MISE EN CONFORMITE
DE L'ACCORD SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE
DANS LES OFFICES PUBLICS D'AMENAGEMENT ET DE CONSTRUCTION
SIGNE LE 15 FEVRIER 2006
AVEC L'ORDONNANCE DU 1ER FEVRIER 2007 CREANT LES OFFICES PUBLICS DE L'HABITAT

ACCORD COLLECTIF NATIONAL SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE DANS LES OFFICES PUBLICS DE L'HABITAT

Accord négocié entre

la Fédération nationale des Offices publics de l'habitat

et

Les organisations syndicales de salariés des Offices publics de l'habitat

Confédération Générale du Travail - Force ouvrière (CGT-FO)

Confédération Française de l'Encadrement (CFE-CGC)

Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC)

Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT)

Fédération CGT des Services Publics

Fédération Autonome de la Fonction Publique Territoriale

EXPOSE DES MOTIFS

L'objet de l'accord est 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 Offices publics de l'habitat

Définition

La formation professionnelle continue tout au long de la vie a pour but de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des salariés, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle, et de contribuer à leur promotion sociale.

Les objectifs

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 Offices publics de l'habitat 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.

Les principes de la Loi

La loi du 4 mai 2004 complète les dispositifs existants en matière de formation (plan de formation, congé individuel de formation) et conduit à la création de trois nouvelles modalités d'accès à la formation professionnelle :

- le droit individuel à la formation (DIF),
- la formation en dehors du temps de travail,
- les périodes de professionnalisation.

Ce nouveau dispositif, qui donne une plus grande responsabilité aux branches professionnelles dans la politique de formation, innove par la possibilité ouverte au salarié d'être acteur de son projet professionnel, avec l'accord de l'entreprise.

Il offre également la possibilité d'articuler plusieurs outils entre eux (tels que le DIF, le plan et la période de professionnalisation) au service d'un projet de formation, qu'il relève de l'entreprise, du salarié ou des deux à la fois.

L'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue s'effectue :

- à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation,
- à l'initiative du salarié dans le cadre du congé individuel de formation,
- à l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur dans le cadre du droit individuel à la formation,

- à l'initiative de l'employeur ou à l'initiative du salarié dans le cadre des périodes de professionnalisation.

Il est rappelé que les entretiens professionnels participent à l'élaboration du plan de formation de l'entreprise et qu'ils ne se substituent pas aux entretiens d'évaluation.

Les signataires de cet accord entendent se saisir pleinement de ces opportunités nouvelles pour répondre aux enjeux majeurs auxquels sont confrontés aujourd'hui les Offices publics de l'habitat.

CONTENU DE L'ACCORD

Vu la loi n°2004-391 du 4 mai 2004, et en référence à l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et à l'accord du 7 décembre 1994 désignant Habitat Formation comme organisme paritaire collecteur agréé des Offices publics de l'habitat,

il a été convenu ce qui suit :

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION

L'accord s'applique aux Offices publics de l'habitat, sur l'ensemble du territoire national et dans les DOM-TOM.

ARTICLE 2 - 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.

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.

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 1er 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.

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 sous contrat à durée déterminée, 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.

Pour l'année 2004, et pour les salariés entrés avant le 7 mai 2004 ayant occupé leur emploi à plein temps, les droits acquis seront de 13 heures. Pour les salariés entrés après le 7 mai 2004 et à temps plein les droits seront calculés au prorata à raison de 100 minutes par mois.

Mise en œuvre du DIF

La mise en œuvre du droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur. Le choix de l'action de formation envisagée, qui peut s'appuyer sur les résultats de l'entretien professionnel, et peut prendre en compte les priorités de la branche (telles que définies ci-dessous), est arrêté par accord écrit du salarié et de l'employeur *suivant modèle indicatif annexé au présent accord.* Ce dernier dispose d'un délai d'un mois pour notifier par écrit sa réponse motivée lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation. Les accords d'entreprise peuvent définir les modalités de cette information. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation du choix de l'action de formation.

Le droit individuel à la formation peut s'exercer en tout ou en partie pendant le temps de travail.

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail ouvrent droit au maintien de la rémunération du salarié dans les conditions définies au I de l'article L. 932-1 du Code du travail. Lorsque les heures de formation sont effectuées hors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'employeur d'une allocation de formation égale à 50% de sa rémunération nette telle que définie au III de l'article L. 932-1 du Code du travail. Le montant de l'allocation de formation ainsi que les frais de formation correspondant aux droits ouverts sont à la charge de l'employeur et sont imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

Lorsque, durant deux exercices civils consécutifs, le salarié n'a pas obtenu l'accord de l'employeur sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation, l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme. Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du droit individuel à la formation et les frais de formation calculés conformément aux dispositions de l'article L.933-4 du Code du travail et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation mentionnés à l'article L. 983-1 du Code du travail.

La mise en œuvre s'effectue par année civile dans les Offices publics de l'habitat. Les employeurs organisent annuellement l'information des salariés concernant leurs droits à DIF afin que ceux-ci disposent d'une information régulière et individuelle.

Un bilan de l'utilisation du DIF au niveau de la branche est réalisé annuellement avec les informations fournies par les Offices publics de l'habitat à partir du bilan annuel présenté dans le cadre des instances paritaires, et en liaison avec l'OPCA. Il est communiqué à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation chargée du suivi de l'accord.

Les actions prioritaires

Au niveau de la branche les partenaires sociaux considèrent que les actions prioritaires de formation sont des actions qui ont pour objet :

- le perfectionnement, l'enrichissement ou l'entretien des compétences professionnelles,
- la promotion sociale, pour répondre au désir d'évolution professionnelle des salariés,
- la prévention, l'adaptation, ou la réorientation des compétences pour faire face aux mutations et aux évolutions des métiers et des technologies auxquelles sont confrontés les Offices publics de l'habitat et leurs salariés,
- les formations qui conduisent à une certification reconnue (formations qualifiantes ou diplômantes),
- la préparation d'un projet professionnel (ex : le bilan de compétences), ou de validation de l'expérience acquise par les salariés dans ou hors de leur vie professionnelle (ex : la validation des acquis de l'expérience - VAE),
- la lutte contre l'illettrisme,
- la reconversion professionnelle, si elle est prévue dans le champ des métiers des acteurs de la ville.

Financement du D.I.F

Pour les salariés en contrat à durée déterminée, l'organisme paritaire agréé mentionné à l'article L. 931-16 du Code du travail assure la prise en charge des frais de formation, de transport et d'hébergement ainsi que de l'allocation de formation due à ces salariés.

Pour les salariés en contrat à durée indéterminée, les signataires du présent accord demandent à l'organisme paritaire collecteur agréé de la branche d'assurer le financement du coût des actions prioritaires définies ci-dessus sur la contribution du 0,5% mutualisée. En application du décret n°2004-1096 du 15 octobre 2004, le coût de ces actions prioritaires de branche comprend les dépenses pédagogiques et les frais de transport et d'hébergement.

Transférabilité du DIF

Le DIF est transférable intégralement à l'intérieur du champ des Offices publics de l'habitat

En cas de départ du salarié, 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 office public de l'habitat. Le coût du DIF transféré sera pris en charge sur un fonds spécial que les signataires demandent à l'organisme paritaire collecteur agréé de créer. Cette disposition ne deviendra effective que dans la mesure où l'organisme paritaire collecteur agréé aura créé ce fond.

Le salarié pourra, s'il n'a pas atteint le plafond de 120 heures, accumuler des droits dans le nouvel office public de l'habitat jusqu'à concurrence de ce plafond. Ce droit acquis dans le nouvel office public de l'habitat sera pris en charge par cet office.

En cas de départ dans une entreprise, organisme ou société du champ de l'organisme paritaire collecteur agréé, 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, et le coût du DIF sera pris en charge sur un fonds spécial que les signataires demandent à l'organisme paritaire collecteur agréé de créer. Cette disposition ne deviendra effective que dans la mesure où l'organisme paritaire collecteur agréé aura créé ce fond.

Le salarié pourra, s'il n'a pas atteint le plafond de 120 heures, accumuler des droits dans la nouvelle entreprise ou organisme relevant du champ de l'organisme paritaire collecteur agréé. Ce droit acquis dans la nouvelle entreprise ou organisme sera pris en charge par la nouvelle entreprise ou le nouvel organisme.

Pour bénéficier de la transférabilité, le délai entre le départ et l'embauche ne devra pas excéder un an, hors période de chômage. Le salarié devra effectuer des démarches auprès de l'organisme paritaire collecteur agréé afin de faire valoir ses droits et informer le nouvel employeur lors de la signature du nouveau contrat de travail, en lui communiquant une attestation délivrée par l'OPCA.

ARTICLE 3 - LA PROFESSIONNALISATION

Les contrats de professionnalisation et les périodes de professionnalisation associent, d'une part, des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation par l'entreprise et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

AR

3.1 - Le contrat de professionnalisation

Définition

Les personnes âgées de seize à vingt-cinq ans révolus peuvent compléter leur formation initiale dans le cadre d'un contrat de professionnalisation. Le contrat de professionnalisation est également ouvert aux demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans et plus.

Ces contrats de professionnalisation ont pour objet de permettre à leur bénéficiaire d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 900-3 du Code du travail et de favoriser leur insertion ou leur réinsertion professionnelle.

Le contrat de professionnalisation est établi par écrit et déposé auprès de la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Lorsqu'il est à durée déterminée, il est conclu en application de l'article L. 122-2 du Code du travail.

Durée du contrat

L'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée est d'une durée minimale comprise entre six et douze mois selon la loi du 4 mai 2004.

Les signataires conviennent de porter à 24 mois la durée des contrats de professionnalisation notamment pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification reconnue et pour les priorités suivantes :

- Qualité de service à la clientèle et gestion immobilière
- Gestion de proximité
- Sécurité des biens et des personnes, gestion technique - maintenance des immeubles
- Maîtrise d'ouvrage
- Renouvellement urbain
- Gestion et accompagnement social, et médico-social
- Nouvelles technologies de l'information et de la communication appliquées au développement de la qualité des services aux habitants
- Gestion, gestion comptable-financière et gestion des ressources humaines
- Spécialisation nécessaire aux métiers liés au développement durable dans l'habitat
- Lorsque le contrat de professionnalisation vise à l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle

Cette liste des métiers prioritaires pourra être actualisée chaque année par la Commission paritaire nationale emploi et formation des Offices publics de l'habitat créée par le présent accord.

Durée de la formation

Dans le cadre du contrat ou de l'action de professionnalisation, les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont mis en œuvre par un organisme de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise elle-même. Ils sont d'une durée comprise entre 15 %, (sans être inférieure à 150 heures), et 25 % de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation.

La durée de ces actions de formation pourra être portée à 50%, notamment pour des actions de formation qualifiantes et pour les catégories de bénéficiaires visées par l'article L.981-3 du code du travail.

Rémunération

Les salariés âgés de moins de vingt-six ans et titulaires des contrats de professionnalisation perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée une rémunération calculée en fonction du salaire minimum de croissance et dont le montant est fixé par décret. Ce montant peut varier en fonction de l'âge du bénéficiaire et du niveau de sa formation. Le même décret fixe les conditions de déduction des avantages en nature.

La rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, âgés de moins de 26 ans, ne pourra être inférieure à :

- salariés âgés de moins de 21 ans : 65% du SMIC ou de la rémunération mensuelle minimale conventionnelle du premier niveau de chacune des classifications.
- salariés âgés de 21 ans à 26 ans : 80% du SMIC ou de la rémunération mensuelle minimale conventionnelle du premier niveau de chacune des classifications.
- salariés âgés de moins de 21 ans titulaires d'une qualification égale ou supérieure au bac professionnel ou titre ou diplôme professionnel de même niveau : 75% du SMIC ou de la rémunération mensuelle minimale conventionnelle du premier niveau de chacune des classifications.
- salariés âgés de 21 ans à 26 ans titulaires d'une qualification égale ou supérieure au bac professionnel ou titre ou diplôme professionnel de même niveau : 90% du SMIC ou de la rémunération mensuelle minimale conventionnelle du premier niveau de chacune des classifications.

Pour les titulaires d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, âgés de plus de 26 ans, elle ne pourra être inférieure à 90% de la rémunération mensuelle minimale conventionnelle du premier niveau de chacune des classifications sans être inférieure au SMIC.

Les contrats de travail à durée déterminée prévus à l'article L. 981-2 du Code du travail peuvent être renouvelés une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée en cas d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation.

A l'issue d'une année d'application de ce dispositif, un bilan sera fait et des évolutions éventuelles seront étudiées.

Financement

La prise en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation pour les contrats de professionnalisation s'effectue sur la base des forfaits horaires ci-dessous qui font l'objet d'une modulation en fonction de la nature et du coût de la prestation (art. L.983-1 du code du travail).

Les contrats de professionnalisation donnent lieu à une prise en charge forfaitaire selon le barème ci-dessous, valable uniquement pour les années 2007 et 2008 :

- Formations de base, générales, et de mise à niveau : 12€/h
  Il s'agit des formations donnant les premières bases d'une technique ou d'un savoir, ou les formations d'acquisition de connaissances et de mécanismes indispensables pour poursuivre une formation plus ambitieuse. Il s'agit également de bénéficiaires ayant un niveau inférieur à la licence.

- Formations spécialisées et d'expertise : 20€/h
  Il s'agit des formations techniques spécialisées ou pointues dans un domaine précis, pour des salariés maîtrisant parfaitement leur domaine d'intervention, ou formés pour délivrer une expertise interne ou externe. Il s'agit également de bénéficiaires ayant acquis au minimum une formation de licence professionnelle ou son niveau, et au-delà.

AR

Sur la base du bilan communiqué par l'organisme paritaire collecteur agréé sur la consommation réelle des fonds disponibles en 2007-2008 au titre du 0,5% de la masse salariale mutualisée au sein de l'OPCA et des simulations intégrant les prévisions sur les années suivantes, la décision de modifier ou de confirmer ce barème sera prise par la Commission paritaire nationale emploi et formation à l'issue d'une période de mise en œuvre d'une année.

3.2 - Périodes de professionnalisation

Définition

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée. Elles sont ouvertes :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail : il s'agit des titulaires de métiers confrontés à une évolution de l'environnement nécessitant des actions de formation de maintien dans l'emploi ou de développement des compétences,
- 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 l'entreprise qui les emploie,
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise,
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental,
- aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 323-3 du Code du travail : travailleurs reconnus handicapés, victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles,
- aux salariés déclarés inaptes, à titre permanent, par le médecin du travail à l'emploi qu'ils occupent,
- aux salariés qui ont vu leur contrat de travail suspendu dans le cadre d'un mandat électif ou de détachement syndical.

La période de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire de participer à une action de formation selon une liste des actions prioritaires définies par la CPNEF de la branche professionnelle des Offices publics de l'habitat, qui sera réexaminée chaque année.

Pour 2007 et 2008, les deux parties considèrent comme prioritaires :

- les actions permettant d'acquérir une qualification dans les métiers de la gestion immobilière, de gestion locative, et de l'accession à la propriété,
- les actions permettant d'acquérir une qualification dans les métiers de la maîtrise d'ouvrage,
- les actions permettant d'acquérir une qualification dans les ressources humaines et le management,
- les actions permettant d'acquérir une qualification en renouvellement urbain,
- les actions permettant d'acquérir une qualification dans les métiers financiers,
- les actions permettant d'acquérir une qualification dans les métiers de l'informatique et du multimédia,
- les actions permettant d'acquérir une spécialisation nécessaire aux métiers liés au développement durable dans le domaine de l'habitat,
- les actions permettant le maintien ou le renforcement de l'égalité professionnelle,
- les actions de promotion sociale,
- lorsque la période de professionnalisation vise à l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle.

Les actions de la période de professionnalisation se déroulent pendant le temps de travail, sauf à la demande du salarié.

Les actions sont à l'initiative soit du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 933-1 du Code du travail, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié, en application de l'article L. 932-1 du Code du travail. Dans les deux cas, l'employeur définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du droit individuel à la formation dans la limite de quatre-vingts heures sur une même année civile.

Financement

Les périodes de professionnalisation donneront lieu à une prise en charge forfaitaire modulée selon le barème ci-dessous, valable uniquement pour les années 2007 et 2008 :

- Formations de base, générales, et de mise à niveau : 12€/h
  Il s'agit de formations donnant les premières bases d'une technique ou d'un savoir, ou les formations d'acquisition de connaissances et de mécanismes indispensables pour poursuivre une formation plus ambitieuse. Ceci concerne également les bénéficiaires dont le niveau de formation est inférieur à la licence.

- Formations spécialisées et d'expertise : 20€/h
  Il s'agit là de formations techniques spécialisées ou pointues dans un domaine précis, pour des salariés maîtrisant parfaitement leur domaine d'intervention, ou formés pour délivrer une expertise interne ou externe. Il s'agit également de bénéficiaires ayant acquis au minimum une licence professionnelle ou son niveau, et au-delà.

Sur la base du bilan communiqué par l'organisme paritaire collecteur agréé sur la consommation réelle des fonds disponibles en 2007-2008 au titre du 0,5% de la masse salariale mutualisée et des simulations intégrant les prévisions sur les années suivantes, la décision de modifier ou de confirmer ce barème sera prise par la CPNEF fin 2008.

3.3 -Tutorat

Principes généraux

Les signataires s'entendent pour affirmer l'importance du tutorat et encouragent les Offices publics de l'habitat à favoriser sa mise en œuvre.

Un tuteur peut être désigné par l'employeur pour accueillir et guider dans l'entreprise au maximum deux personnes bénéficiant des contrats et périodes de professionnalisation ; le tuteur doit lui (leur) transmettre ses connaissances et ses savoir-faire, le (les) guider dans l'acquisition du métier et évaluer le déroulement de la formation.

Pendant la durée du tutorat, le tuteur acquiert un droit à DIF majoré de 20%. Sous un an de l'application de cette incitation au développement du tutorat, un bilan sera fait et des évolutions éventuelles seront étudiées.

AA 1.B JJB BC

Les personnes faisant fonction de tuteur doivent être volontaires, et justifier d'une expérience professionnelle suffisante dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Des personnels dits « seniors » peuvent être désignés pour ces fonctions de tutorat au regard de leurs expériences et compétences

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 fait l'objet d'un accord écrit entre l'entreprise et le tuteur.

Financement

L'organisme collecteur prend en charge les dépenses exposées pour chaque salarié ou pour tout employeur de moins de dix salariés qui bénéficie d'une action de formation en qualité de tuteur chargé d'accueillir et de guider dans l'entreprise les bénéficiaires des contrats ou des périodes de professionnalisation. En application du décret en vigueur (décret n° 2004-1096 du 15/10/2004), cette prise en charge est fixée à 15 € maximum par heure de formation pour une durée maximale de 40 heures.

L'organisme paritaire collecteur agréé prend également en charge la rémunération et les coûts de la formation liés à l'exercice de la fonction tutorale engagés par les entreprises pour les salariés mentionnés aux articles L. 981-1 et L. 982-1 du Code du travail dans les conditions suivantes : 230€ par mois et par bénéficiaire pour une durée maximale de 6 mois.

3.4 - Emplois de jeunes et dispositif de mise à la retraite

En application de la loi n°2003-775 du 21 août 2003, afin de permettre aux entreprises de pouvoir continuer à gérer les fins de carrière, ces dernières auront la possibilité de mise à la retraite de salariés âgés de moins de 65 ans dans les conditions prévues par les textes applicables, si l'entreprise s'engage à réaliser, en contrepartie, et dans un délai maximum de 12 mois, un contrat de professionnalisation pour deux départs en retraite ou à professionnaliser un salarié âgé de plus de 45 ans dans le cadre d'une période de professionnalisation pour un départ, ou à recruter une personne en CDI pour un départ en dehors de ces dispositifs de formation.

ARTICLE 4 - PRINCIPE DE NON DÉROGATION

Cet accord de branche ne pourra donner lieu à des dérogations par accords d'entreprises entraînant des dispositions moins favorables aux salariés que le présent accord.

ARTICLE 5 - OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS

Il est créé un observatoire prospectif des métiers et des qualifications des Offices publics de l'habitat qui a pour mission d'étudier l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications professionnelles dans la branche.

Il est géré par la CPNEF (cf. article 6) qui est chargée de déterminer les orientations, le programme et le calendrier des travaux de l'observatoire. Les fonds collectés au titre du 0,5% contribueront à son financement.

Les résultats de ces études seront communiqués à l'OPCA pour alimenter la connaissance et l'appréciation interbranches du secteur des acteurs de la ville.

AR 1.3 JJB RG

ARTICLE 6 - SUIVI DE L'ACCORD

Il est créé une commission nationale paritaire pour l'emploi et la formation dans les Offices publics de l'habitat La commission est une instance de concertation constituée au niveau national pour exercer les attributions définies par les accords nationaux interprofessionnels en matière d'emploi et de formation professionnelle. La commission est en outre chargée de suivre l'application du présent accord et le fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications qui en résultent.

Pour promouvoir l'emploi et la formation professionnelle dans les Offices publics de l'habitat la commission a un rôle d'information et d'étude et de proposition, notamment :

- sur l'évolution de l'emploi dans les Offices publics de l'habitat, les licenciements économiques collectifs, l'évolution des offres et des demandes d'emploi ainsi que l'évolution des qualifications professionnelles et l'insertion professionnelle des jeunes.
- sur la formation professionnelle dans les Offices publics de l'habitat, l'adaptation des moyens et des dispositifs de formation permanente, la formation initiale et les dispositifs publics de formation et d'aide à la formation liés à l'emploi, les modalités de mise en œuvre des orientations définies par la branche pour les formations techniques et technologiques et l'accueil de stagiaires en période de formation en entreprise.

Pour l'application dans les Offices publics de l'habitat du présent accord, la commission a un rôle de suivi et de proposition sur :

- les modalités de mise en œuvre dans les organismes des dispositions constituant l'accord et l'évaluation des résultats de l'accord au niveau de l'ensemble de la branche.

- la mise en place, l'organisation et le fonctionnement par la Fédération de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications, créé par l'accord.

La commission est constituée de façon paritaire de représentants des délégations désignées pour conduire la négociation et conclure le présent accord. Elle se réunit au minimum deux fois par an.

Son secrétariat est assuré par la Fédération des Offices publics de l'habitat. Les moyens financiers de son fonctionnement sont imputés sur le budget fédéral de l'exercice du droit syndical au niveau national, ainsi que sur tout autre financement pouvant concourir à ces missions, notamment les concours qui pourraient être obtenus de l'OPCA ou des dispositifs publics de formation. Le budget et les comptes de la commission lui sont présentés. Ils sont adoptés par le Conseil fédéral et annexés au rapport annuel des comptes de la Fédération.

La première réunion de la commission se déroulera dans les 6 mois suivant la date de signature du présent accord ; au cours de cette réunion, elle fixera son règlement intérieur et son programme de travail.

ARTICLE 7 - RÉVISION

Les deux parties peuvent décider d'un commun accord de la révision de tout ou partie du présent accord.

La Fédération nationale des Offices publics de l'habitat

représentée par son Président Jean-Pierre Caroff,

et

Les organisations syndicales de salariés des Offices publics de l'habitat
représentées par :

Confédération Générale du Travail - Force Ouvrière (CGT-FO):

M. BAGHDIKIAN

Confédération Française de l'Encadrement – Confédération Générale des Cadres (CFE-CGC) :

M. Pascal GOURAUD

Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC

M. .....

Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT) :

M. Laurent Berail

Fédération CGT des services publics :

M. .....

Fédération Autonome de la Fonction publique territo

M. Alex RAHLI

Fait à Paris,
Le 21 novembre 2007

ANNEXE

DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION

Formulaire de demande

DATE

NOM : **PRENOM :**

Adresse :

Formation souhaitée :

Détail du programme :

Date à laquelle la session est programmée :

Rythme de la formation (durée, horaires ,……)

Organisme de formation envisagé :

Coût de la formation
(coûts pédagogiques - et le cas échéant frais annexes : repas, hébergement, transport)

SIGNATURE

La demande de DIF présentée par le salarié - datée et signée - doit être adressée en recommandé, ou remise en mains propres contre décharge à la Direction Générale de l'Office public de l'habitat.