Diplôme d’études en architecture ;
- Titre d’ingénieur ;
- Diplôme universitaire droit du logement ;
- Diplôme universitaire formateur d’adultes ;
- Titre formateur professionnel d’adultes.

### 3. Les formations qualifiantes du secteur professionnel

Sont visées les formations qualifiantes pour les emplois suivants :

- employé d’immeuble ;
- gardien/gestionnaire d’immeuble ;
- responsable/directeur d’agence ;
- chargé/gestionnaire de clientèle ;
- chargé/responsable d’opérations ;
- gestionnaire immobilier/régisseur ;
- responsable de programme immobilier ;
- évaluateur immobilier.

A la date de signature de l’accord, sont reconnus comme formations qualifiantes :

- le titre RNCP niveau 5 « Gardien d’immeuble » délivré par l’EMIS/AFPOLS, mis en œuvre également par Losfor et le SIADEP ;
- le titre RNCP niveau 3 « Responsable de site en habitat social » délivré par l’EMIS/AFPOLS ;
- le titre RNCP niveau 2 « Gestionnaire immobilier/régisseur » (vente et gestion d’immeuble) délivré par l’institut d’études juridiques et techniques appliquées à l’immobilier, la construction et l’habitat (ICH) – 7 unités d’enseignement (droit des baux, copropriétés, fiscalité Immobilière, statut et déontologie immobilière, contrats de vente, immobilier d’entreprise, comptabilité immobilière) ;
- le titre RNCP niveau 2 « Responsable de programme immobilier » délivré par l’institut d’études juridiques et techniques appliquées à l’immobilier, la construction et l’habitat (ICH) – 6 unités d’enseignement (urbanisme/aménagement, finances immobilières, marchés et contrats de travaux, droit promotion et sociétés immobilières, fiscalité immobilière, responsabilité et assurances construction) ;
- le titre RNCP niveau 2 « Evalueur immobilier (expertise et estimation) » délivré par l’institut d’études juridiques et techniques appliquées à l’immobilier, la construction et l’habitat (ICH) – 7 unités d’enseignement (urbanisme/aménagement, fiscalité immobilière, économie

immobilière, expertise judiciaire, estimation immobilière, immobilier d'entreprise, introduction à la technologie bâtiment) ;

- le parcours de qualification « Directeur(trice)/Responsable d'agence en habitat social » délivré par l'EMIS/AFPOLS (\*) ;
- le parcours de qualification « Chargé(e) de gestion locative sociale » délivré par l'EMIS/AFPOLS (\*) ;
- le parcours de qualification « Technicien(ne) de patrimoine immobilier social » délivré par l'EMIS/AFPOLS (\*) ;
- le parcours de qualification « Chargé(e) d'opérations » délivré par l'EMIS/AFPOLS (\*) ;
- le parcours de qualification « Chargé(e) d'accueil en habitat social » délivré par l'EMIS/AFPOLS (\*) ;
- le parcours de qualification « Gardiens d'immeuble » porté par l'ARRA (dispositif ECLOR) (\*) ;
- les parcours de qualification « Gardiens d'immeuble » et « Responsable de secteur » mis en œuvre par Franchir (\*) .

Ainsi que prévu par l'article 9 du présent accord, la liste de la présente annexe est mise à jour au minimum 1 fois par an, par la CPNEF au vu :

- des offres de formation relevant d'un CQP ou CQPI validé par la CPNEF de la branche ;
- des formations certifiantes en cours de validation au niveau du RNCP (exemple : formation chargé de clientèle EMIS/AFPOLS en cours de validation par la CNCP).

(\*) Sous réserve de la validation par la CPNEF de leur instruction et de leur inscription.