

**Accord collectif national  
sur la formation professionnelle tout au long de la vie  
au sein des organisations professionnelles de l'habitat social**

Entre

Les associations et entreprises réunies au sein de l'Unité Economique et Sociale « Union nationale Hlm », à savoir,  
Union sociale pour l'habitat  
AFPOLS  
Habitat-Formation  
Habitat & territoires conseil  
IFMO

La Fédération Nationale des Associations Régionales d'organismes d'habitat social (FNAR),

d'une part,

et,

Les organisations syndicales signataires, à savoir,  
CGT-FO, Fédération des Services Publics et des Services de santé  
CFE-CGC, Syndicat National de l'Urbanisme, de l'Habitat et des Administrateurs de biens  
CFTC, Fédération Bâtiments, Matériaux, Travaux Publics  
CFDT, Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois

d'autre part,

il est convenu les dispositions suivantes.

**Exposé des motifs**

Le présent accord a pour objet de préciser les modalités de mise en œuvre des dispositions prévues par le livre IX du Code du travail traitant « De la formation professionnelle continue dans le cadre de la formation professionnelle tout au long de la vie » et, plus particulièrement, de celles adoptées par la Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, dans les organisations professionnelles de l'habitat social.

Tant dans leur activité d'accompagnement des organismes de logement social que dans le maintien de leur expertise dans les différents domaines couverts par l'habitat social, ces organisations doivent disposer des meilleures compétences. Elles considèrent que la qualité des services rendus à leurs adhérents et clients dépend avant tout de leurs collaborateurs, de leur professionnalisme et du développement continu de leurs compétences. Le renforcement de la capacité des entreprises à proposer à leurs collaborateurs des formations adaptées à l'évolution de leur métier tout au long de

leur vie professionnelle représente un enjeu capital de leur politique de gestion des ressources humaines.

La réforme du système de formation professionnelle engagée par la loi du 4 mai 2004 offre l'occasion aux signataires du présent accord de fonder une politique ambitieuse de développement des compétences et des qualifications de l'ensemble des salariés de la branche professionnelle et de leurs entreprises. Cette politique veut donner aux entreprises les moyens de faire face aux changements à venir, qu'ils résultent de l'évolution de la démographie, de l'évolution de l'environnement ou de l'évolution des métiers et de leurs modes d'organisation. Elle veut également, dans l'esprit de la loi, faciliter l'évolution professionnelle de chaque salarié en lui permettant d'être un acteur à part entière dans la conduite de son projet professionnel.

Dans cette perspective, les partenaires sociaux considèrent que la formation professionnelle et les nouveaux instruments mis à disposition par la loi constituent un outil privilégié pour permettre aux salariés comme aux entreprises de s'adapter aux changements. Plus précisément cinq orientations prioritaires émergent dans la branche professionnelle :

- l'appui au développement de l'expertise et l'amélioration du service aux adhérents et clients ;
- le renforcement des compétences des salariés confrontés aux mutations professionnelles induites par les évolutions des métiers ;
- l'accompagnement des carrières par la mise en œuvre de projets de progression professionnelle s'appuyant sur les entretiens annuels, les évaluations de compétences, la validation des acquis de l'expérience...;
- l'équilibrage de la pyramide des âges par une politique soutenue d'insertion de jeunes ;
- la facilitation de l'intégration des nouveaux salariés par le développement d'un dispositif pédagogique de tutorat.

Pour garantir la mise en oeuvre de ces priorités les entreprises appliquant le présent accord s'engagent à favoriser un égal accès de tous les salariés à la formation professionnelle qui a pour objet, selon la loi, de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des salariés, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser l'acquisition ou le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle.

Le présent accord précise les conditions d'accès des salariés aux actions de formation professionnelle continue :

- à l'initiative de l'employeur, dans le cadre du plan de formation ;
- à l'initiative du salarié, avec l'accord de son employeur, dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF) ;
- à l'initiative de l'employeur ou à l'initiative du salarié avec l'accord de l'employeur dans le cadre d'une période de professionnalisation ;
- à l'initiative du salarié, dans le cadre des congés individuels de formation (CIF), de bilan de compétence ou de validation des acquis de l'expérience.

Le financement des actions envisagées dans le présent accord est assuré en liaison avec l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) du secteur professionnel, Habitat-Formation.

## **Article 1 – Champ d’application**

Le présent accord s’applique aux entreprises relevant de la convention collective nationale des organisations professionnelles de l’habitat social situées sur l’ensemble du territoire national, y compris les départements et territoires d’Outre-mer.

## **Article 2 – Le plan de formation**

Chaque entreprise s’engage à présenter chaque année – individuellement ou dans le cadre d’une démarche interentreprises - un plan établi de façon à garantir une certaine continuité dans son exécution et introduire de la souplesse dans son adaptation à l’évolution des besoins. Conformément à la loi, les actions qui le composent sont réparties entre les trois catégories suivantes :

### **- Les actions d’adaptation au poste de travail,**

Il est convenu de classer dans cette catégorie les actions d’accueil et d’intégration des nouveaux salariés, les actions accompagnant les changements de poste de travail, les actions visant l’appropriation de nouvelles procédures, méthodes ou techniques de travail. Ces actions constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération.

### **- Les actions liées à l’évolution des emplois ou au maintien dans l’emploi,**

Il est convenu de classer dans cette catégorie les actions qui visent à garantir l’adaptation des salariés aux évolutions de l’environnement de travail et des pratiques professionnelles. Ces actions sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération.

### **- Les actions de développement des compétences,**

Il est convenu de classer dans cette catégorie les actions offrant aux salariés l’opportunité d’approfondir ou d’élargir leurs compétences personnelles dans la perspective de progresser dans leur parcours professionnel. Ces actions sont mises en œuvre pendant le temps de travail. Cependant, en cas d’accord écrit entre le salarié et l’employeur, la formation peut se dérouler en dehors du temps de travail dans la limite de 80 heures par an. La rémunération est maintenue pendant le temps de travail. Le temps de formation hors temps de travail donne lieu au versement d’une allocation de formation d’un montant égal à 50% de la rémunération nette de référence du salarié, calculée conformément à la réglementation.

Ces catégories et leur mode de financement peuvent se combiner avec le DIF et avec les périodes de professionnalisation.

## **Article 3 – Le droit individuel à la formation - DIF**

Entre le plan de formation et le congé individuel de formation, le droit individuel à la formation permet à chaque salarié de prendre l’initiative d’actions de formation concourant au développement de ses compétences.

### **3-1 Modalités générales**

Le droit individuel à la formation permet à tout salarié selon son ancienneté de se constituer un crédit de temps de formation qu’il peut utiliser à son initiative avec l’accord de l’employeur. Les bénéficiaires d’un contrat de professionnalisation ou d’apprentissage sont exclus du bénéfice du DIF.

### **3-2 Acquisition du DIF**

Tout salarié employé à temps plein, sous contrat à durée indéterminée, disposant d’une ancienneté d’au moins un an dans l’entreprise au 1<sup>er</sup> janvier, bénéficie chaque année d’un crédit individuel de 20 heures. Le cumul des droits ouverts est au maximum égal à une durée de 120 heures sur six ans.

Il est convenu que tout salarié ayant un an d'ancienneté dans la branche au 1<sup>er</sup> janvier 2005 bénéficie, dès cette date, d'un DIF d'une durée de 20 heures.

Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée prorata temporis. Le cumul des droits acquis est également plafonné à 120 heures sans limitation dans le temps.

Pour les salariés en CDD, la durée de travail minimum requise pour bénéficier de ce droit est de quatre mois révolus, consécutifs ou non, sur les 12 derniers mois. La durée de leurs droits est calculée prorata temporis.

### **3-3 Utilisation du DIF**

Pour utiliser son DIF le salarié doit adresser une demande écrite à son employeur indiquant la formation envisagée, son coût et ses dates pour que l'employeur puisse se prononcer. Ce dernier dispose d'un mois pour répondre par écrit au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation du choix de l'action de formation. En cas de refus, le salarié peut renouveler sa demande. Si le désaccord se prolonge sur deux exercices civils consécutifs le salarié bénéficiera d'une priorité de prise en charge financière par Habitat-Formation dans le cadre d'un congé individuel de formation (CIF) sous réserve que l'action envisagée corresponde aux priorités du collecteur. Si tel est le cas, l'employeur est tenu de verser à ce dernier le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par le salarié au titre du DIF ainsi que les frais de formation.

### **3-4 Priorités d'utilisation**

Les parties signataires entendent promouvoir le DIF comme l'un des moyens participant au développement des actions menées en faveur de l'évolution personnelle et professionnelle des salariés. C'est pourquoi, ils considèrent que le DIF a vocation à s'exercer prioritairement dans le cadre des actions relevant du plan de formation, liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi, ainsi que celles ayant pour objet le développement des compétences des salariés. Dans ces conditions, les parties signataires sont convenues que le DIF s'exerce en priorité sur le temps de travail pour répondre à des besoins s'inscrivant dans les priorités définies à l'article 8 du présent accord. Cependant, un accord écrit entre le salarié et son employeur pourra prévoir l'exercice du DIF en dehors du temps de travail. Dans ce cas, le salarié bénéficie d'une allocation de formation égale à 50% de sa rémunération nette calculée conformément aux dispositions de l'article D.933-4 du Code du travail.

### **3-5 Transférabilité du DIF**

Le DIF est transférable dans le cadre des dispositions de l'article L.933-6 du Code du travail. En outre, à l'intérieur du périmètre couvert par les branches professionnelles ayant conclu un accord semblable au présent accord et relevant du champ de compétence d'Habitat-Formation, il est intégralement transférable d'une entreprise à l'autre. Dans ce cas, le salarié qui, au moment de sa démission ou de son licenciement, sauf faute grave ou lourde, n'a pas demandé à bénéficier des dispositions prévues à l'article L.933-6 du Code du travail, garde le bénéfice du crédit de temps de formation qu'il a acquis au titre du DIF. Il pourra cumuler ce crédit avec les nouveaux droits acquis dans sa nouvelle entreprise.

Les entreprises appliquant le présent accord s'engagent à délivrer aux salariés quittant l'entreprise une attestation des droits individuels à la formation acquis dans le cadre de leur contrat de travail. Il appartient, par contre, aux salariés venant d'une entreprise ne relevant pas de la branche professionnelle de demander à leur précédent employeur une attestation écrite de leurs droits acquis.

Par ailleurs, pour bénéficier de la transférabilité, le délai entre le départ de la précédente entreprise et sa nouvelle embauche ne devra pas excéder un an, sauf en cas de chômage.

### **3-6 Financement du DIF**

Le coût des actions de formation prioritaires au sens de l'article 8 du présent accord est pris en charge par Habitat-Formation dans le cadre de la participation des entreprises au financement de la

formation professionnelle, dans la limite des fonds disponibles, en application du décret n° 2004-1096 du 15 octobre 2004. Cette prise en charge couvre tout ou partie des frais pédagogiques ainsi que, le cas échéant, des frais de transport et d'hébergement.

#### **Article 4 – Le congé individuel de formation - CIF**

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié de suivre, au cours de sa vie professionnelle, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation lui permettant d'accéder à un niveau supérieur de qualification, de changer d'activité ou de profession et de s'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale et à l'exercice des responsabilités associatives bénévoles. Ce congé est financé dans le cadre des dispositions appliquées par Habitat-Formation.

#### **Article 5 – Le contrat de professionnalisation**

Les contrats de professionnalisation sont ouverts aux jeunes de 16 à 25 ans révolus et aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus. En référence à l'article L.900-3 du Code du travail, ils ont pour objet d'acquérir une qualification correspondant à l'un des emplois identifiés dans la grille de classification figurant à l'article 11 de la convention collective de la branche.

##### **5-1 Durée**

Les signataires, conscients des spécificités de certains emplois et soucieux de favoriser le développement des qualifications qu'ils requièrent, conviennent de porter à 24 mois la durée possible des contrats de professionnalisation concernant les emplois « d'assistance » et de « production » tel qu'ils sont définis dans la convention collective nationale de la branche professionnelle, lorsque la durée des parcours de qualification le nécessite. Dans ce cas, le temps de formation peut représenter plus de 25% de la durée du contrat sans en excéder 50%.

##### **5-2 Rémunération**

###### **Salariés de moins de 26 ans :**

La rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée ou des bénéficiaires de l'action de professionnalisation d'un contrat à durée indéterminée ne peut être inférieure à 65% du salaire minimum de croissance pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans et à 80% du SMIC pour les bénéficiaires de 21 ans et plus.

Ces rémunérations ne peuvent être inférieures, respectivement à 75% et 90% du SMIC, dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale au niveau IV.

###### **Salariés de 26 ans et plus :**

Pour les titulaires d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée ou pour les bénéficiaires de l'action de professionnalisation d'un contrat à durée indéterminée, âgés de 26 ans et plus, la rémunération ne pourra être inférieure à 85% de la rémunération mensuelle minimale conventionnelle du premier niveau de chacune des catégories d'emplois sans être inférieure au SMIC.

#### **Article 6 – Les périodes de professionnalisation**

Les emplois du milieu professionnel mobilisent des méthodes et techniques qui, compte tenu de leur obsolescence rapide, doivent être sans cesse renouvelées. Les personnels sont, donc, confrontés à une nécessité accrue d'actualisation permanente de leurs compétences. Les périodes de professionnalisation, qui ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée, peuvent concourir à satisfaire cette exigence de compétence. C'est pourquoi, les signataires conviennent d'un effort partagé entre les salariés et les employeurs, les salariés pouvant bénéficier de la part de leur employeur d'un abondement en temps dépendant de leur contribution personnelle en reconnaissance de l'effort consenti.

### **6-1 Bénéficiaires**

Les périodes de professionnalisation concernent :

- les salariés ayant besoin d'un niveau de qualification ou de compétences en adéquation avec un changement d'emploi au sein de l'entreprise, en particulier quand le nouvel emploi est centré sur des services rendus aux adhérents ou aux clients ;
- les salariés comptant 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise ;
- les salariés envisageant la création ou la reprise d'une entreprise ;
- les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou les salariés (femmes ou hommes) après un congé parental ;
- les salariés handicapés.

### **6-2 Modalités d'accès**

Dans le cadre des articles L.982-1 à L.982-4 du Code du travail, les entreprises relevant de la présente convention proposent à leurs salariés - en particulier à ceux qui comptent 20 ans d'activité professionnelle ou qui sont âgés d'au moins 45 ans et qui disposent d'une ancienneté minimum d'un an dans la branche professionnelle - des actions de qualification visant à l'actualisation de leurs compétences.

### **6-3 Déroulement**

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

Quand la formation choisie s'inscrit dans les priorités définies à l'article 8, et que le salarié souhaite imputer sur cette formation tout ou partie de son DIF et/ou des journées de RTT, il bénéficie, en outre, d'un abondement d'une durée équivalant, au moins, à l'effort qu'il a engagé.

Dans les autres cas, une partie de la formation pourra se dérouler en dehors du temps de travail, dans la limite de 80 heures sur une même année civile, avec l'accord écrit du salarié.

L'employeur définit par écrit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'un et l'autre souscrivent.

## **Article 7 – Le tutorat**

Un tuteur peut être désigné par l'employeur pour accueillir et accompagner dans leur parcours d'intégration ou d'évolution au maximum deux personnes bénéficiant d'un contrat ou d'une période de professionnalisation. Les employeurs s'engagent à favoriser l'action formatrice des tuteurs auprès de leurs stagiaires.

Un accord écrit entre l'employeur et le tuteur détermine les modalités de formation du tuteur à la fonction tutorale et les conditions et modalités de son action auprès des stagiaires.

Le financement de l'action tutorale est assuré par Habitat-Formation en application de la réglementation en vigueur.

## **Article 8 – Les actions prioritaires de formation**

Pour ce qui concerne l'exercice du droit individuel à la formation, ainsi que pour les contrats et périodes de professionnalisation, sont reconnues comme prioritaires :

- les actions accompagnant un projet professionnel concerté avec l'employeur et rédigé à la suite d'un bilan de compétence ;

- les actions de formation accompagnant un parcours professionnel et favorisant la mise en œuvre de passerelles entre les emplois de la classification énumérés à l'article 11 de la convention collective nationale de branche;
- les actions préconisées dans le cadre d'une Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), qui permettent la préparation de tout ou partie d'un diplôme cohérent avec les emplois développés dans la branche professionnelle.

En outre, en fonction des moyens disponibles, sont également considérées comme prioritaires :

- les actions de formation permettant l'acquisition d'une qualification inscrite au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ;
- les actions de formation permettant à des salariés âgés de plus de 45 ans de transmettre, partager, diffuser leurs connaissances et compétences auprès des autres salariés et notamment des plus jeunes.

## **Article 9 – Le financement**

### **9-1 L'effort de formation des entreprises**

Les signataires de la convention collective de branche des organisations professionnelles de l'habitat social conviennent que les entreprises qui en relèvent adhèrent à Habitat Formation et lui versent, au titre du financement de la formation professionnelle tout au long de la vie une contribution égale à leur obligation légale.

Les signataires du présent accord demandent à Habitat Formation d'adresser aux entreprises de la branche un document précisant les modalités selon lesquelles chaque entreprise ou groupe d'entreprises bénéficie de ses services en matière de gestion du plan de formation, d'accès des salariés aux congés individuels de formation, de bilan de compétence ou de VAE, ainsi qu'aux contrats et périodes de professionnalisation.

### **9-2 Prise en charge des actions**

Les actions de formation, d'accompagnement et d'évaluation des contrats et périodes de professionnalisation, donneront lieu à une indemnisation forfaitaire minimum de l'employeur fixée à 12 € l'heure/stagiaire versée par Habitat-Formation. En outre, la formation des tuteurs ainsi que les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale seront pris en charge par Habitat-Formation dans le respect des plafonds définis par décret.

Compte tenu du caractère innovant des actions de professionnalisation et de la difficulté à prévoir leur nombre, leur durée et leur qualité dans une branche professionnelle à effectif réduit, il est convenu de considérer les exercices 2005, 2006 comme une période d'expérimentation. Au cours de cette période, les actions exigeant un investissement pédagogique particulier pourront bénéficier d'un financement dérogatoire plafonné à 20€ l'heure/stagiaire sur présentation d'un projet détaillé et d'un devis. Dans le respect de ses règles de gestion, de contrôle et d'appréciation, Habitat Formation appréciera le bien fondé de ces demandes sur la base de quatre critères :

- l'originalité (ou la rareté) de l'action envisagée par rapport à l'offre de formation du marché ;
- le degré d'individualisation de la progression pédagogique;
- l'importance des moyens matériels devant être mobilisés à des fins pédagogiques ;
- le volume des frais annexes induits (déplacements pédagogiques...).

La commission paritaire nationale exercera, chaque année, un contrôle a posteriori des conditions d'application de ces critères sur la base d'un bilan présenté par Habitat-Formation, détaillant les actions ayant bénéficié d'un financement dérogatoire et les motifs de cette dérogation, précisant les conditions d'évolution des ressources disponibles et proposant une évaluation des coûts de formation du marché.

A la fin de la période d'expérimentation, ces bilans permettront à la commission paritaire nationale d'adapter et d'affiner le barème de prise en charge des actions en concertation avec les autres branches représentées au sein d'Habitat-Formation.

Les signataires du présent accord demandent à Habitat Formation d'aider, par ailleurs, la branche à mettre en place un dispositif d'observation de l'évolution quantitative et qualitative des emplois et de leurs titulaires.

## Article 10 – Dispositions générales

### 10-1 Mise en œuvre de l'accord

Cet accord accompagne et complète la convention collective de branche. Des accords par secteur pourront autant que de besoin déterminer les modalités pratiques de mise en œuvre et de gestion des politiques de formation. Ces accords sectoriels ne pourront, en aucun cas, prévoir des dispositions moins favorables aux salariés que celles contenues dans le présent accord national.

### 10-2 Suivi de l'accord

Il est créé une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation dont la composition est identique à celle de la commission paritaire nationale de suivi de la convention collective.

Cette commission se réunit une fois par an pour établir le bilan et le suivi de la mise en œuvre des dispositions du présent accord. Plus généralement cette commission a vocation à négocier sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle en application de l'article L.934-2 du Code du travail.

### 10-3 Durée de l'accord

Le présent accord est signé pour une durée indéterminée. Il pourra être modifié pour tenir compte des évolutions législatives et réglementaires concernant la formation professionnelle tout au long de la vie ou à la demande de l'une des parties signataires. Il pourra également être dénoncé dans les conditions prévues à l'article L.132-8 du Code du travail.

Pour l' <b>Union sociale pour l'habitat</b> , Le Délégué Général, Paul Louis Marty	Pour la <b>Fédération Nationale des Associations Régionales d'organismes d'habitat social</b> , Le Président, Jean Louis Dumont
Pour l' <b>AFPOLS</b> , Le Président, Bernard Rivalta	Pour <b>Habitat – Formation</b> , Le Président, Michel Schwartz
Pour <b>Habitat &amp; territoires conseil</b> , Le Président, Bernard Oliver	Pour l' <b>IFMO</b> , Le Président, Stéphane Peu
Pour la <b>Fédération nationale CFDT des salariés de</b>	Pour la <b>Fédération CGT – FO des services publics</b>

<p><b>la construction et du bois,</b> Bernard Hofmann</p>	<p><b>et des services de santé,</b> Louis Sampieri</p>
<p><b>Pour le syndicat national CFE – CGC de l'urbanisme, de l'habitat et des administrateurs de biens,</b> Bernard Baron</p>	<p><b>Pour la Fédération CFTC bâtiments, matériaux, travaux publics,</b> Christian Laroche</p>