

Brochure n° 3190 | Convention collective nationale

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

**Accord du 30 janvier 2020**  
relatif à la formation professionnelle et à l'alternance

NOR : ASET2050486M

IDCC : 2150

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**FNESH,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**BATIMAT-TP CFTC ;**

**FNSCB CFDT ;**

**FESSAD UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les entreprises sociales pour l'habitat (ESH) sont confrontées à des profondes mutations de leur environnement économique et social, les invitant à engager des transformations de leurs organisations pour répondre à ces enjeux.

Pour accompagner ces transformations, les parties signataires du présent accord souhaitent rappeler que le développement des compétences des salariés de la branche par la voie de la formation professionnelle constitue un levier incontournable.

Avec le présent accord, elles dotent les entreprises et salariés de la branche professionnelle, d'un ensemble d'outils et de moyens volontaires pour porter ces ambitions.

La loi du 5 septembre 2018 en invitant l'ensemble des parties prenantes du secteur à réinterroger leurs priorités et moyens, réaffirme le rôle primordial des partenaires sociaux de la branche pour définir, suivre et évaluer leurs politiques de formation professionnelle et d'emploi.

Le présent accord s'il engage d'une part, les entreprises et salariés de la branche professionnelle et leurs représentants, missionne également leurs partenaires (opérateur de compétences, organismes/écoles de formation, opérateurs régionaux du CEP, associations Transitions Pro...) qui auront à mettre en œuvre ces politiques.

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

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 développement des compétences**

Le plan de développement des compétences est organisé par l'employeur sur la base des orientations de la formation 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 et d'entreprise.

Le plan de développement des compétences permet d'identifier les besoins en compétences 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.

Les actions qui concourent au développement des compétences sont les actions de formation, les bilans de compétences, les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience et les actions de formation par apprentissage. Ces actions de formation peuvent se réaliser en présentiel, à distance ou en situation de travail.

Le plan de développement se substitue au plan de formation et révèle derrière ce changement de terminologie, une finalité modifiée ; l'acquisition de compétences étant l'objectif premier du plan, la formation et sa modalité pédagogique (formation en présentiel, formation à distance, formation en situation de travail, etc.) choisie n'étant qu'un moyen et une modalité pour l'atteindre.

Les parties signataires invitent les entreprises à inscrire leur plan de développement des compétences dans la continuité de leur gestion des emplois et des parcours professionnels, tout en identifiant les possibilités de co-construction entre l'entreprise et les nouvelles libertés accordées aux salariés en matière de formation professionnelle notamment dans le cadre du compte personnel de formation co-construit (cf. article 4.1.c).

La gestion des emplois et des compétences soutenue par le plan de développement des compétences permet de donner de la visibilité dans un contexte de transformation des entreprises sociales pour l'habitat, et d'accompagner l'évolution des métiers en anticipant les besoins futurs en compétences et en emploi, favorisant par là même, le développement de l'employabilité et la sécurisation des salariés.

Enfin, les parties signataires rappellent qu'à l'exception des formations obligatoires pour l'exercice d'une activité ou d'une fonction, toute action de formation peut, avec l'accord du salarié, se dérouler en tout ou partie hors temps de travail ; cette modalité d'organisation de la formation peut alors constituer une des formes possibles de co-engagement du salarié.

En l'absence d'accord d'entreprise précisant les formations pouvant se dérouler dans ce cadre et les limites de temps associées, l'organisation d'une formation en tout ou partie hors temps de travail est limitée à 30 heures par an et par salarié (ou 2 % du forfait pour les salariés concernés par une convention de forfait en jours).

### Article 3.1 | *Le rôle des représentants du personnel*

L'examen en comité social et économique (CSE) de la politique sociale de l'entreprise doit permettre de s'assurer que les actions qui concourent au développement des compétences prévues au plan et la communication sur les outils de formation disponibles (CPF, VAE, bilan de compétences, apprentissage et professionnalisation, support d'auto-formation, formation en situation de travail, conseil en matière de formation et carrière...) permettent aux salariés concernés un accès effectif à la formation.

À 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 la formation, chargée de préparer les diverses consultations du comité social et économique en matière de formation.

La commission de la formation se réunit en amont des séances du comité social et économique, 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. article 8), des actions visant à accompagner les représentants du personnel à la mise en œuvre de leurs missions.

### Article 3.2 | *Le 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 « FESS 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'opérateur de compétences de la branche.

Le budget consacré à ces actions est constitué sur la base des fonds collectés à l'année N – 1 (exemple : 2019 pour 2020) et sera validé chaque année par la commission paritaire nationale emploi et formation de la branche (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 la mobilisation de ce congé de formation économique sociale et syndicale (CFESS) par les salariés de la branche, la CPNEF met à disposition un guide pratique, en partenariat avec l'opérateur de compétences.

## Article 4 | *Les outils à l'initiative des salariés*

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.

À ce titre, les travaux prospectifs notamment réalisés dans le cadre de l'observatoire des métiers de la branche (cf. article 7), constitue un espace de ressources et d'information utiles à l'initiative des salariés.

Pour appuyer le déploiement de ces parcours, la fédération des ESH mettra à jour le guide pratique élaboré en 2017, à destination des salariés et présentant les dispositifs et modalités d'accès à la formation.

Ce guide a vocation à permettre une compréhension facilitée des outils et de l'environnement de la formation pour tous, en mettant notamment en relief les objectifs, les particularités, les bénéficiaires et les possibilités de financement des projets de formation.

### Article 4.1 | *Le compte personnel de formation (CPF)*

#### a) Le cadre général

Le compte personnel de formation constitue un outil incontournable de chaque salarié pour choisir son avenir professionnel, en permettant un accès à des formations professionnelles à forte valeur ajoutée.

Le compte personnel de formation est alimenté en euros et en fonction du temps de travail pour les salariés dont la durée de travail est inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail.

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, de choisir, de s'inscrire et d'acheter sa formation, le salarié pourra se rendre sur le service dématérialisé gratuit, dédié à cet effet : <http://www.moncompteformation.gouv.fr/>.

Si le coût de la formation est supérieur au montant des droits CPF acquis par le salarié, le salarié aura à contribuer au financement de sa formation en payant le reste à charge, ou pourra envisager de solliciter son employeur dans le cadre d'un CPF co-construit (cf. article 4.1.b).

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

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.

L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour y répondre, à compter de la date de réception de la demande du salarié. 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 du service dématérialisé <http://www.moncompteformation.gouv.fr/>, sans avoir à en demander l'autorisation préalable à son employeur.

En outre, les actions de formations éligibles au compte personnel de formation permettent :

- d'acquérir une qualification (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle, certificat spécialisé, etc.) ;
- d'acquérir le socle de connaissances et de compétences (Cléa et Cléa numérique) ;
- d'être accompagné pour la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- de réaliser un bilan de compétences ;
- de préparer un permis de conduire ;
- de créer ou reprendre une entreprise ;
- pour les bénévoles et volontaires en service civique, d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions.

#### b) Le CPF concerté avec l'entreprise

Les parties signataires souhaitent que les projets de mobilisation du CPF des salariés puissent être soutenus par les entreprises de la branche lorsque ce projet fait écho aux orientations traduites au sein du plan de développement des compétences de l'entreprise.

Lorsque le salarié souhaite réaliser sa formation en tout ou partie pendant le temps de travail ou lorsque les droits CPF acquis par le salarié ne sont pas suffisants pour couvrir les frais pédagogiques, le salarié peut demander à être accompagné par son entreprise avec la mobilisation de moyens nécessaires à la réalisation du projet de formation. L'entreprise peut dans ce cadre :

- apporter son conseil sur le choix de la certification à préparer, de l'organisme de formation à solliciter, le coût de la formation, les prérequis nécessaires ou les financements envisageables ;
- autoriser le salarié à suivre sa formation durant le temps de travail et prévoir ainsi, le maintien de sa rémunération durant la formation ;
- financer tout ou partie des frais de formation en complément des droits CPF acquis par le salarié : coût de la formation, frais de déplacement, frais de garde...

Ces investissements pourront être financés en partie par le fonds paritaire de formation des ESH (cf. article 8) ou par l'entreprise dans le cadre de son plan de développement des compétences.

#### c) Le CPF de transition professionnelle

Le projet de transition professionnelle, ou CPF de transition professionnelle, constitue une modalité particulière de mobilisation du CPF, permettant aux salariés souhaitant changer de métier ou se reconvertir, de financer des formations certifiantes en lien avec un projet professionnel défini.

Ce dispositif se substitue au congé individuel de formation (CIF) depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Le projet de transition professionnelle, ou CPF de transition professionnelle, peut être mobilisé par tout salarié justifiant d'une activité salariée d'au moins 24 mois (consécutifs ou non), dont 12 mois dans la même entreprise.

Des conditions particulières d'ancienneté sont prévues réglementairement pour les salariés en contrat à durée déterminée, les salariés en situation de handicap et les salariés licenciés pour motif économique ou pour inaptitude n'ayant pas suivi de formation entre leur licenciement et leur nouvel emploi.

Le salarié souhaitant mobiliser son CPF dans ce cadre, doit solliciter une demande d'absence auprès de son employeur avant le démarrage de sa formation et selon un délai qui varie en fonction de la durée de la formation et de l'organisation de la formation.

L'employeur doit répondre à cette sollicitation dans un délai variant selon les situations prévues par les dispositions légales. Il peut reporter la demande et son silence vaut acceptation de la demande.

La mobilisation du CPF de transition professionnelle est par ailleurs, conditionnée à la validation par la commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR) compétente, qui s'assure de la cohérence et de la viabilité du projet.

Les CPIR, dénommées associations Transitions Pro, en charge de la mise en œuvre au sein de chaque région administrative de la mise en œuvre du CPF de transition professionnelle se substituent aux FONGECIF (et ex-OPCACIF) à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Le salarié mobilisant un projet de transition professionnelle, ou CPF de transition, bénéficie d'un congé d'absence spécifique durant lequel il est rémunéré, dans certaines limites fixées la loi, par la commission paritaire interprofessionnelle régionale compétente.

## **Article 4.2 | *Le conseil en évolution professionnelle***

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé, ouvert 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 (développement de compétences, reconversion, reprise ou création d'entreprise...). Il permet :

- d'être informé sur son environnement professionnel et l'évolution des métiers, en lien avec les besoins économiques et sociaux existants et prévisibles dans les territoires ;
- de faciliter l'accès à la formation, en identifiant les compétences détenues, en les valorisant et en déterminant celles 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 ou de reconversion professionnelle.

Les opérateurs, chargés de recevoir les salariés dans le cadre du conseil en évolution professionnelle, sont selon leur statut :

- les opérateurs du CEP habilités par France compétences,
- les missions locales ;
- l'association pour l'emploi de cadres (APEC) ;
- le réseau des Cap emploi pour les personnes en situation de handicap ;
- le Pôle emploi.

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

## Article 5 | *L'alternance*

L'alternance, en tant que modalité pédagogique particulière, constitue un enjeu stratégique pour le développement de l'employabilité des salariés les moins qualifiés, des jeunes et des demandeurs d'emploi.

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

Les parties signataires entendent poursuivre leurs engagements en faveur du développement de l'alternance au sein des entreprises sociales de l'habitat, tant en direction de l'apprentissage qu'en direction de la professionnalisation.

### Article 5.1 | *Intégration dans le secteur d'activités*

Pour répondre aux besoins et éventuelles difficultés de recrutement et pour soutenir l'intégration au sein du secteur, la préparation opérationnelle à l'emploi (POE), qu'elle soit individuelle ou collective, constitue un outil privilégié pour 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.

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.

Par ailleurs, les parties signataires souhaitent prolonger cet engagement en faveur de l'intégration dans le secteur d'activités, en apportant leur soutien aux démarches de promotion des métiers et des opportunités d'emploi de la branche, en partenariat avec les acteurs de l'emploi (Pôle emploi, Éducation nationale/Onisep, régions, missions locales, structures de l'insertion par l'activité économique, Cap emploi...).

### Article 5.2 | *L'apprentissage*

Toute entreprise sociale pour l'habitat peut embaucher un apprenti.

Les parties signataires invitent les entreprises sociales de l'habitat à prendre en considération, la formation par apprentissage comme une voie d'intégration des futurs salariés, notamment lors de l'élaboration de leurs plans de développement des compétences.

#### a) Publics visés et certifications préparées par l'apprentissage

Les apprentis sont principalement les jeunes de 16 à 29 ans révolus, mais également au-delà de 29 ans, les candidats préparant un diplôme d'un niveau supérieur à celui obtenu (jusqu'à 31 ans), les travailleurs handicapés (sans limite d'âge) et les personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise.

En outre, les jeunes ayant achevé le premier cycle de l'enseignement secondaire (fin de classe de 3<sup>e</sup>) et dès lors qu'ils ont atteint l'âge de 15 ans, peuvent commencer à exécuter un contrat d'apprentissage.

L'apprentissage permet de préparer :

- un diplôme professionnel de l'enseignement secondaire : certificat d'aptitude professionnelle (CAP), baccalauréat professionnel (Bac pro.), brevet professionnel (BP), mention complémentaire (MC) ;



- un diplôme de l'enseignement supérieur : brevet de technicien supérieur (BTS), diplôme universitaire de technologie (DUT), licences professionnelles, masters professionnels, diplômes d'ingénieur, diplôme d'école supérieure de commerce, etc.
- un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Un contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée déterminée allant de 6 à 36 mois ou dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

Cette durée du contrat peut être adaptée pour être déconnectée du cycle de formation dans certains cas (signature du contrat avant le début de la formation, mobilité internationale...) et sous certaines conditions (signature d'une convention tripartite avec l'organisme de formation).

## **b) Financement**

La prise en charge des frais de formation en apprentissage est assurée par l'opérateur de compétences de la branche selon un niveau annuel et forfaitaire défini par la branche et conforme aux exigences de France compétences.

Ces niveaux de prise en charge peuvent être modulés en fonction de la taille des entreprises ou de la modalité pédagogique retenue (cf. formation à distance notamment).

En outre, aucune contrepartie financière ne peut être demandée ni à l'apprenti à l'occasion de la conclusion ou de la rupture du contrat d'apprentissage.

Les parties signataires entendent prendre la mesure des responsabilités qui incombent dorénavant à la branche professionnelle en matière de développement de l'apprentissage.

À ce titre, la CPNEF participe à la détermination des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et étudiera la mise en place de partenariats pour soutenir le développement de l'apprentissage dans la branche (soutien à la création de CFA, partenariat-écoles...).

La CPNEF procède chaque année à un bilan d'application des dispositions du présent article et examine la nécessité de revoir les forfaits en fonction notamment des besoins et au regard de l'utilisation des fonds disponibles.

## **Article 5.3 | Le contrat de professionnalisation**

### **a) Objet et bénéficiaires**

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.

En application des dispositions légales en vigueur, 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 (CQP) ;
- 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 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 ;
- commercialisation de logements.

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 sorti 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.

L'action de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 36 mois pour :

- les jeunes de 16 à 25 ans pour compléter leur formation initiale, qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les demandeurs d'emplois âgés de 26 ans et plus, inscrits à Pôle emploi depuis plus de 1 an ;
- les titulaires de minima sociaux (RSA, ASS, AAH) ;
- les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Par ailleurs, afin de favoriser leur intégration au sein de l'entreprise et compléter leurs actions de professionnalisation, les parties signataires invitent les ESH à faire participer leurs salariés en contrat de professionnalisation aux formations organisées en interne par l'entreprise.

#### d) Rémunération

La rémunération des salariés en contrat de professionnalisation conclu à de la date d'entrée en vigueur de l'accord, ne pourra être inférieure à :

- salariés âgés de moins de 21 ans : 60 % de la rémunération minimale annuelle conventionnelle du premier niveau de chacune des classifications (G1, EE, OE, EQ, OQ1), sans être inférieure mensuellement à 60 % 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 : 70 % de la rémunération minimale annuelle conventionnelle du premier niveau de chacune des classifications (G1, EE, OE, EQ, OQ1), sans être inférieure mensuellement à 70 % du Smic ;

- salariés âgés de 21 ans à moins de 26 ans : 75 % de la rémunération minimale annuelle conventionnelle du premier niveau de chacune des classifications (G1, EE, OE, EQ, OQ1), sans être inférieure mensuellement à 75 % du Smic ;
- salariés âgés de 21 ans à moins de 26 ans titulaires d'une qualification égale ou supérieure au Bac. pro. ou titre ou diplôme professionnel de même niveau : 85 % de la rémunération minimale annuelle conventionnelle du premier niveau de chacune des classifications (G1, EE, OE, EQ, OQ1), sans être inférieure mensuellement à 85 % du Smic ;
- salariés âgés de 26 ans et plus : 90 % de la rémunération minimale annuelle conventionnelle du premier niveau de chacune des classifications (G1, EE, OE, EQ, OQ1), sans être inférieure mensuellement au Smic.

#### e) Financement

La prise en charge des contrats de professionnalisation est assurée par l'opérateur de compétences de la branche selon un niveau annuel et forfaitaire défini par la branche, permettant de couvrir tout ou partie des frais pédagogiques, de la rémunération, des charges sociales afférentes, des frais de transports et des frais d'hébergement.

Les parties signataires actent que les niveaux de prise en charge des contrats de professionnalisation sont déterminés en cohérence avec ceux déterminés par la CPNEF pour les contrats d'apprentissage selon le niveau de qualification et la spécialité de formation préparées.

Ces niveaux de prises en charge des contrats de professionnalisation tiennent compte des missions légales des organismes de formation en matière de professionnalisation, en comparaison à celles qui doivent être respectées par les CFA.

La CPNEF procède chaque année à un bilan d'application des dispositions du présent article et examine la nécessité de revoir les forfaits en fonction notamment des besoins et au regard de l'utilisation des fonds disponibles.

### Article 5.4 | *La reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A)*

#### a) Objet et bénéficiaires

La reconversion ou la promotion par alternance, ou dispositif Pro-A, a pour objet de permettre au salarié de bénéficier d'une promotion professionnelle ou de changer de métier, par des actions de formation ou par la voie de la VAE en vue de l'acquisition d'une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

La Pro-A peut également permettre l'acquisition du socle de connaissance et de compétences (Cléa) et du socle de connaissance et de compétences numérique (Cléa numérique).

La Pro-A est ouverte aux salariés en CDI, notamment ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail afin de favoriser leur évolution ou promotion professionnelle et leur maintien dans l'emploi.

Pour y être éligible, le salarié ne doit pas détenir une certification d'un niveau équivalent au grade de la licence.

#### b) Déroulement

La Pro-A se déroule selon des règles similaires aux dispositions conventionnelles de branche relatives au contrat de professionnalisation.

La promotion ou la reconversion par l'alternance peut être mobilisée à l'initiative de l'employeur ou du salarié et fait l'objet d'un avenant au contrat de travail qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance.

Ainsi, le dispositif Pro-A peut être conclu pour une durée pouvant être portée jusqu'à 24 mois, et sans être inférieure à 6 mois.

La durée de l'action de professionnalisation est établie en cohérence avec la durée de l'avenant au contrat de travail conclu avec le salarié.

La durée des actions d'évaluation, de personnalisation du parcours, d'accompagnement externe et de formation dont le salarié bénéficie, 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.

Ces actions peuvent se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail, avec l'accord du salarié, et dans les limites fixées par les dispositions légales ou par accord collectif d'entreprise.

#### c) Liste des certifications éligibles

La liste des certifications éligibles à Pro-A fait l'objet d'un accord de branche dédié au regard du contexte et des enjeux des ESH.

#### d) Financement

La prise en charge de la Pro-A est assurée par l'opérateur de compétences de la branche selon un niveau annuel et forfaitaire défini par la branche, permettant de couvrir tout ou partie des frais pédagogiques, de la rémunération, des charges sociales afférentes, des frais de transports et des frais d'hébergement.

La CPNEF procède chaque année à un bilan d'application des dispositions du présent article et examine la nécessité de revoir les forfaits en fonction notamment des besoins et au regard de l'utilisation des fonds disponibles.

### Article 5.5 | *Le tutorat*

Dans le prolongement des dispositions de l'accord de branche du 23 mars 2014 relatif au tutorat, les salariés bénéficient de l'accompagnement d'un tuteur ou d'un maître d'apprentissage dans le cadre des actions de professionnalisation et d'apprentissage, dont les missions essentielles sont 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 et à l'évaluation du suivi de la formation ;
- évaluer le niveau des compétences acquises en fin de formation.

L'employeur veille à :

- permettre au tuteur ou au maître d'apprentissage 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 ou de maître d’apprentissage ;
- assurer la formation du tuteur ou d’un maître d’apprentissage.

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’opérateur de compétences 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 6.1 | L’entretien professionnel et l’état des lieux récapitulatif**

### **a) Cadre général**

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.

Par ailleurs, tous les 6 ans, 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 (papier ou numérique) est communiquée 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.

Les notions de progressions salariales et professionnelles sont définies et appréciées :

- progressions salariales : évolutions du salaire brut (salaire de base et/ou primes), développement du temps de travail pour les salariés à temps partiel ;
- 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.

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. article 4.2).

### **b) Périodicité conventionnelle de l’entretien professionnel**

Les parties signataires recommandent aux entreprises de mettre en place et selon les outils et moyens dont elles disposent d’une part, un dispositif d’information sur les moyens à disposition des salariés pour faciliter l’accès à la formation et d’autre part, une démarche de recueil régulier des besoins en compétences individuels, des besoins en formation et des souhaits d’évolution professionnelle (exemple : fiche de recueil des besoins, entretien annuel, feedback en continu, souhait d’évolution professionnelle, bourse de l’emploi interne...).

Le salarié bénéficie *a minima* d’un entretien professionnel au cours des 6 dernières années.

Cette période de 6 ans est décomptée par année civile afin de faciliter les campagnes collectives d’entretien au sein des entreprises. En conséquence et à titre d’exemple, tous les salariés embauchés en 2019 pourront bénéficier de l’entretien professionnel sur la période allant jusqu’au 31 décembre 2024.

## **Article 6.2 | *Le 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. Elles peuvent être inscrites au plan de développement des compétences de l'entreprise.

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 | *La validation des acquis de l'expérience***

La validation des acquis de l'expérience (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 7 | *L'observatoire des métiers des ESH***

L'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences, ou observatoire des métiers de la branche, 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 et 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'opérateur de compétences 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...

L'observatoire des métiers 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'opérateur de compétences de la branche pour en demander son financement ;
- de veiller à la publication et à la diffusion des travaux.

L'observatoire des métiers 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.

## **Article 8 | *Le 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 permet 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, handicap, pénibilité, formation professionnelle...).

La CPNEF a mis en place un comité de pilotage en charge 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 réunit 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.

## **Article 9 | *La politique de certification des ESH***

Sur la base des travaux menés par l'observatoire des métiers de la branche, la CPNEF :

- examine 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 ;
- préconise 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 aux CQP existants ;
- valide le contenu des certificats de qualification professionnelle (CQP) de la branche ou inter-branches (CQPI) en termes d'unités de compétences ;
- négocie l'accord de branche ou son avenant dédié à la promotion ou la reconversion par l'alternance ;
- détermine les niveaux de prise en charge et forfaits pour les dispositifs de l'alternance.



## **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.

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.

Les membres de la CPNEF demandent au secrétariat des commissions :

- de prendre l'attache des organismes de formation 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'opérateur de compétences de la branche (OPCO), véritable partenaire de celle-ci notamment dans le soutien à la création des CQP et à la mise en œuvre d'une GPEC de branche avec l'observatoire des métiers, accompagne les entreprises particulièrement pour développer l'alternance dans le respect des dispositions déterminées par la branche.

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

Chaque année, la CPNEF adresse à l'opérateur de compétences les orientations prioritaires à prendre en compte pour l'affectation des contributions conventionnelles.

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 conventionnelle de branche est mutualisée dans une section comptable distincte au sein de l'OPCO ou toute autre entité désignée par la branche professionnelle. L'usage et la répartition relèvent de la compétence exclusive des partenaires sociaux de la branche dans le respect des dispositions légales.

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

Afin de permettre la montée en régime du fonds paritaire de formation des ESH, les parties signataires souhaitent que cette contribution soit appelée à hauteur de 0,15 % de la masse salariale<sup>[1]</sup>.

[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.



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 pour l'année à venir.

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'OPCO de la 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'OPCO 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'OPCO 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<sup>er</sup> relatif à la commission emploi et formation et ;
  - 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 ;
- accord collectif national du 6 octobre 2016 sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans la branche des ESH.

## **Article 13 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

Aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de 50 salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

## **Article 14 | Révision**

Les parties au présent accord se réuniront pour examiner la nécessité de réviser le présent accord en cas de changement apporté aux missions confiées à l'opérateur de compétences en matière de collecte et de gestion des contributions conventionnelles relatives au CFESS de branche (cf. article 3.2) et au fonds paritaire de formation des ESH (cf. article 8).

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 5 ans pour examiner la nécessité de révision.

### **Article 15 | Durée et entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans.

Il entrera en application à compter de sa date de signature.

### **Article 16 | 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 17 | 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 17 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 30 janvier 2020.*

(Suivent les signatures.)