

Accord professionnel
OFFICES PUBLICS DE L'HABITAT

ACCORD DU 7 JUILLET 2016
RELATIF AU DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
TOUT AU LONG DE LA VIE

NOR : ASET1650843M

Entre

FNOPH

D'une part, et

CFE-CGC

FSPSS FO

FAFPT

UNSA territoriaux

FNACT CFTC

D'autre part

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le secteur des offices publics de l'habitat et les territoires dans lesquels ils sont implantés ont connu, ces dernières années, de profonds changements structurels, accélérés par la crise économique. La concurrence dans les territoires, l'accélération de la recomposition des territoires avec l'acte III de la décentralisation (lois ALUR, MAPTAM, NOTRe) et les évolutions légales et réglementaires diverses ainsi que technologiques reconfigurent les périmètres d'intervention des OPH et en conséquence une partie des modes de travail des OPH. Ces mutations à l'œuvre dans le secteur professionnel du logement social ont des conséquences sur les métiers, leurs missions, et les besoins en compétences recherchés par les OPH dans l'accomplissement quotidien de leurs missions.

Ce contexte suppose des adaptations permanentes des entreprises, dans l'innovation et la création de valeur, dans la gestion, dans les processus qualité et dans les services associés. Le rythme de ces changements est une réalité quotidienne pour les salariés, pour les OPH quel que soit leur taille de structure.

Pour répondre à ces changements qui constituent à la fois un défi et des opportunités de développement, les signataires du présent accord estiment qu'il est indispensable d'anticiper ces évolutions et les besoins en compétences, de professionnaliser et de qualifier les salariés et les demandeurs d'emploi, et d'accompagner, dans un souci de sécurisation des parcours professionnels, les mobilités internes et externes des personnels.

Aussi ils considèrent qu'une véritable politique d'emploi et de formation professionnelle, dans la branche, constitue un levier déterminant pour créer le cadre le plus favorable possible au développement du logement social dans toutes ses composantes, de ses emplois, des compétences de ses salariés et de leur déroulement de carrière.

Dans cet objectif, ils souhaitent permettre à l'ensemble des personnels d'acquérir et d'actualiser des connaissances, des compétences et des qualifications tout au long de leur vie professionnelle et notamment favoriser leur maintien dans l'emploi. Ils entendent également accompagner la qualification et la requalification des demandeurs d'emploi pour répondre aux besoins de main-d'œuvre qualifiée, et permettre ainsi leur réinsertion rapide et durable dans l'emploi.

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a assigné de nouvelles priorités à la formation professionnelle, à savoir considérer la formation comme un investissement, développer la certification des parcours de formation, améliorer la réponse aux besoins en compétences des OPH et responsabiliser les personnes, sans discrimination.

Pour y parvenir, de nouveaux dispositifs ont été créés, au premier rang desquels figure le compte personnel de formation. D'autres dispositifs, tels que la période de professionnalisation ou le plan de formation, ont été repensés. Désormais, ils sont mis en œuvre dans le cadre d'une gouvernance renouvelée au sein des instances paritaires de la branche, la commission paritaire nationale emploi et formation (CPNEF) et l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, à travers la réorientation et la réintégration de travaux et de projets auparavant délégués à l'OPCA du secteur (ex-Habitat-Formation).

Les signataires décident, par le présent accord, de mesures concrètes et lisibles visant à adapter la formation dans la branche aux nouveaux défis économiques dans les territoires, technologiques, démographiques, sociétaux et environnementaux, ainsi qu'au nouveau contexte législatif et conventionnel.

Ils conviennent de poursuivre la mise en œuvre de moyens permettant à la branche de jouer un rôle majeur dans l'anticipation de l'évolution des métiers et des qualifications des OPH, notamment à travers l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Ils entendent renforcer l'attractivité des métiers des OPH, tant auprès des jeunes que des demandeurs d'emploi, à travers des partenariats avec tous les acteurs de l'information et de l'orientation professionnelle, pour mieux communiquer sur les métiers et rendre plus attractives les filières métiers en formation initiale ou continue, préparant aux diplômes et certificats permettant d'exercer un emploi au sein des OPH.

Plus que jamais, à l'occasion notamment de la mise en place du compte personnel de formation, ils souhaitent développer, pour les salariés et les demandeurs d'emploi, une politique de qualification paritaire des compétences professionnelles dans la branche.

Ce dispositif de qualification constitue, avec les formations en alternance et les formations professionnalisées dispensées et choisies par les OPH, le socle de la politique de formation de la branche.

Les signataires définissent ainsi une politique de formation initiale et continue adaptée aux besoins en compétences des OPH, en adéquation avec les exigences de professionnalisation des individus et permettant à l'ensemble des salariés de développer leurs compétences.

Pour mettre en œuvre cette politique, la branche se dote d'une gouvernance renouvelée à travers la CPNEF et l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, instances dédiées à la définition des priorités de financement de la formation professionnelle et de l'alternance.

Le présent accord s'articule avec les autres accords nationaux déjà en vigueur dans la branche, plus particulièrement l'accord sur le handicap, celui sur les classifications et les rémunérations ainsi que les accords d'entreprise et, le cas échéant, les accords locaux.

A travers la refonte d'un accord unique, les signataires souhaitent donner à l'ensemble des OPH et à leurs salariés une information lisible, accessible et actualisée sur le droit conventionnel applicable en matière de formation professionnelle.

L'enjeu majeur de la renégociation d'un accord collectif unique est également de maintenir un large accès des personnels des offices (environ 50 % du personnel de la branche formé chaque année) à la formation professionnelle et de faire coïncider les nouveaux dispositifs de financement (légaux, conventionnels et volontaires) issus de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 avec les besoins et les perspectives pointés par l'étude menée au niveau de la branche sur ce sujet en sollicitant et en optimisant chacun des dispositifs pour que les salariés puissent être facilement acteurs de leur évolution professionnelle.

CHAPITRE I^{ER}

DIFFÉRENTS MODES D'ACCÈS À LA FORMATION

Section 1

Plan de formation

Les plans de formation des OPH s'inscrivent dans leur démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, qui permet notamment d'adapter les compétences et les qualifications détenues aux compétences et qualifications requises. Les OPH veillent à inscrire leur plan de formation dans une perspective annuelle ou pluriannuelle en vue d'anticiper et d'organiser à moyen terme les besoins en formation et en qualification de leurs salariés. A cet effet, et conformément au code du travail, un accord d'entreprise peut prévoir d'élaborer un plan de formation triennal.

La nature des actions figurant dans le plan de formation des OPH est déterminée par leur stratégie sur leurs territoires d'intervention, l'évolution prévisible des emplois, des qualifications et des technologies utilisées par l'organisme. Les offices publics de l'habitat s'assurent de donner les mêmes chances d'accès à la formation à tous les salariés, quels que soient leur sexe, leur âge, la nature de leur activité ou leur niveau de responsabilité, en tenant compte, d'une part, des nécessités propres à leur développement et, d'autre part, des priorités définies dans le présent accord, ainsi que la répartition des catégories professionnelles, des implantations géographiques de l'entreprise et des salariés en déplacement.

Article 1^{er}

Modalités de financement du plan de formation

1.1. Versements légaux au titre du plan de formation

Au regard de la législation en vigueur, seuls les offices publics de l'habitat de moins de 300 salariés sont désormais soumis à un versement obligatoire légal au titre du plan de formation à verser à l'OPCA de la branche. Pour ces offices, l'obligation légale de versement à l'OPCA s'organise donc comme suit :

- 0,4 % de leur masse salariale brute annuelle pour les entreprises de moins de 10 salariés ;
- 0,2 % de leur masse salariale brute annuelle pour les entreprises de 10 à 49 salariés ;
- 0,1 % de leur masse salariale brute annuelle pour les entreprises de 50 à 299 salariés.

Les OPH de plus de 300 salariés n'ayant plus d'obligation de versement légal sur le plan de formation.

1.2. Versements volontaires au titre du plan de formation

En outre des obligations légales de versement, les offices peuvent librement choisir d'effectuer un versement volontaire supplémentaire à la contribution légale, à l'OPCA de branche au titre du développement de la formation professionnelle continue.

1.3. Versements conventionnels au titre du plan de formation

L'accord du 7 décembre 1994 sur l'organisme collecteur paritaire Habitat-Formation et le dispositif prévoyant une contribution minimale de 0,1 % de la masse salariale brute annuelle des offices au titre du développement de la formation professionnelle a été dénoncé. La volonté des partenaires sociaux au présent accord est que cette contribution conventionnelle qui était prélevée par l'OPCA en tant que frais de gestion soit intégrée à la cotisation conventionnelle sur le plan de formation prévu au présent accord et conformément à la réglementation en vigueur.

Les partenaires sociaux, dans le cadre de l'avenant n° 3 du 14 avril 2015 à l'accord collectif national du 21 novembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les offices publics de l'habitat, avaient annoncé leur intention de mettre en place une contribution conventionnelle sur le plan de formation auprès de tous les OPH.

Afin de maintenir un effort commun des offices publics de l'habitat et de construire ainsi une politique de branche commune et cohérente autour de la formation professionnelle, les parties au présent accord s'entendent pour qu'une cotisation conventionnelle, à la charge des OPH, atteigne progressivement 0,30 % de la masse salariale brute annuelle des OPH. La progressivité de cette contribution conventionnelle s'établira comme suit :

- 0,20 % de la masse salariale brute annuelle en 2017 ;
- 0,25 % de la masse salariale brute annuelle en 2018 ;
- 0,30 % de la masse salariale brute annuelle en 2019.

Les parties au présent accord s'entendent pour que soient mises en place des priorités de formations liées aux métiers du secteur professionnel, après recensement des besoins et des attentes des OPH. Ces informations seront remontées et adressées à l'observatoire des métiers et des qualifications ainsi qu'à la CPNEF pour décision finale sur les axes prioritaires dégagés.

Pour ce faire, les parties pourront s'appuyer sur les études qu'ils ont commandées à leur observatoire des métiers et des qualifications ainsi que sur les chiffres que l'étude a mis en exergue pour servir de repères et d'outils d'aide à la décision.

Pour l'année 2017, la liste des publics prioritaires et des actions prioritaires de formation est annexée au présent accord (annexe II). Cette liste fera l'objet d'une discussion annuelle en CPNEF en vue de son éventuelle adaptation par cette instance.

Dans un souci de bonne gestion de la cotisation conventionnelle susvisée, les parties au présent accord s'entendent pour qu'un bilan d'étape intermédiaire soit réalisé au bout d'un an et demi de fonctionnement de ce fonds conformément à la volonté et aux besoins qui seront exprimés par les membres de la CPNEF.

Dans le même souci de bonne gestion des fonds conventionnels versés par les OPH sur les 3 années pleines d'exercice, les parties au présent accord réaliseront une évaluation quantitative et qualitative de la pertinence de l'utilisation des fonds en vue d'une éventuelle évolution de la contribution conventionnelle et de son utilisation. Cette évaluation aura lieu au cours du 1^{er} semestre de l'année 2019.

Le fonds paritaire susvisé ainsi créé et ses modalités de gestion (collecte, gestion administrative, technique et financière) feront l'objet d'une description détaillée dans une convention de gestion avec l'OPCA et dans le règlement intérieur de la CPNEF.

L'ensemble des cotisations susvisées, qu'elles soient d'origine légale, conventionnelle ou volontaire de la part des offices publics de l'habitat font l'objet de frais de gestion prélevés de la part de l'OPCA que celui-ci précisera auprès de la CPNEF de la branche des OPH avant le lancement de chaque campagne de collecte auprès des OPH.

Section 2

Droit individuel à la formation remplacé par le compte personnel de formation

Le compte personnel de formation (CPF) est venu remplacer le droit individuel à la formation (DIF). L'intégralité des droits à DIF non consommés au 31 janvier 2014 ont été transférés dans le CPF par les salariés qui ont reçu de la part de leur employeur leur solde de droit à DIF au plus tard le 31 janvier 2015.

Le CPF a en effet cette double vocation de répondre à une démarche personnelle lorsqu'il est activé en tant que demandeur d'emploi ou en dehors du temps de travail et à un intérêt d'entreprise lorsqu'il est activé en tout ou partie pendant le temps de travail avec l'accord de l'employeur.

Il permet à toute personne lors de son arrivée sur le marché du travail jusqu'à son départ à la retraite, d'accéder à certaines formations répertoriées sur l'une des listes nationale, régionale ou de branche, ou encore à des actions visant l'acquisition d'un socle de connaissances et de compétences ou visant une validation des acquis de l'expérience, selon des modalités déterminées par décret.

Article 2

Droits à CPF

Le compte personnel de formation s'alimente en fonction du temps de travail effectif sur l'année à raison de :

- 24 heures par année complète de travail jusqu'à 120 heures ;
- puis 12 heures par année complète de travail jusqu'à 150 heures.

Un prorata est effectué pour les personnes ne travaillant pas à temps complet.

Il est rappelé ici que le CPF est géré par la Caisse des dépôts et consignations sur une plate-forme internet externe à l'OPH. Il est donc rappelé que tous les salariés des OPH doivent ouvrir leur compte CPF via le site internet : <http://www.moncompteformation.gouv.fr>.

Le délai pour faire une demande de CPF pendant le temps de travail à l'employeur est de :

- 60 jours avant le début de la formation, si elle dure moins de 6 mois ;
- 120 jours avant le début de la formation si elle dure 6 mois ou plus.

Lorsque la formation est suivie en tout ou partie pendant le temps de travail, l'accord préalable de l'employeur est requis. L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour répondre. La réponse est notifiée par écrit au salarié, l'absence de réponse de l'employeur dans le délai imparti vaut acceptation.

Article 3

Actions de formation éligibles au CPF

Les typologies de formations éligibles au financement via le CPF sont :

- les formations certifiantes ;
- les formations qualifiantes et/ou diplômantes.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les actions de formation éligibles au CPF sont celles inscrites au sein de :

- la liste nationale interprofessionnelle (COPANEF) ;
- les listes régionales interprofessionnelles (COPAREF) ;
- la liste nationale CPF de la branche des OPH.

A ces formations s'ajoutent les actions qui s'inscriront dans le cadre du socle de connaissances et de compétences (dit CLEA) ou encore de l'accompagnement à la VAE. Ces deux derniers types d'actions de formation ainsi que celles liées à l'abondement correctif prévu à l'article L. 6323-13 du code du travail sont opposables à l'employeur sur le temps de travail et ne nécessitent pas l'accord préalable de l'employeur.

Toutefois, et pour la bonne organisation des services et du bon fonctionnement de l'organisme, il est particulièrement recommandé dans ces 3 derniers cas de convenir avec l'employeur ou son représentant ou sa hiérarchie d'un calendrier de formation qui convienne à la répartition de la charge de travail et de son organisation.

Article 4

Liste CPF de branche

La liste de la branche des offices publics de l'habitat vient en complément des actions retenues au niveau national interprofessionnel (liste COPANEF) et au niveau des régions (listes COPAREF).

Les signataires souhaitent que soient inscrites au titre de la liste de branche éligible au compte personnel de formation des actions répondant tout à la fois au besoin d'employabilité des salariés du secteur et aux attentes des offices publics de l'habitat.

Depuis avril 2015, la CPNEF avait délibéré sur la liste CPF de branche avant la signature du présent accord, une première liste de formations accessibles au regard de la branche des offices publics de l'habitat figure dans l'annexe I. Elle a d'ailleurs été reconduite de 2015 sur 2016 et a fait l'objet d'un ajout d'une formation demandée par les OPH de la région Pays de la Loire.

Il est rappelé que la CPNEF a pour mission de gérer et de faire évoluer cette liste au regard des attentes exprimées de la part du secteur d'activité. A cette fin opérationnelle, la CPNEF a délégué à son secrétariat sur délibération en date du 10 juillet 2015 le soin d'obtenir les accès et la qualité d'administrateur de la liste CPF dans l'outil de gestion des listes CPF de la Caisse des dépôts et consignations.

Tout OPH qui souhaite voir inscrite une formation non déjà répertoriée sur la liste CPF de la branche doit faire parvenir sa demande au secrétariat de la CPNEF qui se chargera de transmettre à la CPNEF afin qu'elle se prononce.

Il appartient au secrétariat de la CPNEF de communiquer cette liste, afin qu'elle soit accessible aux salariés et aux OPH sur le site dédié au compte personnel de formation.

Article 5

Règles de financement

Au titre du financement du compte personnel de formation, il appartient à chaque office public de l'habitat, de déterminer le versement ou non du budget CPF à l'OPCA.

A défaut de positionnement du conseil d'administration de l'OPCA, les règles de prise en charge au regard du nombre d'heures mobilisées dans le cadre du budget CPF de 0,2 % de la masse salariale sont celles prévues dans les limites légales et réglementaires en vigueur.

Bien que l'OPH puisse décider de gérer cette contribution en interne plutôt que de la confier à l'OPCA dans le cadre d'un accord d'entreprise, les parties signataires recommandent tout particulièrement aux OPH de s'acquitter de cette obligation auprès de l'OPCA désigné par la branche.

D'autres financeurs complémentaires peuvent intervenir dans la prise en charge des actions de formation au titre du CPF, par exemple, l'AGEFIPH, l'OPACIF, Pôle emploi...

Article 6

Abondement complémentaire au titre du CPF

Lorsque la durée de la formation mise en œuvre dans le cadre du CPF est supérieure au nombre d'heures inscrites au CPF du salarié, celui-ci peut faire l'objet d'un abondement complémentaire en heures, après accord de l'employeur, pour assurer le financement du projet de formation de la personne lorsqu'elle s'inscrit dans la stratégie globale de formation de l'organisme et dans la limite des dispositifs légaux, et dont les dispositions peuvent être précisées par accord d'entreprise.

Section 3

Congé individuel de formation

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié de suivre une action de formation, à son initiative et à titre individuel, indépendamment de sa participation aux actions du plan de formation de l'entreprise pour :

- accéder à un niveau supérieur de qualification ;
- changer d'activité ou de profession ;
- s'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale et à l'exercice des responsabilités associatives bénévoles ;
- préparer et passer un examen pour l'obtention d'une certification ou d'un diplôme.

CHAPITRE II

OUTILS DE LA FORMATION

Section 1

Outils d'orientation et de qualification

Dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle qui a eu lieu au travers de la loi du 5 mars 2014, de nouveaux outils ont été reconnus par la loi, notamment le conseil en évolution professionnelle et le passeport formation.

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences permet au salarié de recenser ses acquis, expériences, formations suivies, compétences et qualification obtenues, et de valoriser, notamment lors de l'entretien professionnel.

Dans le cadre d'une démarche GPEC, le passeport constitue l'un des outils individuels à privilégier et à promouvoir.

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé, proposé à tout salarié souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle et s'il y a lieu, élaborer et formaliser un projet d'évolution professionnelle (reconversion, reprise ou création d'activité...).

Il permet :

- d'être informé sur son environnement professionnel et l'évolution des métiers sur la région ;
- de mieux connaître ses compétences, de les valoriser et d'identifier les compétences utiles à acquérir pour favoriser une évolution professionnelle ;
- d'identifier les emplois correspondant aux compétences acquises ;
- d'être informé sur les différents dispositifs pouvant être mobilisés pour réaliser un projet d'évolution professionnelle.

Les opérateurs, chargés de recevoir les usagers dans le cadre du CEP, sont selon leur statut :

- l'organisme paritaire collecteur agréé au titre du congé individuel de formation (OPACIF) de la branche ;
- les missions locales ;
- l'association pour l'emploi des cadres (APEC) ;
- le réseau des Cap emploi (pour les personnes en situation de handicap) ;
- les opérateurs désignés par la région dans le cadre du service public régional de l'orientation ;
- Pôle emploi.

Section 2

Sécurisation des parcours professionnels

Article 7

Professionnalisation

Conformément aux dispositions légales en vigueur et aux précédentes décisions prises par la CPNEF de la branche dans ce domaine, les parties signataires donnent mandat à la CPNEF de la branche pour fixer les montants de prise en charge qui seront proposés sur l'analyse des statistiques présentée par l'OPCA de la branche.

Les dispositifs qui feront l'objet d'une précision par la CPNEF concernent :

- la période de professionnalisation ;
- le contrat de professionnalisation ;
- la préparation opérationnelle à l'emploi.

Eu égard aux nouvelles règles encadrant la période de professionnalisation et au risque de diminution du nombre de périodes du fait de l'augmentation du nombre d'heures minimales nécessaires, les parties signataires s'entendent pour qu'en l'absence de décision de la CPNEF les taux de prise en charge sur la professionnalisation soient équivalents au minimum légal en vigueur. Cependant, et après positionnement de la CPNEF de la branche des OPH, un montant forfaitaire de prise en charge est de :

- 20 € de l'heure de formation pour la période de professionnalisation ;
- 15 € de l'heure de formation pour le contrat de professionnalisation.

Les montants ci-dessus sont susceptibles d'être révisés par la CPNEF selon la périodicité qu'elle se fixe.

La répartition de l'enveloppe globale entre les deux dispositifs légaux susvisés sera précisée chaque année par la CPNEF à l'OPCA.

Les signataires entendent également rappeler la possibilité pour les offices publics de l'habitat de la branche professionnelle, de mettre en œuvre des formations visant un métier repéré sur la grille

de classification de la convention collective nationale ou de l'accord collectif national. Tout métier du secteur étant classifié selon une organisation propre à la branche et à l'office public de l'habitat, les parcours visant l'obtention des compétences nécessaires à l'exercice d'un métier pratiqué dans l'office sont considérés comme répondant à cette obligation.

S'agissant du tutorat, il fait l'objet d'une prise en charge conformément aux montants maximum prévus par la législation en vigueur.

L'OPCA désigné par la branche a pour mission d'accompagner les offices publics de l'habitat de la branche dans l'optimisation des budgets liés à la professionnalisation.

Article 8

Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

Pour les OPH, la préparation opérationnelle à l'emploi (POE), qu'elle soit individuelle ou collective, constitue un outil privilégié pour faire face aux difficultés de recrutement, voire de prérecrutement ou d'intégration dans l'emploi. Elle permet d'identifier et de former les demandeurs d'emploi dont les compétences ne sont pas immédiatement adaptées aux postes à pourvoir au sein des OPH.

Pour les demandeurs d'emploi, la POE favorise l'accès à nos métiers, au moyen d'une formation préalable à l'embauche et d'une mise en situation professionnelle au sein des OPH.

La mise en œuvre s'effectuera en lien avec l'OPCA de la branche, Pôle emploi et l'OPH et, le cas échéant, la CPNEF.

Les parties signataires encouragent les OPH à mobiliser ce dispositif d'intégration des demandeurs d'emploi, permettant d'embaucher, à l'issue d'une formation interne ou externe définie avec l'OPH et prévoyant une période d'application en entreprise, sous forme de tutorat, un candidat opérationnel sur son poste de travail.

Article 9

Tutorat

Dans le prolongement et dans le respect de l'ensemble des dispositions légales et réglementaires, les salariés bénéficient de l'accompagnement d'un tuteur dans le cadre des actions de professionnalisation, dont les missions essentielles seront de contribuer à l'acquisition de compétences, de connaissances et d'aptitudes professionnelles :

- accompagner le salarié bénéficiaire dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- accueillir, aider, informer et guider les salariés qui participent à des actions de formation ;
- contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- organiser dans l'entreprise l'activité des salariés en formation et veiller au respect de leur emploi du temps ;
- assurer la liaison avec l'organisme ou le service formation chargé de la formation ;
- assurer la communication avec le manager ;
- participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat, de la période de professionnalisation, etc., et à l'évaluation du suivi de la formation ;
- évaluer le niveau des compétences acquises en fin de dispositif/formation.

L'employeur veille à :

- permettre au tuteur de disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions ;
- prendre toutes les mesures d'organisation et d'aménagement de la charge de travail nécessaires et compatibles à l'accomplissement de la mission de tuteur ;
- assurer la formation du tuteur.

Pour favoriser l'exercice de la fonction tutorale, le salarié tuteur doit avoir bénéficié, au préalable, d'une préparation et, si nécessaire, d'une formation spécifique.

L'OPCA de la branche et l'AGEFIPH peuvent assurer la prise en charge de ces actions de préparation et de formation et proposer une aide à la mise en place d'un dispositif de tutorat.

Article 10

Apprentissage

Les parties au présent accord sont conscientes des apports de l'apprentissage et de son intérêt réel, mais force est de constater que le nombre de contrat d'apprentissage n'est pas spécifiquement élevé (à peine 200 recensés dans la branche à fin 2014). Toutefois, les parties rappellent que l'OPCA actuel de branche est également un OCTA et qu'il est, à ce titre, habilité à gérer les fonds issus de l'apprentissage.

Section 3

Evaluation et analyse des besoins en qualification professionnelle

CHAPITRE III

MOYENS D'ACCÈS À LA FORMATION

Section 1

Organisation et coarticulation des différents entretiens

Les OPH ont développé différentes pratiques d'entretien au regard de la dualité de gestion des ressources humaines des statuts des personnels.

Pour les salariés, dans le cadre de la nouvelle obligation d'un entretien professionnel *a minima* tous les deux ans, chaque office intègre cette obligation dans ses processus de gestion des ressources humaines au regard des objectifs globaux de l'entreprise.

Les parties signataires rappellent que l'entretien professionnel est distinct de l'entretien annuel d'évaluation.

Cet entretien doit permettre au salarié de se projeter et de réfléchir à son parcours professionnel. Chaque entretien professionnel donne lieu à une formalisation écrite (papier ou numérique) remise au salarié.

Tous les 6 ans, lors de l'entretien professionnel, employeur et salarié font un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié au sein de l'entreprise.

Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels prévus et d'apprécier s'il a :

1. Suivi au moins une action de formation ;
2. Acquis des éléments de certification par la formation ou par la VAE ;
3. Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les OPH d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures mentionnées ci-dessus, son compte personnel est abondé de 100 heures complémentaires pour les salariés à temps complet ou de 130 heures complémentaires pour les salariés à temps partiel.

Les parties signataires considèrent l'entretien professionnel comme un outil stratégique pour identifier les perspectives d'évolution professionnelle envisageables pour les salariés, les besoins en compétences de l'organisation et les actions à mettre en œuvre.

Le salarié, acteur de son parcours professionnel, a la possibilité en amont ou en aval de cet entretien, de mobiliser un conseil en évolution professionnelle.

Pour les fonctionnaires et agents publics, l'entretien professionnel est régi par les dispositions de la loi n° 2014-58 du 27 janvier 2014, qui a modifié l'article 76 de la loi du 26 janvier 1984 et par celles du décret n° 2014-1524 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux. Dans le respect de ces dispositions, les parties rappellent :

- que l'entretien professionnel est annuel et obligatoire ;
- qu'il permet d'apprécier la valeur professionnelle des fonctionnaires.

Section 2

Financement (désignation de l'OPCA, diverses règles de financement)

Le financement de la formation professionnelle passe par les OPCA et leur capacité de collecte auprès des adhérents de la branche mais également en fonction de la qualité de gestion de celui-ci dans les relations partenariales qu'il noue avec la branche et ses adhérents.

Ainsi, la branche des OPH ne souhaite pas désigner dans le présent accord un OPCA en tant que tel. Cependant, et pour la bonne continuité du service auprès des OPH, elle reconnaît que l'OPCA actuel du secteur professionnel est *de facto* Uniformation.

La désignation d'un OPCA n'étant pas obligatoire dans un accord de branche, il appartiendra à la branche de déléguer à un OPCA au travers d'une convention de gestion toutes les prestations qu'elle attend de celui-ci en contrepartie des fonds qui lui sont confiés.

CHAPITRE IV

ACTEURS DE LA FORMATION

Section 1

Branche CPNEF

La CPNEF de la branche des OPH et son observatoire des métiers et des qualifications existent depuis l'entrée en vigueur de l'accord sur la formation professionnelle de 2007. A travers ce nouvel accord, c'est l'intégralité de leurs compétences, prérogatives et missions qui sont renouvelées dans leur forme actuelle. Il appartiendra aux membres siégeant dans ces instances de modifier le règlement intérieur de ces instances qui organise leur fonctionnement et ses débats.

Consciente des enjeux de la formation professionnelle, il appartient à la branche des OPH de se saisir des opportunités de créer ou non des formations spécifiques au secteur professionnel aboutissant sur des qualifications sanctionnées par une certification.

La création des CQP de branche doit répondre aux objectifs suivants :

- développer et reconnaître les compétences des salariés au travers d'un parcours qualifiant ;
- accompagner les évolutions du secteur et des entreprises ;
- favoriser la sécurisation des parcours professionnels ;
- faciliter la mobilité professionnelle.

Les modalités de création d'un CQP sont décidées par la CPNEF en lien avec son observatoire des métiers et des compétences.

Il appartient également à la CPNEF de repérer et de se positionner sur les CQP des branches connexes susceptibles d'intéresser le secteur professionnel, en vue d'en faire des CQPI. Dès lors, ces CQPI pourraient être inscrits dans la liste CPF de branche.

L'observatoire de la branche dans le cadre de ses missions d'observations et de réflexions prospectives sur les métiers des salariés des OPH peut mettre en œuvre toute étude qu'il juge nécessaire ou qui lui est commandée par la CPNEF. Il sert dans ce cas-là de comité de pilotage de l'étude.

Dans le cadre du présent accord, le secrétariat de la CPNEF diffusera au travers d'outils de communication adaptés, à l'ensemble des OPH, toutes informations nécessaires sur les divers dispositifs gérés par la branche en matière de formation et plus particulièrement la liste CPF, les moyens d'accès au fonds de formation de branche, etc.

Section 2

OPCA (rôle et missions, services...)

Les parties signataires souhaitent rappeler qu'il appartient à l'OPCA dans le cadre de ses missions de tout mettre en œuvre pour accompagner les offices dans l'optimisation des budgets formation, afin de permettre au plus grand nombre d'accéder à la formation. A ce titre, l'OPCA articule en tant que de besoin pour les offices le dispositif plan de formation, la professionnalisation et le CPF, dans une logique d'optimisation financière.

Pour ce qui concerne les dispositifs de professionnalisation et du plan de formation (légal, conventionnel, volontaire), l'OPCA fournira un certain nombre d'indicateurs trimestriels et annuels qui permettront à la CPNEF de suivre ces dispositifs en fonction de ses décisions.

L'intégralité de ces indicateurs et les prestations de gestion déléguées connexes de l'OPCA (délégation de collecte, de gestion des priorités, achat, inscription) seront décrites précisément dans une convention de partenariat en complément de cet accord.

CHAPITRE V

LIENS ENTRE LA FORMATION ET LES AUTRES NÉGOCIATIONS COLLECTIVES OU ACCORDS EN VIGUEUR

Les OPH attachent une attention particulière :

- aux formations contribuant à une plus grande diversité ainsi qu'à une meilleure mixité dans l'emploi, notamment grâce à la prise en compte des contraintes liées à l'exercice de la parentalité. L'exercice de la parentalité doit se faire de manière à assurer une égalité d'accès à la formation entre les femmes et les hommes pour assurer une réelle égalité d'évolution dans le déroulement des carrières et dans l'accès aux qualifications professionnelles ;
- aux travailleurs handicapés, en vue d'assurer un égal accès aux actions du plan de formation de l'OPH, notamment en définissant les conditions de mise en œuvre adaptées des actions de formation à l'attention des travailleurs handicapés et selon la politique nationale enclenchée et définie par les instances paritaires de la branche et conformément à l'accord collectif du 14 janvier 2014 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés dans les OPH.

CHAPITRE VI

DISPOSITIONS FINALES

Article 11

Objet

Le présent accord vise à adapter les principaux impacts de la loi portant réforme de l'emploi, de la formation et de la démocratie sociale en date du 5 mars 2014, au secteur des offices publics de l'habitat.

A ce titre, il vient en complément des textes de loi et des accords nationaux en vigueur à la date de signature du présent accord et se substitue en totalité et en tout point aux accords issus des négociations collectives concernant le secteur des offices publics de l'habitat.

Il annule et remplace les textes suivants :

- accord du 7 décembre 1994 sur l'organisme collecteur paritaire Habitat-Formation, dénoncé par lettre recommandée avec avis de réception en date du 28 avril 2016 ;
- accord collectif national du 21 novembre 2007 sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans les offices publics de l'habitat ;
- avenant du 6 juillet 2011 à l'accord collectif national du 21 novembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les offices publics de l'habitat ;
- avenant n° 2 du 26 novembre 2012 à l'accord collectif national du 21 novembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les offices publics de l'habitat ;
- avenant n° 3 du 14 avril 2015 à l'accord collectif national du 21 novembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les offices publics de l'habitat.

L'intégralité des textes ci-dessus sont abrogés à la date d'entrée en vigueur du présent accord. Les dispositions du présent accord se substituent de plein droit aux accords susvisés dès sa signature.

Article 12

Champ d'application

L'accord s'applique aux offices publics de l'habitat sur l'ensemble du territoire métropolitain. Il est précisé que le champ d'application de l'accord comprend également les DOM-TOM même s'il n'existe pas d'office public de l'habitat dans ces territoires.

Article 13

Portée, durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les dispositions du présent accord sont soumises aux dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail.

Dans un souci de continuité de gestion avec les dispositifs déjà en vigueur (liste CPF...), le présent accord entre en vigueur à compter de sa signature sauf pour les articles ayant fixé une autre date d'application.

Dans toutes hypothèses, le présent accord pourra, à tout moment, faire l'objet d'une dénonciation ou d'une révision par avenant conclu dans les mêmes conditions de forme.

Article 14

Formalités de dépôt

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des parties au présent accord au niveau national de la branche des OPH et dans le respect des conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du code du travail.

Le présent accord sera, en outre, adressé aux services centraux du ministère du travail afin d'en demander son extension par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 7 juillet 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

LISTE CPF

Extraction de la liste CPF à jour au 24 mai 2016 à partir de l'outil de la CDC

Liste 1512 créée le 23/07/2015 par CPNEF des offices publics de l'habitat.

Pour le public : salarié.

Pour la région : toutes les régions.

Pour la branche : 68.20A – Location de logements.

Eléments issus de CERTIF-INFO

CODE CPF	INTITULÉ	NIVEAU DE SORTIE	DATE de début validité
148300	Diplôme de compétence en langue étrangère professionnelle anglais	Sans niveau spécifique	23/07/2015
148283	Certificat de formation de base à la sécurité	Sans niveau spécifique	23/07/2015
148334	Habilitation électrique B1T exécutant électricien, travaux sous tension, basse tension	Sans niveau spécifique	23/07/2015
148261	Bac pro gestion-administration	Niveau IV (bac)	23/07/2015
148339	Habilitation électrique H2N chargé de travaux, nettoyage sous tension d'équipement électrique, haute tension	Sans niveau spécifique	23/07/2015
148307	Diplôme de compétence en langue étrangère professionnelle russe	Sans niveau spécifique	23/07/2015
148314	Habilitation électrique BE manœuvre chargé d'opérations spécifiques, basse tension	Sans niveau spécifique	23/07/2015
148311	Habilitation électrique BC chargé de consignation, basse tension	Sans niveau spécifique	23/07/2015
148273	Master droit, économie, gestion mention droit spécialité droit immobilier	Niveau I (bac + 5 et plus)	23/07/2015
148271	Licence pro management des organisations spécialité management du logement social	Niveau II (bac + 3 et 4)	23/07/2015
148312	Habilitation électrique B0 chargé de travaux d'ordre non électrique, basse tension	Sans niveau spécifique	23/07/2015
148256	CAP maintenance et hygiène des locaux	Niveau V (CAP, BEP)	23/07/2015
148332	Habilitation électrique H1T exécutant électricien, travaux sous tension, haute tension	Sans niveau spécifique	23/07/2015
148305	Diplôme de compétence en langue étrangère professionnelle italien	Sans niveau spécifique	23/07/2015
148337	Habilitation électrique B2 chargé de travaux électriques, basse tension	Sans niveau spécifique	23/07/2015

CODE CPF	INTITULÉ	NIVEAU DE SORTIE	DATE de début validité
148343	Habilitation électrique HC chargé de consignation, haute tension	Sans niveau spécifique	23/07/2015
148323	Habilitation électrique H0 chargé de travaux d'ordre non électrique, haute tension	Sans niveau spécifique	23/07/2015
148315	Habilitation électrique HE essai chargé d'opérations spécifiques, haute tension	Sans niveau spécifique	23/07/2015
148257	Bac pro technicien du bâtiment : organisation et réalisation du gros œuvre	Niveau IV (bac)	23/07/2015
148324	Habilitation électrique H0V chargé de travaux d'ordre non électrique, travaux au voisinage, haute tension	Sans niveau spécifique	23/07/2015
148296	Diplôme de compétence en langue : anglais	Sans niveau spécifique	23/07/2015
148290	Cambridge English : Business English Certificates (BEC)	Sans niveau spécifique	23/07/2015
148335	Habilitation électrique B1N exécutant électricien, nettoyage sous tension d'équipement électrique, basse tension	Sans niveau spécifique	23/07/2015
148267	Master sciences humaines et sociales mention urbanisme et aménagement durables spécialité paysage et évaluation environnementale dans les projets d'urbanisme et de territoires	Niveau I (bac + 5 et plus)	23/07/2015
148348	Habilitation électrique H1 exécutant électricien, haute tension	Sans niveau spécifique	23/07/2015
148287	Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité (CACES)	Sans niveau spécifique	23/07/2015
148322	Habilitation électrique BS chargé d'intervention élémentaire, basse tension	Sans niveau spécifique	23/07/2015
148333	Habilitation électrique B1V exécutant électricien, travaux au voisinage, basse tension	Sans niveau spécifique	23/07/2015
148342	Habilitation électrique H2V chargé de travaux électriques au voisinage, haute tension	Sans niveau spécifique	23/07/2015
148262	BTS services et prestations des secteurs sanitaire et social	Niveau III (bac + 2)	23/07/2015
148294	Certification C2I (informatique et Internet)	Sans niveau spécifique	23/07/2015
148317	Habilitation électrique BE mesurage chargé d'opérations spécifiques, basse tension	Sans niveau spécifique	23/07/2015
148292	Certificat de formation spécifique à la sûreté	Sans niveau spécifique	23/07/2015
148293	Certification amiante	Sans niveau spécifique	23/07/2015
148270	Licence pro droit, économie, gestion mention management des organisations spécialité management du logement social	Niveau II (bac + 3 et 4)	23/07/2015
148272	Master droit, économie, gestion mention droit et administration publique spécialité droit et politique de l'habitat	Niveau I (bac + 5 et plus)	23/07/2015

CODE CPF	INTITULÉ	NIVEAU DE SORTIE	DATE de début validité
148255	CAP gardien d'immeubles	Niveau V (CAP, BEP)	23/07/2015
148285	Certificat de qualification avancée à la lutte contre l'incendie	Sans niveau spécifique	23/07/2015
148310	Diplôme de compétence en langue régionale	Sans niveau spécifique	23/07/2015
148288	Tests TOEFL (Test of English as Foreign Language)	Sans niveau spécifique	23/07/2015
148331	Habilitation électrique B2V chargé de travaux électriques au voisinage, basse tension	Sans niveau spécifique	23/07/2015
148330	Habilitation électrique B2V (essai) chargé de travaux au voisinage, basse tension	Sans niveau spécifique	23/07/2015
148329	Habilitation électrique B2T chargé de travaux électriques sous tension, basse tension	Sans niveau spécifique	23/07/2015
148275	Gardien d'immeubles – AFPOLS	Niveau V (CAP, BEP)	23/07/2015
148308	Diplôme de compétence en langue française professionnelle de premier niveau	Sans niveau spécifique	23/07/2015
148289	BULATS (Business Language Testing Service)	Sans niveau spécifique	23/07/2015
148336	Habilitation électrique B1 exécutant électricien, basse tension	Sans niveau spécifique	23/07/2015
148301	Diplôme de compétence en langue étrangère professionnelle arabe	Sans niveau spécifique	23/07/2015
148340	Habilitation électrique H2T chargé de travaux électriques, travaux sous tension, haute tension	Sans niveau spécifique	23/07/2015
148269	Licence pro activités juridiques spécialité droit du logement social	Niveau II (bac + 3 et 4)	23/07/2015
148325	Habilitation électrique HE mesurage chargé d'opérations spécifiques, haute tension	Sans niveau spécifique	23/07/2015
148302	Diplôme de compétence en langue étrangère professionnelle chinois	Sans niveau spécifique	23/07/2015
148326	Habilitation électrique HE vérification chargé d'opérations spécifiques, haute tension	Sans niveau spécifique	23/07/2015
148313	Habilitation électrique BE essai chargé d'opérations spécifiques, basse tension	Sans niveau spécifique	23/07/2015
148306	Diplôme de compétence en langue étrangère professionnelle portugais	Sans niveau spécifique	23/07/2015
148345	Habilitation électrique H1N exécutant électricien, nettoyage sous tension d'équipement électrique, haute tension	Sans niveau spécifique	23/07/2015
148304	Diplôme de compétence en langue étrangère professionnelle français langue étrangère	Sans niveau spécifique	23/07/2015

CODE CPF	INTITULÉ	NIVEAU DE SORTIE	DATE de début validité
148264	BTS bâtiment	Niveau III (bac + 2)	23/07/2015
148320	Habilitation électrique BR chargé d'intervention générale, basse tension	Sans niveau spécifique	23/07/2015
148282	Attestation de formation en matière de gestion des situations de crise et de comportement humain	Sans niveau spécifique	23/07/2015
148309	Diplôme de compétence en langue : italien	Sans niveau spécifique	23/07/2015
148268	Licence pro activités juridiques spécialité montage et gestion du logement locatif social	Niveau II (bac + 3 et 4)	23/07/2015
148303	Diplôme de compétence en langue étrangère professionnelle espagnol	Sans niveau spécifique	23/07/2015
148318	Habilitation électrique BE vérification chargé d'opérations spécifiques, basse tension	Sans niveau spécifique	23/07/2015
148327	Habilitation électrique	Sans niveau spécifique	23/07/2015
148284	Certificat de sensibilisation à la sûreté	Sans niveau spécifique	23/07/2015
148316	Habilitation électrique HE manœuvre chargé d'opérations spécifiques, haute tension	Sans niveau spécifique	23/07/2015
148263	BTS économie sociale familiale	Niveau III (bac + 2)	23/07/2015
148266	BTS assistant de gestion de PME-PMI à référentiel commun européen	Niveau III (bac + 2)	23/07/2015
177510	Licence pro management des organisations spécialité gestion de l'habitat social	Niveau II (bac + 3 et 4)	18/04/2016
148319	Habilitation électrique BP chargé d'opérations sur installations photovoltaïques, basse tension	Sans niveau spécifique	23/07/2015
148298	Diplôme de compétence en langue : espagnol	Sans niveau spécifique	23/07/2015
148291	Tests TOEIC (Test of English for International Communication)	Sans niveau spécifique	23/07/2015
148297	Diplôme de compétence en langue des signes française	Sans niveau spécifique	23/07/2015
148265	BTS professions immobilières	Niveau III (bac + 2)	23/07/2015
148286	Brevet informatique et Internet pour adultes (B2I adultes)	Sans niveau spécifique	23/07/2015
148321	Habilitation électrique BR photovoltaïque chargé d'intervention générale, basse tension	Sans niveau spécifique	23/07/2015
148299	Diplôme de compétence en langue étrangère professionnelle allemand	Sans niveau spécifique	23/07/2015
148274	Master droit, science politique mention droit du patrimoine spécialité construction, urbanisme, contrat	Niveau I (bac + 5 et plus)	23/07/2015
148344	Habilitation électrique H1V exécutant électricien, travaux au voisinage, haute tension	Sans niveau spécifique	23/07/2015

CODE CPF	INTITULÉ	NIVEAU DE SORTIE	DATE de début validité
148258	Bac pro services de proximité et vie locale spécialité gestion du patrimoine locatif	Niveau IV (bac)	23/07/2015
148276	Responsable de site en habitat social	Niveau III (bac + 2)	23/07/2015
148341	Habilitation électrique H2V (essai) chargé de travaux au voisinage, haute tension	Sans niveau spécifique	23/07/2015
148295	Diplôme de compétence en langue : allemand	Sans niveau spécifique	23/07/2015
148328	Habilitation électrique B2N chargé de travaux, nettoyage sous tension d'équipement électrique, basse tension	Sans niveau spécifique	23/07/2015
148338	Habilitation électrique H2 chargé de travaux électriques, haute tension	Sans niveau spécifique	23/07/2015

ANNEXE II

PUBLICS PRIORITAIRES ET ACTIONS PRIORITAIRES DE BRANCHE

Les partenaires au présent accord s'entendent pour définir comme publics prioritaires les personnels suivants :

- salariés exposés à terme au risque d'inaptitude, dont le maintien dans l'emploi au moment de la demande de formation nécessite des aménagements de poste réguliers ;
- les salariés dont l'emploi est menacé par les mutations technologiques dans le cadre de la transition numérique ;
- les salariés de retour dans l'entreprise après une absence d'une durée supérieure à 1 an ;
- les salariés en situation de handicap et ceux en situation d'accueillir des salariés en situation de handicap dans leurs équipes dans le cadre des orientations et axes de travail définis par l'accord collectif national de branche de 2014 et dans sa déclinaison au travers de la convention signée entre l'Agefiph et la fédération ;
- les salariés ayant exercé des fonctions de représentants du personnel ou des mandats syndicaux les amenant à être mobilisés de façon permanente en dehors de l'entreprise ne leur permettant plus d'exercer leur emploi dans l'entreprise ;
- les salariés à temps partiel et les seniors de plus de 55 ans menacés par l'évolution des compétences dans leur domaine d'activité.

Au regard de l'étude pilotée par l'observatoire des métiers et des qualifications, les partenaires au présent accord s'entendent pour que les actions reconnues prioritaires au niveau de la branche soient :

Orientation A : connaître les publics et dispositifs relatifs à des problématiques spécifiques, santé mentale, vieillissement, handicap et public en grande précarité ;

Orientation C : intégrer les compétences nécessaires en matière de syndic ;

Orientation D : intégrer les changements réglementaires – priorités annuelles à définir en CPNEF selon l'actualité ;

Orientation E : accompagner les changements liés à la transition numérique.