

Accord du 9 juin 2020
relatif à la formation professionnelle

NOR : ASET2050804M

IDCC : 1512

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

FPI,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FEC FO ;

SNUHAB CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Champ d'application

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises relevant de la branche de la promotion immobilière (IDCC 1512).

Préambule

1. Objectifs de l'accord

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a réformé en profondeur la formation professionnelle en intégrant dans son champ les actions de formation par apprentissage. En conséquence, le modèle de financement de la formation professionnelle a considérablement évolué : les entreprises sont dorénavant soumises au versement d'une contribution unique à la formation professionnelle et à l'apprentissage auprès des Urssaf.

Plusieurs nouveaux dispositifs ont été créés : le congé de transition professionnelle qui se substitue au congé individuel de formation, les actions de reconversion ou de promotion par alternance dites actions de « Pro-A » qui remplacent les périodes de professionnalisation et les dispositifs existants sont réformés : le compte personnel de formation, le plan de formation a été renommé plan de développement des compétences, le contrat de professionnalisation et le contrat d'apprentissage.

Afin d'intégrer ces nombreux changements, les partenaires sociaux représentatifs (ci-après dénommés « la branche ») ont décidé de procéder à la dénonciation de l'accord du 10 novembre 2005 relatif à la formation professionnelle et de ses avenants du 20 février 2015 et du 17 novembre 2017 et de conclure un nouvel accord.

Le présent accord annule et remplace les accords susvisés.

Le présent accord sera complété par ailleurs d'un accord spécifique relatif aux actions de reconversion ou de promotion par alternance.

2. Axes de développement au niveau de la branche

La branche a identifié deux axes de développement stratégiques à court/moyen terme : le développement de l'alternance et le développement des compétences des collaborateurs.

S'agissant du développement de l'alternance, il apparaît qu'en 2018, 2 577 jeunes (1 200 stagiaires, 1 017 salariés en contrats de professionnalisation et 360 apprentis) ont été accueillis dans les entreprises de promotion immobilière représentant ainsi 8,5 % de l'effectif global.

L'objectif est de parvenir à accueillir 3 000 jeunes soit 10 % de l'effectif global d'ici 2022, puis 12 % de l'effectif en 2025 en développant principalement le recours à l'apprentissage, axe majeur de développement. Il s'agira ainsi d'augmenter la proportion d'alternants dans les effectifs pour atteindre 5 % de l'effectif en 2022 puis 7 % en 2025.

La branche vise une progression annuelle d'au moins 10 % du nombre de salariés en contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation dans les entreprises de 250 salariés et plus.

Pour soutenir cette ambition, plusieurs leviers concernant à la fois la demande et l'offre ont été identifiés par la branche :

- informer sur les métiers de la promotion immobilière et les formations existantes, notamment via la plate-forme promoteurs de talents (PDT) ;
- informer sur l'alternance et la représentation des acteurs sur l'alternance ;
- faciliter la mise en relation des jeunes et des entreprises, notamment via PDT ;
- diffuser un kit/une boîte à outils « alternance » pour les entreprises ;
- mettre en place des formations de tuteur & maître d'apprentissage ;
- réfléchir aux conditions de compétence du tuteur et du maître d'apprentissage, pour faciliter le déploiement de l'alternance dans les TPE-PME ;
- fixer des critères de financement des contrats de professionnalisation et des contrats d'apprentissage ;
- mesurer l'efficacité et mesurer la qualité des cursus de formation en alternance ;
- engager une réflexion sur la certification professionnelle de branche ;
- participer par la voix de la FPI aux commissions professionnelles consultatives des ministères pour les diplômes qui concernent la promotion immobilière ;
- développer les partenariats avec les écoles/universités.

Concernant le développement des compétences des collaborateurs, la branche souhaite favoriser le départ en formation des salariés, pour atteindre 16 000 stagiaires en formation d'ici 2022 (contre 14 886 en 2018), puis 18 000 en 2025.

En conséquence, elle prévoit de soutenir les demandes de formation des salariés en :

- les encourageant à réfléchir à leur évolution professionnelle : communication de branche sur l'entretien professionnel et sur les dispositifs existants : conseil en évolution professionnelle, compte personnel de formation, congé de transition professionnelle, action de reconversion ou de promotion par alternance dite « Pro-A » ;

- les incitant à mobiliser leur compte personnel de formation et en listant des certifications prioritaires de branche éligibles au CPF pouvant faire l’objet d’un abondement de l’entreprise.

La branche prévoit également de développer l’offre de formation, notamment en :

- engageant une réflexion sur la certification professionnelle de branche ;
- favorisant le développement du dispositif de reconversion ou promotion par l’alternance ;
- déployant une offre de formation spécifique à la branche.

Chapitre I^{er} Le développement de l’alternance au sein de la branche

1. L’apprentissage

Le contrat d’apprentissage est un contrat de travail associant une formation théorique dispensée en centre de formation et l’acquisition d’un savoir-faire sur un poste de travail en entreprise. Il peut être conclu à durée déterminée, et sa durée correspond alors à la durée de la période d’apprentissage. Il peut également être conclu à durée indéterminée, la période d’apprentissage se déroulant alors au début du contrat.

a) Publics bénéficiaires

Ce contrat est notamment ouvert aux :

- personnes âgées de 16 à 29 ans révolus ;
- jeunes âgés d’au moins 15 ans peuvent débiter un contrat d’apprentissage s’ils justifient avoir accompli la scolarité du 1^{er} cycle de l’enseignement secondaire ;
- jeunes qui atteignent l’âge de 15 ans avant le terme de l’année civile ;
- personnes en situation de handicap sans limitation d’âge ;
- personnes qui ont un projet de création ou de reprise d’entreprise dont la réalisation est subordonnée à l’obtention du diplôme ou titre sanctionnant la formation poursuivie sans limitation d’âge.

b) Formations éligibles

Le contrat d’apprentissage a pour objet de donner à des travailleurs, ayant satisfait à l’obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l’obtention d’une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

c) Rémunération

L’employeur s’engage à rémunérer l’apprenti conformément à la législation en vigueur et à lui donner les moyens nécessaires à la réalisation des missions confiées.

L’apprenti s’engage pour sa part à suivre la formation avec assiduité et à travailler pour le compte de son employeur conformément aux missions confiées.

d) Financement

Le législateur a instauré le principe de la gratuité de la formation pour l’apprenti. Ainsi les centres de formation ne peuvent conditionner l’inscription d’un apprenti au versement par ce dernier d’une contribution financière de quelque nature qu’elle soit.

Les contrats d’apprentissage sont pris en charge par l’OPCO au niveau de prise en charge fixé par les branches. Ce niveau est déterminé pour les contrats d’apprentissage en fonction du domaine d’activité du titre ou du diplôme visé et ce, conformément aux recommandations de France compétences. À défaut de fixation du niveau de la prise en charge par la branche ou de

prise en compte des recommandations de France compétences, les modalités de détermination de la prise en charge sont définies par décret.

2. Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail associant une formation théorique dispensée en centre de formation et l'acquisition d'un savoir-faire sur un poste de travail en entreprise. Il peut être conclu à durée déterminée, et sa durée correspond alors à la durée de l'action de professionnalisation. Il peut également être conclu à durée indéterminée, l'action de formation se déroulant alors au début du contrat.

a) Publics bénéficiaires

Ce contrat est ouvert notamment :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus, afin de compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

Il peut également être proposé :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- aux demandeurs d'emploi de plus de 1 an quel que soit leur âge ;
- aux bénéficiaires des minima sociaux ;
- aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

b) Formations éligibles

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du code du travail et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Le contrat de professionnalisation peut également être conclu à titre expérimental conformément à la législation en vigueur en vue d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences en accord avec le salarié, notamment en vue d'acquérir un ou plusieurs blocs de compétences mentionnés à l'article L. 6113-1 du code du travail.

L'action de professionnalisation doit avoir une durée comprise entre 6 et 12 mois. L'action de professionnalisation peut être portée à 24 mois :

- lorsque la nature des qualifications prévues l'exige. Il en est ainsi des certifications professionnelles (diplôme, titre ou certificat de qualification professionnelle) exigeant une durée supérieure à 12 mois ;
- il en est encore de même des personnes préparant un diplôme ou titre spécifique aux métiers de la promotion immobilière.

L'action de professionnalisation peut également être portée à 36 mois pour les personnes les plus fragilisées au sens de l'article L. 6325-1-1 du code du travail : personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, demandeurs d'emploi inscrits depuis plus de 1 an à Pôle emploi et/ou bénéficiaires des minima sociaux.

La durée de la formation (incluant les enseignements généraux, professionnels et technologiques, les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement) doit être au minimum de 150 heures et représenter entre 15 % et 25 % de la durée du contrat, jusqu'à 40 % pour les catégories de bénéficiaires et de formations concernées par l'extension à 24 mois de l'action de professionnalisation.

c) Rémunération

L'employeur s'engage à rémunérer le salarié titulaire du contrat de professionnalisation conformément à la législation en vigueur et à lui donner les moyens nécessaires à la réalisation des missions confiées.

Le salarié s'engage pour sa part à suivre la formation avec assiduité et à travailler pour le compte de son employeur conformément aux missions confiées.

d) Financement

La loi du 5 mars 2014 a instauré le principe de la gratuité de la formation pour le bénéficiaire. Ainsi les organismes de formation ne peuvent conditionner l'inscription d'un salarié en contrat de professionnalisation au versement par ce dernier d'une contribution financière de quelque nature qu'elle soit.

Les formations réalisées dans le cadre de ce dispositif sont prises en charge par l'OPCO désigné par la branche sur la base d'un forfait horaire couvrant tout ou partie des frais pédagogiques, rémunération du salarié pendant les périodes de formation théorique, ainsi que, le cas échéant, des frais de transport, restauration et/ou d'hébergement.

Les travaux de la CPNEFP pourront permettre de définir des niveaux de prise différents selon les qualifications visées.

3. Fonctions de tuteur et maître d'apprentissage

Une des facteurs clés du succès de la formation en alternance réside dans la qualité de l'accompagnement des bénéficiaires de contrats d'alternance par un tuteur ou un maître d'apprentissage.

Afin de renforcer ce dispositif du tutorat et dans l'objectif de rendre l'alternance plus efficace pour les bénéficiaires de contrats en alternance et plus valorisante pour les tuteurs et maîtres d'apprentissage, les parties signataires s'engagent à mettre à disposition des entreprises et des salariés des outils facilitant l'exercice de cette mission.

a) Conditions de compétence du tuteur

L'employeur désigne pour chaque salarié en contrat de professionnalisation un tuteur chargé de l'accompagner. Les conditions de cette désignation, le contenu et l'exercice des fonctions tutorales sont ceux définis par le code du travail.

Le cas échéant, l'employeur, dirigeant non salarié, peut assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience, notamment d'un salarié qualifié répondant aux conditions prévues par le code du travail.

b) Conditions de compétences du maître d'apprentissage

L'employeur désigne pour chaque salarié en contrat d'apprentissage un maître d'apprentissage chargé de l'accompagner. Les conditions de désignation et de compétence professionnelle, le contenu et l'exercice des fonctions de maître d'apprentissage sont ceux définis par le code du travail.

Le cas échéant, l'employeur, dirigeant non salarié, peut remplir cette fonction de maître d'apprentissage.

c) Conditions de financement par l'OPCO

Au titre de la section financière « Alternance », l'OPCO peut prendre en charge les dépenses exposées par les entreprises de moins de 11 salariés pour chaque salarié bénéficiant d'une

action de formation en qualité de tuteur ou de maître d'apprentissage dans la limite de 15 € par heure de formation et d'un nombre maximal de 40 heures.

Ces dépenses couvrent les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles, ainsi que les frais de transport, de restauration et d'hébergement.

Il peut également prendre en charge les coûts liés à l'exercice de ces fonctions dans la limite :

- pour l'exercice de tutorat, de 230 € par mois et par salarié pour une durée maximale de 6 mois. Ce plafond mensuel est majoré de 50 % lorsque la personne chargée de l'exercice du tutorat est âgée de 45 ans ou plus ou accompagne une personne visée au 2^e alinéa de l'article relatif aux publics bénéficiaires ;
- pour l'exercice de maître d'apprentissage, de 230 € par mois et par apprenti pour une durée maximale de 12 mois.

4. Contribution supplémentaire à l'apprentissage

En application de l'article 1609 *quinquies* du CGI, les entreprises de 250 salariés et plus qui n'arriveraient pas à justifier d'un quota d'alternants (salariés en contrat de professionnalisation, salariés en contrat d'apprentissage, jeunes accomplissant un volontariat international en entreprise, salariés bénéficiant convention industrielle de formation par la recherche) correspondant à au moins 5 % de leur effectif annuel moyen pourraient toutefois être exonérées du versement de la contribution supplémentaire à l'apprentissage sous réserve que :

- l'effectif annuel moyen de salariés sous contrat de professionnalisation ou d'apprentissage soit supérieur à 3 % de l'effectif annuel moyen ;
- le nombre de salariés sous contrat de professionnalisation ou d'apprentissage a progressé d'au moins 10 % par rapport à l'année précédente.

L'atteinte de ces seuils devra être constatée en CPNEFP. À défaut, les entreprises concernées ne pourront bénéficier d'une exonération de versement de leur contribution supplémentaire à l'apprentissage.

5. Développement de l'offre de formation et des certifications professionnelles

La branche prend les engagements suivants :

- mesurer l'efficacité et la qualité des cursus de formation en alternance existants et à venir ;
- engager une réflexion sur la certification professionnelle de branche : opportunité de créer des certificats de qualification professionnelle, soutenir le développement de diplômes ou titres proposés par la voie de l'alternance ;
- participer par la voix de la fédération de la promotion immobilière aux commissions professionnelles consultatives des ministères pour les diplômes et titres professionnels qui concernent la promotion immobilière.

Chapitre II Le développement des compétences au sein de la branche

1. Les outils de gestion des parcours professionnels

a) L'entretien professionnel

i. Périodicité de réalisation des entretiens

Afin d'accompagner le salarié dans son parcours professionnel, l'entreprise doit mettre en place un entretien professionnel. Cet entretien est distinct de l'entretien annuel d'appréciation ou d'évaluation. Il porte sur les perspectives d'évolution professionnelle, en termes de quali-

fication et d'emploi. Cet entretien remplace les entretiens prévus jusqu'ici par le code du travail (entretien de seconde partie de carrière, bilan d'étape professionnel, entretien de retour de congé de maternité...).

Cet entretien est réalisé au moins une fois tous les 6 ans, étant entendu que les managers peuvent proposer un ou plusieurs entretiens professionnels complémentaires au cours de cette période de 6 années.

De la même manière, chaque salarié peut solliciter en tant que de besoin la réalisation d'un ou plusieurs entretiens complémentaires au cours de cette période de 6 années. Une fois la demande formulée par écrit par le salarié auprès de son manager, ce dernier lui proposera la tenue d'un entretien dans les 3 semaines suivant sa demande.

L'employeur doit informer le salarié au moment de son embauche de l'existence de cet entretien.

L'entretien fait l'objet d'un compte rendu écrit dont une copie est remise au salarié.

Un entretien professionnel doit systématiquement être proposé à l'issue de certaines périodes correspondant principalement à des cas de suspension du contrat de travail :

- après un congé maternité ;
- avant et après un congé de solidarité familiale ;
- après un congé parental d'éducation ;
- avant et après un congé de proche aidant ;
- après un congé d'adoption ;
- après un congé sabbatique ;
- après une période de mobilité volontaire sécurisée ;
- après une période d'activité à temps partiel ;
- après un arrêt longue maladie ;
- à l'issue d'un mandat syndical.

ii. Bilan récapitulatif

Tous les 6 ans, l'employeur organise un entretien professionnel renforcé ayant pour objet de faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Cet état des lieux, qui donne également 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 de l'entretien professionnel auquel il a droit et de vérifier que le salarié a pu bénéficier d'au moins une formation non obligatoire.

Jusqu'au 31 décembre 2020, l'employeur peut justifier de l'accomplissement des obligations prévues au II de l'article L. 6315-1 et au premier alinéa de l'article L. 6323-13 du code du travail dans leur version en vigueur au 31 décembre 2018. Ainsi, l'état des lieux récapitulatif réalisé en 2020 peut permettre d'apprécier si le salarié a :

1° Suivi au moins une action de formation.

2° Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience.

3° Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, si le salarié n'a pas bénéficié de l'entretien prévu et d'au moins une formation non obligatoire au cours de la période des 6 ans, son CPF est abondé de 3 000 €. Jusqu'au 31 décembre 2020, l'employeur concerné pourra examiner la situation du salarié :

- soit au regard des critères ci-dessus ;

- soit au regard des critères en vigueur au 31 décembre 2018 c'est-à-dire, dans le cas où l'employeur choisirait cette option, que le CPF du salarié peut être abondé de 3 000 € si le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins 2 des 3 mesures suivantes :

1° Suivi au moins une action de formation.

2° Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience.

3° Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

b) Le conseil en évolution professionnelle

Le conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation du parcours professionnel, est un service gratuit qui permet au salarié :

- d'être informé sur son environnement professionnel et l'évolution des métiers sur le territoire ;
- de mieux connaître ses compétences, de les valoriser et d'identifier les compétences utiles à acquérir pour favoriser son évolution professionnelle ;
- d'identifier les emplois correspondant aux compétences qu'il a acquises ;
- d'être informé des différents dispositifs qu'il peut mobiliser pour réaliser un projet d'évolution professionnelle.

À partir de 2020, le conseil en évolution professionnelle sera délivré par de nouveaux opérateurs régionaux tels que désignés par France compétences.

c) Le bilan de compétences

Un bilan de compétences peut être proposé à tout collaborateur. Celui-ci peut également résulter d'une démarche individuelle.

Il peut s'exercer dans le cadre des dispositifs légaux tels que le CPF ou le plan de développement des compétences, pendant ou en dehors du temps travail.

d) La validation des acquis de l'expérience

La branche favorise le développement de la validation des acquis de l'expérience (VAE) dans le cadre du dispositif législatif et réglementaire en vigueur.

Toute personne, quels que soient son âge, sa nationalité, son statut et son niveau de formation, qui justifie d'au moins 1 an d'expérience en rapport direct avec la certification visée, peut prétendre à la VAE. Cette certification qui peut être un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle doit être inscrite au répertoire national.

2. Les dispositifs d'accès à la formation des salariés

a) Le plan de développement des compétences

i. Définition d'une action de formation

L'action de formation se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel.

Il peut s'agir d'actions d'adaptation au poste de travail ou de maintien dans l'employabilité ou d'actions de développement des compétences.

Chaque action de formation doit donner lieu à l'établissement d'un programme de formation identifiant le contenu, les objectifs, la durée, le lieu et les modalités de réalisation (formateur(s), modalités pédagogiques) de la formation.

La réalité de l'action de formation doit être démontrée par la signature d'une feuille d'émargement pour les formations réalisées en présentiel et par la réalisation d'activités pédagogiques et/ou mises en situation de travail donnant lieu à évaluation pour les formations multimodales.

ii. Formations multimodales (formation ouverte et à distance/formation en situation de travail)

La formation peut être réalisée en tout ou partie à distance.

Auquel cas, elle comprend :

- une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours ;
- une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne ;
- des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation.

Elle peut également être réalisée en situation de travail.

Auquel cas, elle comprend :

- une analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques ;
- la désignation préalable d'un formateur pouvant exercer une fonction tutorale ;
- la mise en place de phases réflexives, distinctes des mises en situation de travail et destinées à utiliser à des fins pédagogiques les enseignements tirés de la situation de travail, qui permettent d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation afin de consolider et d'explicitier les apprentissages ;
- des évaluations spécifiques des acquis de la formation qui jalonnent ou concluent l'action.

iii. Départs en formation sur et en dehors du temps de travail

Le plan de développement des compétences comporte des actions d'adaptation au poste de travail et/ou de maintien dans l'emploi ainsi que, le cas échéant, des actions de développement des compétences.

Toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires, constitue une formation obligatoire devant nécessairement être réalisée pendant le temps de travail effectif et doit donner lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération du collaborateur concerné.

A contrario, toute autre formation est considérée comme étant une formation non obligatoire pouvant être organisée en tout ou partie en dehors du temps de travail, dans la limite :

- de 80 heures par année civile pour les salariés dont la durée du travail est fixée en heures ;
- de 5 % du forfait pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année.

iv. Financement

Au titre de la section financière « Plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés », l'OPCO peut prendre en charge les coûts des actions de formation du plan de développement des compétences, de la rémunération du salarié en formation et des frais annexes pour les seules entreprises de moins de 50 salariés.

Les modalités et priorités de prise en charge sont définies par le conseil d'administration de l'OPCO.

Les entreprises de 50 salariés et plus doivent financer directement leur plan de développement des compétences à moins qu'elles n'aient réalisé un versement volontaire à ce titre auprès de leur OPCO.

b) Le compte personnel de formation

i. Principes

Le compte personnel de formation concerne tous les actifs et fait partie intégrante du compte personnel d'activité. Il est ouvert dès l'entrée sur le marché du travail et n'est fermé qu'au décès de la personne. Il cesse toutefois d'être alimenté lorsque son titulaire liquide l'ensemble de ses droits à la retraite.

Le compte personnel de formation est un compte individuel dont le suivi des droits est géré par un organisme extérieur à l'entreprise et commun à l'ensemble des bénéficiaires du compte personnel de formation : la Caisse des dépôts et consignations.

Le bénéficiaire du CPF a accès à son compte via un site internet dédié.

Le salarié doit procéder lui-même à l'activation de ce compte. Ce compte internet permet au salarié de connaître ses droits à CPF.

ii. Alimentation

L'alimentation du CPF s'entend pour toute personne active – de l'entrée sur le marché du travail jusqu'au départ à la retraite – conformément à la législation en vigueur, en fonction du temps travaillé au regard du droit privé.

Une personne ayant sur l'année une activité à temps complet ou égale à au moins la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail, bénéficie de 500 € par année de travail dans la limite d'un plafond total de 5 000 €.

Le salarié qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau V, un titre professionnel enregistré et classé au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche et qui a effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année voit son CPF alimenté à hauteur de 800 € par année de travail, dans la limite d'un plafond total de 8 000 €.

Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée à due proportion du temps de travail effectué.

À ce crédit, s'ajoute l'éventuel volume d'heures acquis au titre du DIF au 31 décembre 2014 et reporté par le salarié dans son CPF, converti en euros depuis le 1^{er} janvier 2019. Ce crédit doit être reporté dans les compteurs CPF avant le 31 décembre 2020. À défaut, les salariés ne pourront utiliser ces anciennes heures de DIF.

Les heures acquises au titre du DIF sont prises en compte pour le calcul du plafond du CPF des salariés de droit commun (fixé à 5 000 €).

iii. Formations éligibles

Les salariés qui souhaitent mobiliser leur compte personnel de formation choisissent parmi les actions de formation sanctionnées par :

- les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national ;
- celles sanctionnées par des attestations de validation de blocs de compétences d'une certification enregistrée au répertoire national ;
- les certifications et habilitations enregistrées au répertoire spécifique.

Sont également éligibles dans les conditions définies par décret :

- les actions de validation des acquis de l'expérience ;
- les bilans de compétences ;

- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et les épreuves pratiques des permis de conduire de catégories B et C ;
- les actions de formation, d'accompagnement et de conseil à la création et à la reprise d'entreprise ;
- les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions, étant précisé que seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions.

iv. Modalités de mise en œuvre

L'utilisation des droits à CPF pour suivre une action de formation relève de l'initiative du bénéficiaire. Il lui appartient de se connecter directement sur son CPF.

Lorsque le coût de la formation envisagé est supérieur au crédit d'euros disponible sur le compte, l'employeur peut accorder un abondement en droits complémentaires afin d'assurer le financement de la formation.

Le CPF peut être utilisé pour suivre une action de formation sur le temps de travail ou hors temps de travail.

Le salarié qui souhaite mettre en œuvre son compte personnel de formation en tout ou partie pendant le temps de travail adresse sa demande d'autorisation d'absence à son employeur :

- au moins 60 jours avant le début de la formation lorsque celle-ci dure moins de 6 mois ;
- au moins 120 jours avant le début de la formation lorsque celle-ci dure 6 mois et plus.

La demande est formulée par tous moyens permettant de conférer une date certaine.

Elle mentionne :

- l'intitulé de la formation ;
- l'organisme de formation ;
- la durée de la formation ;
- les dates de début et de fin de la formation ;
- les heures de formation situées pendant le temps de travail ;
- le coût de la formation ;
- le lieu de formation.

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours à compter de la réception de la demande pour notifier sa réponse au salarié. À défaut de réponse dans le délai de 30 jours, la demande est réputée acceptée.

Lorsque la formation se déroule intégralement hors temps de travail, l'accord de l'employeur n'est pas requis. À la demande du salarié, l'employeur peut, s'il le souhaite, participer au financement de la formation hors temps de travail.

Pendant le temps de formation hors temps de travail, le salarié ne perçoit aucune rémunération mais bénéficie du maintien de sa protection sociale.

v. Financement

Les formations réalisées dans le cadre de ce dispositif sont prises en charge par la Caisse des dépôts et consignations à compter du 1^{er} janvier 2020 sur base du crédit d'euros disponible sur le CPF de son titulaire. En cas de reste à charge, le salarié peut le financer sur ses deniers personnels ou solliciter un abondement complémentaire de son CPF auprès de son employeur qui a le droit de le refuser.

vi. Projet coconstruit entre le salarié et l'entreprise

Un abondement en droits complémentaires pourra être accordé en tant que de besoin, par l'employeur, selon sa libre appréciation, pour accompagner des salariés et ce, afin de faciliter leur départ en formation éligible au CPF.

Cet abondement s'inscrit dans le cadre de l'investissement formation au titre du plan de développement des compétences de l'entreprise.

Dans les autres cas, lorsque le coût de la formation que le salarié souhaite suivre est supérieur au montant des droits inscrits sur son CPF, il peut financer sur ses deniers personnels des abondements en droits complémentaires pour assurer le financement de sa formation.

vii. Mobilisation du CPF pour la réalisation d'un projet de transition professionnelle

Lorsque le salarié souhaite changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle, il mobilise son compte personnel de formation afin de faciliter son départ en formation et réalise une demande auprès de la commission paritaire interprofessionnelle régionale compétente.

En outre, il doit présenter une demande de congé à son employeur par écrit, au plus tard :

- 120 jours avant le début de la formation lorsque celle-ci dure au moins 6 mois ;
- 60 jours avant le début de la formation lorsque celle-ci dure moins de 6 mois ou lorsqu'elle est réalisée à temps partiel.

Chapitre III Les acteurs de la branche

1. Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

Une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, instance d'information réciproque, d'étude, de consultation et de concertation dans ces domaines est instituée.

a) Composition

Elle est composée de :

- pour les employés, de représentants désignés par chacune des organisations syndicales représentatives dans la branche. Le maintien du salaire et le remboursement des frais de déplacement sont accordés dans la limite de 2 salariés par organisation syndicale. Les représentants salariés informeront leur employeur de la date et de la durée de leur absence pour participer à la commission paritaire nationale de conciliation dès qu'ils en auront connaissance et au plus tard 2 semaines avant la date de la réunion paritaire. De plus, ils remettront à leur employeur une justification établie par l'organisation patronale chargée du secrétariat de cette commission attestant leur présence à la réunion paritaire. Chaque organisation syndicale fait son affaire des accidents dont pourraient être victimes ses représentants à l'occasion des déplacements justifiés par ces réunions paritaires. Pour les représentants des employés issus d'une entreprise appliquant la convention collective de la promotion immobilière, le maintien de la rémunération est assuré par l'entreprise qui les emploie. Pour les représentants des salariés issus d'une entreprise ne relevant pas de la convention collective de la promotion immobilière, le maintien de la rémunération est assuré par la FPI par remboursement à l'employeur des salaires et charges sur production des documents établissant ces montants ;
- pour les employeurs, de représentants de chacune des organisations syndicales signataires.

b) Fonctionnement

La commission est présidée alternativement par le collège patronal et le collège salarial, la vice-présidence étant assurée par un représentant de l'autre collège. Chaque président est désigné par son collège. Le mandat du président est de 2 ans.

La première présidence sera assurée par un représentant de la délégation patronale.

La commission se réunit au moins une fois par an ; selon les besoins, elle se réunit plus souvent par accord entre au moins deux organisations syndicales, une de chaque collège. Le secrétariat est assuré par la délégation patronale.

Ses délibérations et ses avis sont arrêtés par accord entre le collège employeurs et au moins deux organisations syndicales du collège salariés. Seul le membre titulaire d'une organisation syndicale dispose d'un droit de vote, le suppléant ne votant qu'en son absence.

Les convocations doivent parvenir aux membres de la commission au moins 2 semaines avant la date de la réunion avec le compte rendu de la précédente réunion et tout document nécessaire à l'examen de l'ordre du jour.

Les suppléants sont convoqués en même temps et sont destinataires des mêmes documents que les membres titulaires.

Le temps passé à ces réunions par des salariés appartenant à des entreprises appliquant la convention collective nationale de la promotion immobilière n'entraîne pas de réduction de leur rémunération. Par ailleurs, les frais de déplacement liés à ces réunions leur sont remboursés par la délégation patronale dans la limite du barème ACOSS relatif aux frais professionnels.

c) Attributions

En application des accords nationaux interprofessionnels conclus jusqu'ici, la commission a pour mission générale d'étudier la situation de l'emploi dans la branche professionnelle et ses perspectives d'évolution et de participer à la réflexion et à son suivi sur les moyens de la formation.

Dans ce cadre ainsi défini, la commission exerce les missions particulières suivantes :

i. En matière de formation professionnelle

Promouvoir la politique de formation de la branche, participer à l'étude des moyens de cette formation ainsi que des moyens de perfectionnement et de réadaptation professionnels existants pour les différents niveaux de qualification, rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les mesures propres à assurer l'adaptation et le développement de ces moyens.

Proposer des contenus pédagogiques conformes à l'évolution des qualifications requises par la profession.

Procéder avec les pouvoirs publics à l'examen de l'évolution des diplômes.

Concourir à la définition des modalités de mise en œuvre de la certification professionnelle.

Étudier l'opportunité de créer des certificats de qualification professionnelle (CQP) intéressant la profession.

Proposer des actions de formation à considérer comme prioritaires et obligatoires au sens de l'article L. 6321-2 du code du travail.

Être consultée avant toute conclusion entre l'État et la branche de conventions d'aide à la formation, de contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications, être informée des conclusions de ces études.

Examiner le rapport annuel de l'opérateur de compétences (OPCO) agréé pour sa partie spécifique relative à la branche.

Établir périodiquement un rapport sur les actions de promotion des métiers menées au niveau de la branche.

Définir le niveau de prise en charge pour les contrats d'apprentissage en fonction du domaine d'activité du titre ou du diplôme visé. Ces niveaux de prise en charge doivent prendre en compte les recommandations de France compétences.

ii. En matière d'emploi

Étudier périodiquement la situation et les perspectives d'évolution de l'emploi en termes quantitatifs et qualitatifs notamment dans leurs incidences sur la structure des qualifications et des besoins de formation.

Établir annuellement un rapport sur la situation de l'emploi et son évolution, après avoir eu accès au rapport de branche présenté par la délégation patronale à la commission paritaire.

Faire procéder, le cas échéant, à toute étude permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi et de ses évolutions en ayant recours à des financements publics.

Concourir à l'insertion professionnelle des jeunes et au maintien dans l'emploi.

2. Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

En vue d'appréhender parfaitement les évolutions susceptibles d'affecter les emplois des entreprises de la branche, par accord du 10 novembre 2005, les partenaires sociaux ont mis en place un observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Les missions, la composition et le fonctionnement de cet observatoire sont rappelés ci-après.

Le budget de fonctionnement de l'observatoire a vocation à être financé par l'OPCO au titre de ses frais de mission conformément aux dispositions de l'article R. 6332-17, II, 3° du code du travail, l'OPCO assurant l'appui technique à l'observatoire.

a) Missions

L'observatoire apporte par ses travaux d'analyse et ses préconisations son concours à l'identification des changements qui affectent ou sont susceptibles d'affecter de manière quantitative ou qualitative les emplois, notamment en termes de contenu et d'exigence de compétences. Pour ses travaux, l'observatoire peut recourir à tout expert qualifié ou organisme compétent sous réserve du financement de ce recours par l'OPCO.

Il rassemble donc les données et informations relatives aux emplois et aux qualifications et met à disposition des partenaires sociaux de la branche l'ensemble des données ainsi recueillies. Il assure une veille permanente sur l'évolution des métiers permettant d'enrichir le dialogue social.

À ce titre, il pourra être consulté par les représentants de la CPPNI et/ou par les membres de la CPNEFP.

b) Composition de la commission constitutive de l'observatoire

Il est institué une commission paritaire nationale de l'observatoire. Elle est composée de :

- pour les employés, de représentants désignés par chacune des organisations syndicales représentatives dans la branche. Le maintien du salaire et le remboursement des frais de déplacement sont accordés dans la limite de 2 salariés par organisation syndicale. Les représentants salariés informeront leur employeur de la date et de la durée de leur absence pour participer à la commission paritaire nationale de l'observatoire dès qu'ils en auront connais-

sance et au plus tard 2 semaines avant la date de la réunion paritaire. De plus, ils remettront à leur employeur une justification établie par l'organisation patronale chargée du secrétariat de cette commission attestant leur présence à la réunion paritaire. Chaque organisation syndicale fait son affaire des accidents dont pourraient être victimes ses représentants à l'occasion des déplacements justifiés par ces réunions paritaires. Pour les représentants des employés issus d'une entreprise appliquant la convention collective de la promotion immobilière, le maintien de la rémunération est assuré par l'entreprise qui les emploie. Pour les représentants des salariés issus d'une entreprise ne relevant pas de la convention collective de la promotion immobilière, le maintien de la rémunération est assuré par la FPI par remboursement à l'employeur des salaires et charges sur production des documents établissant ces montants ;

- pour les employeurs, de représentants de chacune des organisations syndicales signataires.

c) Fonctionnement

La commission se réunira au moins une fois par an. Le temps passé à cette réunion par des salariés appartenant à des entreprises appliquant la convention collective nationale de la promotion immobilière n'entraîne pas de réduction de leur rémunération. Les frais de déplacement sont pris en charge dans les mêmes conditions que pour la CPNEFP.

Les convocations doivent parvenir aux membres de la commission au moins 2 semaines avant la date de la réunion avec le compte rendu de la précédente réunion et tout document nécessaire à l'examen de l'ordre du jour.

L'observatoire établira un rapport triennal de l'évolution des emplois et des qualifications. Ce rapport sera adressé aux membres de la CPNEFP et aux membres de la CPPNI.

Indépendamment de l'état des lieux relatif aux emplois et qualifications, ce rapport pourra comporter un certain nombre de préconisations.

3. Opérateur de compétences (OPCO)

La loi du 5 septembre 2018 a réformé en profondeur le financement de la formation professionnelle :

■ Les entreprises occupant au moins 11 salariés versent chaque année à l'OPCO désigné par la branche puis à l'Urssaf à compter de 2021 une contribution qui ne peut être inférieure à 1,60 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours, étant précisé que pour l'année 2019, la contribution est fixée à 1 %.

La répartition des financements est fixée annuellement par France compétences.

■ Les entreprises occupant moins de 11 salariés versent chaque année à l'OPCO désigné par la branche puis à l'Urssaf à compter de 2021 une contribution qui ne peut être inférieure à 1,15 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours, étant précisé que pour l'année 2019, la contribution est fixée à 0,55 %.

Les répartitions sont fixées annuellement par France compétences.

a) Missions

Outre les missions visées à l'article L. 6332-1 du code du travail, la CPNEFP attachera une attention particulière à ce que l'OPCO contribue à :

- la conclusion d'une convention de partenariat avec le ministère de l'enseignement supérieur et de la Recherche afin de développer les formations diplômantes dans le secteur de la promotion immobilière ;
- la mise en œuvre d'actions de promotion des métiers de la promotion immobilière.

Conformément aux dispositions de l'article L. 6332-11-1 du code du travail, les parties signataires souhaitent rappeler que la part de la collecte non affectée au financement du CPF des travailleurs indépendants et du conseil en évolution professionnelle est gérée au sein d'une section particulière de l'OPCO désigné par la branche.

Dans ce cadre, le conseil d'administration de l'OPCO arrête, sur proposition d'un conseil de gestion composé des organisations professionnelles représentatives des travailleurs indépendants, les services et actions de formation susceptibles d'être financés, les priorités, les critères et les conditions de prise en charge des demandes de formation présentées par le conseil de gestion. À défaut de proposition, le conseil d'administration de l'OPCO délibère valablement sur ces questions.

b) Fonctionnement

Le conseil d'administration de l'OPCO est composé d'un nombre égal de représentants des employeurs et des salariés, et il tient compte de la diversité des branches professionnelles adhérentes.

Un commissaire du gouvernement assiste aux séances du conseil d'administration avec voix consultative.

Chapitre IV Dispositions finales

1. Application et durée de l'accord

Cet accord s'applique à toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective. Il ne prévoit pas de disposition spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

2. Extension de l'accord

Il est déposé au ministère du travail par le secrétariat de la commission paritaire, mandaté également pour en demander l'extension.

3. Révision ou dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé selon les dispositions légales en vigueur.

Fait à Paris, le 9 juin 2020.

(Suivent les signatures.)