

Commission paritaire nationale emploi formation Pact Arim

Accord portant sur la mise en œuvre de la loi n° 2004-391 du 4/5/2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social

Entre

La délégation employeurs Pact Arim,

Et

Les organisations syndicales de salariés représentatives de la branche professionnelle,
dont la liste figure en fin du présent accord.

Préambule

Les partenaires sociaux du Mouvement Pact Arim réaffirment que la formation professionnelle constitue une priorité pour les organismes de la branche. Ils considèrent que l'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle constitue pour les salariés des opportunités d'évolution professionnelle, de développement des compétences et d'épanouissement personnel.

Les partenaires sociaux du Mouvement Pact Arim souhaitent en conséquence :

- réaffirmer le rôle de la Commission paritaire nationale emploi formation (CPNEF) comme instance paritaire de définition d'une politique de formation de la branche ;
- confirmer Habitat Formation comme organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) dans son rôle de collecte et de gestion des fonds de la formation ;
- utiliser l'Observatoire du Mouvement Pact Arim (OMPA) pour la gestion prévisionnelle de l'emploi et de la formation ;
- inviter les organismes à anticiper leur besoin en compétence et les salariés à mettre en œuvre le droit individuel à la formation (DIF), tenant compte de la spécificité de la branche et notamment des axes prioritaires d'activité découlant de son projet associatif.

Le présent accord vient compléter l'article 21 de la convention collective nationale Pact Arim consacré à la formation. Il reprend et abroge, en le modifiant selon les nécessités de la nouvelle loi sur la formation professionnelle du 4/5/2004, l'accord collectif sur Habitat Formation du 13/12/1994 signé en application du décret n° 94936 du 28/10/1994 relatif aux organismes collecteurs paritaires agréés (OPCA).

Article 1

Portée de l'accord

1.1- Les accords d'entreprises ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables.

1.2- Le présent accord vise les organismes et les salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale étendue des Pact Arim. En conséquence, il s'applique à l'ensemble du territoire national y compris les DOM.

Handwritten initials and numbers: PF, K, 1, 50, a

Article 2

Plan de formation (L 932-1)

2.1- Règles générales

Un plan de formation est établi à la fin de chaque année pour l'année suivante. Ce plan, élaboré au cours du dernier trimestre, est soumis à l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, lorsqu'ils existent.

Les organismes établissent tous les ans un bilan faisant le point des actions entreprises et des résultats obtenus dans le domaine de la formation. Ce bilan est communiqué aux institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent.

2.2- Catégorisation des actions de formation

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

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

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

a- Actions d'adaptation au poste de travail

Ces actions ont pour objectif d'apporter au salarié des compétences directement utilisables dans le cadre des fonctions qu'il occupe.

Ces actions s'inscrivent dans le champ de la qualification professionnelle du salarié.

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

b- Actions liées à l'évolution de l'emploi ou qui participent au maintien dans l'emploi

Ces actions ont pour objectif l'acquisition de compétences qui ne sont pas directement utilisables dans le cadre des fonctions du salarié au moment de son départ en formation.

Elles correspondent à une anticipation, à une évolution prévue du poste de travail et/ou une modification des fonctions du salarié, soit par modification du contenu du poste, soit par un changement de poste dans le cadre du contrat de travail du salarié.

Ces actions entrent dans le champ de qualification professionnelle du salarié et concernent l'évolution de l'emploi.

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

Elles peuvent conduire à dépasser la durée légale, conventionnelle ou contractuelle du travail dans la limite de 50 heures par an et par salarié sans que ce dépassement ne s'impute sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ou sur le volume d'heures complémentaires. Ces heures sont payées sans majoration.

Dans ce cas, à défaut d'accord d'entreprise, un accord écrit entre l'employeur et le salarié est obligatoire.

c- Actions de développement des compétences

Ces actions ont pour objectif l'acquisition de compétences qui vont au-delà de la qualification professionnelle du salarié.

Elles peuvent correspondre, notamment, à un projet de promotion ou de mobilité professionnelle sans promotion et ont pour objet une évolution de la qualification professionnelle du salarié.

Elles se déroulent pendant le temps de travail mais peuvent également se réaliser en dehors du temps de travail dans la limite de 80 heures par an et par salarié.

Dans ce cas, un accord écrit entre l'employeur et le salarié est obligatoire. Outre la durée, le lieu, la nature de la formation et les conditions de réalisation de cette dernière (montant de l'allocation de formation, frais annexes), l'accord doit définir la nature des engagements pris par l'organisme si le

PF 2 L

salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Ces engagements portent notamment sur les conditions dans lesquels la candidature du salarié est examinée en priorité dans un délai d'un an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises.

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

Article 3

Contrat de professionnalisation (art. L.980-1, L.981-1 à L.981-8 du code du travail)

Les signataires souhaitent que les organismes favorisent l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes (personnes âgées de 16 à 25 ans révolus) et des demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, par la conclusion de contrats de professionnalisation.

Ce type de contrat a pour objectif de permettre aux bénéficiaires d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle figurant sur une liste établie par la CPNE ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche.

Habitat-Formation est invité, en lien avec la branche, à participer aux actions d'information destinées à promouvoir les métiers et les formations du secteur. En outre, il dispense aux organismes et à leurs salariés une information sur les dispositifs et les moyens de la formation.

3.1- Contrat

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail de type particulier, soit à durée déterminée pour une période de six à douze mois, soit à durée indéterminée, la durée de la période pendant laquelle ont lieu les actions de professionnalisation étant alors comprise entre six et douze mois.

Ces durées pourront être portées jusqu'à vingt-quatre mois dans les cas suivants :

- tout jeune ou demandeur d'emploi sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue,
- toute formation ou parcours de professionnalisation permettant à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d'une convention collective appliquée dans le champ de compétence de l'OPCA Habitat-Formation.

3.2- Durées

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours, d'accompagnement externe et de formation dont bénéficie le titulaire du contrat, doivent être au minimum d'une durée égale à 15% de la durée du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Cette durée pourra être portée à 40% maximum de la durée du contrat pour les contrats dont les bénéficiaires répondent aux conditions d'extension à 24 mois, indiquées ci-dessus.

Au-delà de la durée minimale fixée par la loi, les actions de formation sont mises en œuvre par un organisme de formation ayant satisfait aux obligations réglementaires.

3.3- Prise en charge

La prise en charge par Habitat-Formation des coûts liés à la mise en œuvre des contrats de professionnalisation, se fait sur la base de coûts horaires forfaitaires donnés en annexe I.

3.4- Tutorat

a- Principes généraux

Dans le cadre du contrat de professionnalisation, le ou les tuteurs ont pour mission d'accueillir, d'aider la ou les personnes à s'intégrer : le tuteur doit lui ou leur transmettre ses connaissances et ses savoir-faire, le ou les guider dans l'acquisition de leur métier, et évaluer le déroulement de la formation.

de
3
PF
L

En ce qui concerne les salariés bénéficiaires de la période de professionnalisation, le ou les tuteurs sont investis des mêmes missions que pour les titulaires d'un contrat de professionnalisation, à l'exception de la phase d'intégration.

Le ou les personnes choisies doivent être volontaires et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Les parties signataires recommandent aux organismes d'envisager prioritairement de confier cette mission aux salariés expérimentés.

Chaque tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de deux salariés.

Le ou les tuteurs doivent disposer du temps nécessaire pour assurer leurs fonctions auprès du bénéficiaire, et se former. Le volume horaire accordé au tuteur pour exercer sa mission fera l'objet d'un accord écrit entre l'organisme et le ou les tuteurs.

b- Financement

En application du décret n° 2004-968 du 13/9/2004, l'OPCA prendra en charge l'exercice de la fonction tutorale et le coût de la formation des tuteurs au titre du 0,50% (organismes de 10 salariés et plus) et du 0,15% (organismes de moins de 10 salariés) de la masse salariale mutualisés.

Les barèmes applicables sont précisés dans l'annexe 1 du présent accord.

Article 4

Période de professionnalisation (L.980-1, L.982-1 à L.982-4)

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi de salariés en CDI.

Elle doit permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle figurant sur une liste établie par la CPNE ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche, ou de participer à une action de formation dont l'objectif est défini par la CPNE par voie d'avenant au présent accord.

La période de professionnalisation est mise en œuvre à l'initiative de l'employeur ou du salarié lui-même (avec l'accord de l'employeur). Elle peut se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié ; dans les deux cas, l'employeur définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'employeur souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

4.1- Salariés concernés

La période de professionnalisation est ouverte :

- 1) aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, conformément aux priorités qui pourront être définies ultérieurement par avenant au présent accord,
- 2) aux salariés qui comptent vingt ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins quarante-cinq ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie,
- 3) aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise,
- 4) aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental,
- 5) aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés au L.323-3 (travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés).

Les catégories bénéficiaires sont étendues aux salariés qui reprennent leur activité professionnelle après un arrêt d'au moins trois mois pour raisons personnelles (maladie, accidents, ...).

5
JC SD
PF 4 C

4.2- Prise en charge

Dans le souci de favoriser l'employabilité et le développement des compétences de l'ensemble des salariés visés à l'article L982-1, la période de professionnalisation donnera lieu à une prise en charge par Habitat-Formation calculée dans les mêmes conditions qu'à l'occasion des contrats de professionnalisation (voir annexe 1).

Les parties signataires demandent à Habitat-Formation de fournir chaque année, à l'occasion de l'examen des comptes de l'exercice précédent, les statistiques nécessaires à une juste appréciation de l'utilisation des disponibilités financières de l'OPCA, en matière de financement de la professionnalisation.

4.3 Tutorat

Le tutorat s'exerce dans les mêmes conditions que celles définies pour le contrat de professionnalisation (voir article 3 ci-dessus).

Article 5

Droit individuel à la formation DIF (L.933-1 à L.933-6 et L 931-20-2)

Les organisations signataires du présent accord entendent promouvoir ce dispositif qui vise au développement des actions menées en faveur de l'évolution des compétences professionnelles des salariés.

Dans l'intérêt du salarié et/ou de l'organisme, le DIF peut, le cas échéant, être articulé avec le plan de formation de l'organisme. Une même action peut donc relever de différentes catégories ou dispositifs. Les parties signataires recommandent aux organismes et aux salariés de recourir, en préalable au choix des actions de formation, aux dispositifs d'évaluation conjointe ou personnelle (entretien professionnel, bilan de compétences, etc.).

5.1- Principes généraux

a- Définition

Le droit individuel à la formation permet à tout salarié selon son ancienneté de se constituer un capital temps de formation qu'il peut utiliser à son initiative mais avec l'accord de l'employeur. Sont exclus du bénéfice du DIF les apprentis, les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation et les personnes qui ne sont pas salariées.

Pour les salariés en CDI, l'ancienneté requise pour bénéficier du DIF est d'un an révolu. Pour les salariés en CDD, l'ancienneté requise est de quatre mois révolus, consécutifs ou non sur les douze derniers mois.

Le crédit d'heures pour les salariés à temps plein est de 20 heures par an plafonné à 120 heures sur six ans. Les salariés en CDD en bénéficient, au prorata, sous réserve de remplir la condition d'ancienneté minimale requise ci-dessus. Pour les salariés à temps partiel, le crédit est proratisé en fonction de la durée contractuelle du travail, le plafond est également de 120 heures mais peut être atteint en capitalisant sur une durée supérieure à six ans.

b- Fonctionnement

Pour utiliser son DIF, le salarié doit adresser une demande écrite à son employeur indiquant la formation envisagée, son coût et ses dates, pour qu'il puisse se prononcer. L'employeur dispose d'un mois pour répondre en le notifiant par écrit au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation du choix de l'action de formation (L 933-3).

En cas de refus, le salarié peut effectuer une nouvelle demande. Si le désaccord se prolonge sur deux exercices civils consécutifs, le salarié pourra bénéficier d'une priorité de prise en charge financière par Habitat-Formation, organisme paritaire collecteur de la contribution au titre du congé individuel de formation (CIF). En cas d'acceptation de ce « DIF-CIF » par Habitat-Formation, la loi impose à l'employeur de verser à ce dernier le montant de l'allocation de formation correspondante aux droits acquis par le salarié au titre du DIF ainsi que les frais de formation, ceux-ci étant calculés sur la base

de SD
PF 5 C

forfaitaire légale minimale applicable aux contrats de professionnalisation (L 933-5 du code du travail).

L'employeur peut décider, avec l'accord ou à la demande du salarié, que les heures de formation au titre du DIF, s'exercent en partie, pendant le temps de travail.

Lorsque la formation se déroule en dehors du temps de travail, le salarié bénéficie d'une allocation de formation égale à 50% de sa rémunération nette telle que définie par le décret n° 2004-871.

c- Décompte

Dans l'organisme, le DIF fait l'objet d'un calcul par année civile.

Pour l'année 2004, et pour les salariés entrés avant le 7 mai 2004 ayant occupé leur emploi à temps plein, les droits acquis sont de 13 heures. Pour les salariés entrés après le 7 mai 2004 et à temps plein, ces droits seront calculés au prorata à raison de 100 minutes par mois jusqu'au 31 décembre 2004. A compter de l'année 2005, et ensuite chaque année, les salariés bénéficient au 31 décembre d'un droit de 20 heures qui s'ajoutera au crédit déjà capitalisé.

A titre d'exemple, les salariés entrés avant le 7 mai 2004 ayant occupé leur emploi à temps plein auront acquis 33 heures au 31 décembre 2005.

5.2- Actions de formation de branche au titre du DIF prioritaire

Au niveau de la branche, les partenaires sociaux considèrent que les actions prioritaires de formation sont des actions de perfectionnement, d'enrichissement ou d'entretien des compétences professionnelles, dont les objectifs seront définis par la CPNEF par voie d'avenant au présent accord.

5.3- Financement des actions prioritaires de branche au titre du DIF

Le coût de ces actions prioritaires de branche qui comprend les dépenses pédagogiques, les frais de transport et d'hébergement, sera financé en totalité au titre du 0,50% (entreprises de 10 salariés et plus) et du 0,15 % (entreprises de moins de 10 salariés) de la masse salariale mutualisés par Habitat-Formation, dans la limite des fonds disponibles en application du décret 2004-1096 du 15/10/2004.

5.4- Transférabilité du DIF

Le DIF est transférable intégralement à l'intérieur du champ de la convention collective nationale Pact Arim. En cas de départ pour quelque motif que ce soit, sauf en cas de licenciement pour faute grave ou lourde, le salarié pourra faire valoir l'intégralité de son droit acquis au titre du DIF dans un autre organisme relevant du champ de la CCN Pact Arim. Pour bénéficier de la transférabilité, le délai entre le départ et l'embauche ne devra pas excéder un an. Le salarié devra effectuer des démarches auprès d'Habitat-Formation afin de faire valoir ses droits et informer le nouvel employeur.

Le coût du DIF sera pris en charge par Habitat-Formation à qui les signataires demandent de prendre les dispositions appropriées à cet effet, et dans la mesure où ces dispositions seront effectives.

Le salarié pourra, s'il n'a pas atteint le plafond de 120 heures, accumuler des droits dans le nouvel organisme relevant du champ de la CCN Pact Arim jusqu'à concurrence de ce plafond. Ce droit acquis dans le nouvel organisme sera pris en charge par ce dernier.

En cas de départ dans une entreprise ou organisme du champ d'Habitat-Formation, dans des branches où des dispositions de transférabilité du DIF existent, le salarié pourra bénéficier de 70% de son droit acquis chez son ancien employeur.

Le coût du DIF sera pris en charge dans les mêmes conditions que celles indiquées ci-dessus.

L'accumulation des droits s'effectuera dans les mêmes conditions que celles indiquées ci-dessus.

Article 6

Congé individuel de formation CIF

La mise en œuvre des congés individuels de formation est confiée à Habitat Formation, dans le cadre de la réglementation en vigueur et des orientations décidées par ses instances paritaires.

PF 6 4
Je SD

Article 7

Obligations financières (L.951-1 et L.952-1)

7.1- Règles générales

Tous les organismes sont tenus de consacrer une quote-part de la masse salariale pour la formation professionnelle.

L'assiette de la contribution est établie en référence à la base de calcul des cotisations de sécurité sociale.

7.2- Répartition des fonds (en % de la masse salariale)

a- Organismes occupant 10 salariés et plus

- 0,50% au titre de la professionnalisation, versé obligatoirement à l'OPCA;
- 0,20% au titre du congé individuel de formation (CIF), versé obligatoirement à l'OPCA;
- 0,90% au titre du plan de formation, dont 0,10% versé obligatoirement à l'OPCA (selon § 7.3) ;
- 1% supplémentaire de la masse salariale des salariés en CDD, versé obligatoirement à l'OPCA.

b- Organismes occupant moins de 10 salariés

- 0,15% au titre de la professionnalisation, versé obligatoirement à l'OPCA;
- 0,25% sur la masse salariale 2004 puis 0,40% à compter du 1^{er} janvier 2005 au titre du plan de formation, versé obligatoirement à l'OPCA ;
- 1% supplémentaire de la masse salariale des salariés en CDD, versé obligatoirement à l'OPCA.

7.3- Obligation conventionnelle de versement

Les organismes relevant de la convention nationale des personnels des Pact Arim du 21/10/1983 étendue par arrêté du 13/12/1988 sont tenus de verser à Habitat-Formation l'ensemble des cotisations obligatoires mentionnées aux paragraphes précédents.

Pour les organismes occupants 10 salariés et plus, il y a libre choix de l'OPCA pour la cotisation au plan de formation, à l'exception du versement à Habitat-Formation du 0,10% mentionné au § 2a du présent article, ainsi que du reliquat de la contribution de 0,9% au titre du plan restant disponible au 31 décembre compte tenu des engagements pris par ailleurs.

Article 8

Observatoires prospectifs des métiers et des qualifications

La CPNEF se saisira périodiquement des données collectées dans le cadre de l'Observatoire du Mouvement Pact Arim (OMPA).

Habitat-Formation interviendra en la matière à double titre :

- comme destinataire des travaux tant quantitatifs que qualitatifs sur les salariés, les emplois et les compétences, de manière à enrichir la connaissance et l'appréciation interbranches du secteur professionnel,
- comme financeur éventuel des frais induits par le fonctionnement de l'Observatoire, au titre de l'obligation faite aux entreprises de mutualiser les fonds de la professionnalisation.

PF
K
7
SD
L

Article 9

Dispositions relatives à l'OPCA Habitat Formation

9.1- Attributions d'Habitat Formation

Dans le cadre de la politique de l'emploi et de la formation qu'ils conduisent, les signataires ont demandé l'agrément du fonds d'assurance formation Habitat Formation comme organisme collecteur paritaire agréé, en application des articles L 131-1 et suivants, L 961-12 et R 964-1-2§II du Code du travail :

- au titre de la collecte des contributions mentionnées au huitième alinéa (2°) de l'article L 951-1 et à l'article L 952-1,
- au titre de la collecte de la contribution au financement du congé individuel de formation mentionné au troisième alinéa (1°) de l'article L 951-1 du Code du travail.

La convention et les statuts en vigueur d'Habitat Formation sont portés à la connaissance des organisations signataires du présent accord.

9.2- Champ d'action d'Habitat-Formation

Habitat-Formation a une compétence nationale, y compris les départements et territoires d'Outre-Mer, professionnelle et inter branches. Il a vocation à intervenir dans les secteurs de l'habitat, de l'accompagnement social, de l'aménagement, de l'urbanisme et du cadre de vie. Les activités économiques concernées sont celles des codes NAF indiquées dans l'annexe 2 du présent accord.

Article 10

Durée de validité (L.934-2)

Les signataires procéderont à une évaluation du présent accord avant le 1^{er} janvier 2007, et engageront alors des négociations en vue d'y apporter par avenant, avant le 30 juin 2008, les modifications qu'ils jugeraient utiles, compte tenu du fonctionnement dudit accord, et pour répondre aux modifications de l'environnement juridique, social et professionnel intervenues pendant cette période.

Ils s'engagent ensuite à procéder tous les trois ans à une évaluation et à une négociation similaires.

Des avenants pourront être proposés en cours de période, eu égard notamment à la mise en application de la loi relative à la formation professionnelle du 4/5/2004.

Article 11

Dénonciation

La dénonciation du présent accord pourra être signifiée par l'une quelconque des parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception adressée aux autres parties et elle fera l'objet d'un préavis de six mois.

Annexes

1/ Barèmes applicables au financement par Habitat Formation des actions de professionnalisation (contrat et période)

2/ Champ d'action de l'OPCA Habitat Formation

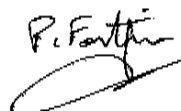
Handwritten signatures and initials: PF, Jc, SD, 8, L.

Fait à Paris, le 9 mars 2005

La Délégation employeurs :

J. Claret 

La Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT) :

P. Farthier 

La Confédération française des Travailleurs Chrétiens (CFTC) :

La Confédération Générale des Travailleurs (CGT) :


 M. Denolder

La Confédération Générale des Travailleurs - Force Ouvrière (CGT-FO) :

Mme Simon 

La Confédération Générale de l'Encadrement (CGE) :



PF :  Jc SD
9

Annexe

1/ Barèmes applicables au financement par Habitat Formation des actions de professionnalisation (contrat et période)

Les forfaits applicables aux actions de professionnalisation sont établis sur les bases suivantes :

• actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques	12 €/h TTC
• exercice de la fonction tutorale (plafond mensuel pour une durée maximale de 6 mois)	230 € / mois
• formation des tuteurs (plafond horaire pour une durée maximale de 40 heures)	15 €/h

PF
K
10
50
L

