



ACCORD COLLECTIF NATIONAL DU 30 MAI 2005 SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE DANS LES ESH

Origine de cette négociation

La loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle et au dialogue social donne une responsabilité particulière aux branches professionnelles en les incitant à négocier sur le sujet pour aménager les dispositions légales et réglementaires.

Cette loi a pour but de faciliter, d'encourager la formation tout au long de la vie et d'apporter une plus grande souplesse dans les négociations collectives en décentralisant le dialogue social.

« Les partenaires sociaux ont considéré qu'il était essentiel d'amener les personnes à se préoccuper de leur qualification et de leur professionnalisation et que la formation professionnelle continue, qui est tout d'abord l'affaire des entreprises, doit concerner également les salariés. A cet effet il paraît nécessaire de mieux articuler formation professionnelle et progression professionnelle en incitant les individus à être acteurs de leur évolution professionnelle ».

Thèmes de négociation

Le Droit Individuel à la Formation (DIF)

Le DIF 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.

Ancienneté requise : pour les CDI elle est d'un an révolu et pour les CDD quatre mois révolus consécutifs ou non sur les 12 derniers mois.

Le crédit d'heures pour un salarié à temps plein est de 20 heures par an plafonné à 120 heures sur 6 ans. Pour les CDD le calcul s'effectue au prorata. Le salarié est informé annuellement (au minimum) des droits qu'il a acquis au titre du DIF.

Le salarié doit faire une demande écrite à son employeur (voir document support joint). L'employeur dispose d'un mois pour répondre. Passé ce délai, la demande est considérée comme acceptée. En cas de refus le salarié peut effectuer une nouvelle demande. Si le désaccord se prolonge sur deux exercices civils le salarié bénéficiera d'une priorité pour une prise en charge au titre du congé individuel de formation (CIF : dispositif déjà existant et maintenu).

Au terme de l'accord signé, l'employeur peut décider avec l'accord du salarié, ou à la demande du salarié que les heures s'exercent en partie pendant le temps de travail (la loi pose le principe que les heures soient faites en dehors du temps de travail). Lorsque la formation se fait en dehors du temps de travail, le salarié bénéficie d'une allocation de formation égale à 50% de sa rémunération nette.

Actions de formation prioritaires au titre du DIF :

- Perfectionnement, enrichissement ou entretien des compétences professionnelles ;
- Promotion sociale, pour répondre au désir d'évolution professionnelle des salariés ;
- Prévention, adaptation ou réorientation des compétences pour faire face aux mutations des activités et aux évolutions des métiers et des technologies auxquelles sont confrontés les ESH et par voie de conséquence leurs salariés ;
- Préparation d'un projet professionnel tel que le bilan de compétence, de validation de l'expérience acquise par les salariés dans ou hors de leur vie professionnelle telle que la VAE et /ou de qualification c'est-à-dire celles qui conduisent à une certification reconnue (formations qualifiantes et diplômantes).

Financement : ces actions sont financées dans le cadre de la contribution de 0,5% de chaque société mutualisée au sein d'Habitat-Formation (Organisme Paritaire Collecteur Agréé chargé de la collecte de toute ou partie de la collecte de l'obligation légale des entreprises en matière de formation).

La période de professionnalisation

Elle vise à favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de certains salariés en CDI reconnus prioritaires par la loi et l'accord de branche :

- Les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail conformément aux priorités définies par l'accord : il s'agit notamment des titulaires d'emplois importants pour l'avenir des ESH – les emplois stratégiques – les emplois connaissant ou devant connaître une forte évolution – les emplois sensibles, ou d'emplois nécessitant un développement des compétences des titulaires.
- Les salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans, avec au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise.
- Les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise.
- Les femmes après un congé maternité ou femmes et hommes après un congé parental.
- Les travailleurs handicapés.

La période de professionnalisation doit permettre soit :

D'acquérir une qualification enregistrée au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) - une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche – une qualification figurant sur une liste établie par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et Formation des ESH (une telle liste n'a pas encore été élaborée par la CPNEF).

Les actions au titre de la période de professionnalisation se déroulent en principe sur le temps de travail. Elles peuvent se dérouler en dehors du temps de travail dans la limite de 80 heures sur une année civile avec l'accord écrit du salarié (l'allocation de formation égale à 50% du salaire net étant due). Dans ce cas l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit.

Financement : prise en charge par Habitat-Formation dans le cadre du 0,5% mutualisé.

- Actions de formation éligibles au titre de la période de professionnalisation :
- Renouvellement urbain ;
- Qualité de service à la clientèle ;
- Gestion rapprochée d'immeubles et de résidences ;

- Sécurité, gestion technique – maintenance des immeubles (sécurité des ascenseurs...);
- Encadrement d'équipe et du management,
- Maîtrise d'ouvrage ;
- Gestion comptable - financière et ressources humaines ;
- Nouvelles technologies de l'information et de la communication appliquée à la qualité des services aux habitants (création de sites Internet en direction des habitants, etc.) ;
- 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 ;
- Actions de formation permettant l'acquisition de qualification dans le domaine social et médico-social dans la perspective de la loi de cohésion sociale.

Le contrat de professionnalisation :

Les parties signataires de l'accord considèrent comme prioritaires l'engagement des ESH dans l'insertion ou la réinsertion professionnelle, le recrutement de jeunes et des demandeurs d'emplois qui seront qualifiés à travers la conclusion des nouveaux contrats de professionnalisation. (Rappel : les anciens contrats de qualification n'existent plus).

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail (idem anciens contrats qualifications)

Il s'adresse aux personnes de 16 à 25 ans ou aux demandeurs d'emplois âgés de 26 ans ou plus.

L'action de professionnalisation doit permettre à son bénéficiaire d'acquérir une qualification :

- Soit enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles
- Soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche
- Soit figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi et formation des ESH.

Au terme de l'accord la durée peut aller jusqu'à 24 mois. L'action de formation est comprise entre 15% et 40% de la durée totale du contrat de travail, avec un minimum de 150 heures.

Financement : prise en charge forfaitaire par Habitat-Formation.

Le plan de formation

Les actions de formation seront classées en 3 catégories :

- Actions d'adaptation au poste de travail
- Evolution des emplois ou maintien dans l'emploi
- Développement des compétences

Deux de ces trois catégories d'actions peuvent se dérouler en dehors du temps de travail mais sont encadrées et comportent des obligations :

- Evolution ou maintien des emplois : 50 heures maxi payées au taux normal.
- Développement de compétences : maxi 80 heures avec accord écrit su salarié (versement de l'allocation de formation égale à 50% de la rémunération nette).

