

Brochure n° 3090

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1527. – IMMOBILIER**  
**(Administrateurs de biens, sociétés immobilières,**  
**agents immobiliers, etc.)**

AVENANT DU 11 AVRIL 2016  
À L'ACCORD DU 17 OCTOBRE 2005 RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE  
TOUT AU LONG DE LA VIE

NOR : ASET1650922M  
IDCC : 1527

Entre :

FNAIM

SNPI

FSIF

FEPL

UNIS

D'une part, et

CFTC CSFV

FS CFDT

CGT CDS

FEC FO

SNUHAB CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

L'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnel a été à l'origine de la constitution de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de l'immobilier, désignée ci-après par le sigle CEFI.

La CEFI a été officiellement créée par un accord national professionnel en date du 28 octobre 1992.

Par un additif du 21 décembre 1993 à l'accord constitutif du 28 octobre 1992, la CEFI a désigné l'AGEFOS-PME, non seulement comme organisme collecteur agréé au titre des contributions des entreprises de moins de 10 salariés à la formation professionnelle continue, mais aussi comme organisme chargé de recenser les activités du secteur de l'immobilier. Cet accord national professionnel

constitutif de la CEFI a été renouvelé et mis à jour le 27 novembre 1996, le 22 décembre 1998, le 6 mars 2001 et le 2 décembre 2002.

A partir de ce cadre juridique conventionnel renouvelé, un protocole d'accord portant création d'une section professionnelle paritaire de l'immobilier (SPP) a été conclu à la date du 11 octobre 2013 entre les organisations professionnelles et les syndicats de salariés représentatifs dans la branche et siégeant en SPP et l'organisme paritaire collecteur agréé des fonds formation de l'immobilier (AGEFOS-PME).

La CEFI a pour objet d'examiner les objectifs et les priorités des organismes signataires en matière de formation professionnelle, de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et de suivre l'application des accords conclus en ce domaine.

Les membres de la CEFI ont conscience que la réalisation de ces objectifs correspond à une nécessité de donner un contenu réel à leurs activités, et ce, pour éviter de considérer sa mise en place comme une simple réponse aux exigences du législateur. En effet, il existe une communauté d'intérêts entre tous les membres des organisations adhérentes. Les activités de la CEFI doivent d'ailleurs profiter à l'ensemble du secteur immobilier, qu'il s'agisse des secteurs ne correspondant pas à la définition officielle de la branche, ou d'employeurs et salariés non membres d'organisations signataires.

Depuis sa création, les membres de la CEFI ont toujours été animés par une volonté forte quant à la concrétisation des discussions et des études préparatoires.

En conséquence,

- considérant l'importance que les partenaires sociaux de la branche professionnelle de l'immobilier attachent à la formation professionnelle ;
- vu l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 ;
- vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ;
- compte tenu des décrets actuellement publiés ;
- vu l'avenant n° 3 du 15 septembre 2004 portant reconduction de l'OPCA.

Les parties signataires conviennent ce qui suit :

## **Article 1<sup>er</sup>**

### *Champ d'application*

Le présent accord vise les entreprises ainsi que leurs salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'immobilier (brochure n° 3090).

## **Article 2**

### *Définition des objectifs, des priorités et des moyens de la formation professionnelle*

Il est procédé tous les 3 ans, à compter de la signature du présent accord, à une négociation relative aux objectifs, aux priorités et aux moyens de la formation professionnelle, telle que prévue par la législation en vigueur.

Cette négociation porte notamment sur l'égal accès à la formation des salariés selon leur catégorie professionnelle et la taille de leur entreprise, la validation des acquis de l'expérience, l'accès aux certifications, les abondements supplémentaires du compte personnel de formation, le développement du tutorat et la valorisation du tuteur ou maîtres d'apprentissage, en particulier les actions aidant à l'exercer et les conditions de son exercice par des salariés âgés de plus de 55 ans.

Elle se fonde sur le bilan des actions menées et des résultats obtenus au plan professionnel, dans le domaine de la formation au cours des années précédentes, établi par la CEFI et à partir des don-

nées communiquées par AGEFOS-PME, que ce soit le bilan de la branche ou les travaux menés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et les organismes de formation.

### **Article 3**

#### *Compte personnel de formation*

##### 3.1. Ouverture du compte

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, chaque personne âgée d'au moins 16 ans qu'elle soit salariée, demandeur d'emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation ou d'insertion professionnelle ou accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail, dispose d'un compte personnel de formation (CPF) disponible à l'adresse [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr). Par dérogation, ce compte personnel de formation est ouvert dès l'âge de 15 ans pour le jeune qui signe un contrat d'apprentissage, s'il justifie avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

Le compte est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Il vient remplacer le droit individuel à la formation (DIF).

##### 3.2. Alimentation du compte

L'alimentation du compte personnel de formation relève de la caisse des dépôts et consignations qui alimente, chaque année, les comptes des personnes.

Pour un salarié à temps plein, l'alimentation du compte se fait à hauteur de 24 heures par année de travail jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Pour les salariés à temps partiel, l'alimentation du compte est calculée à proportion du temps de travail effectué.

Les abondements n'entrent pas en compte dans les modes de calcul des heures qui sont créditées sur le compte personnel du salarié chaque année et ainsi que dans le mode du calcul du plafond de 150 heures.

Conformément à l'article L. 6323-23 du code du travail, le solde des droits acquis au titre du DIF au 31 décembre 2014 est utilisable sur le régime du compte personnel de formation à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015 et jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2021. Il peut se cumuler avec le CPF, dans la limite d'un plafond total de 150 heures et dans des conditions définies par décret en Conseil d'Etat.

Afin de permettre l'utilisation du solde DIF par les salariés, les employeurs ont informé les salariés avant le 31 janvier 2015 du solde des droits acquis au titre du DIF au 31 décembre 2014 et non utilisés.

##### 3.3. Formations éligibles au CPF

Les formations éligibles au CPF sont :

- les formations permettant d'acquérir le socle réglementaire de connaissances et de compétences et ce conformément à l'article L. 6323-6 du code du travail ;
- l'accompagnement à la VAE mentionné à l'article L. 6313-11 du code du travail ;
- les formations visées par la liste élaborée et actualisée par la CPNE de la branche conformément aux dispositions du 1<sup>o</sup> du I de l'article L. 6323-16 du code du travail ;
- les formations visées par les listes nationales et régionales élaborées conformément aux dispositions des 2<sup>o</sup> et 3<sup>o</sup> du I de l'article L. 6323-16 du code du travail.

L'information sur les formations éligibles au compte figure sur [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr).

### 3.4. Modalités de mise en œuvre

Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures et est mobilisé par la personne, qu'elle soit salariée ou demandeur d'emploi pour suivre une action de formation à son initiative.

Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute.

Les heures inscrites au compte permettent à son titulaire de financer une formation éligible au compte.

La mobilisation du compte personnel de formation en dehors du temps de travail n'est pas soumise à l'accord de l'employeur et ne donne pas lieu au versement d'une allocation de formation.

La mobilisation du compte personnel de formation sur le temps de travail est soumise à l'accord de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation. L'absence de réponse de l'employeur dans le délai de 30 jours vaut acceptation de la demande.

Une exception, les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences et l'accompagnement à la VAE sont éligibles de droit sur le temps de travail, sous réserve d'accord de l'employeur sur le calendrier de la formation.

### 3.5. Financement du CPF

Les frais liés au compte personnel de formation sont pris en charge par l'OPCA de la Branche ou par l'entreprise en application d'un accord d'entreprise portant gestion en interne du compte personnel de formation, dans la limite du nombre d'heures inscrites sur le compte personnel de formation du salarié.

### 3.6. Abondement du CPF

Les partenaires sociaux confient à la CPNE le soin de fixer et mettre à jour régulièrement la politique d'abondement de la branche en matière de compte personnel de formation, et plus particulièrement de définir les certifications prioritaires parmi la liste de branche et le cas échéant, les publics concernés et la durée de l'abondement.

## Article 4

### *Contrats et périodes de professionnalisation*

#### 4.1. Contrats de professionnalisation

4.1.1. L'insertion professionnelle des jeunes âgés de moins de 26 ans souhaitant compléter leur formation initiale et des demandeurs d'emploi de 26 ans et plus constitue un enjeu fondamental pour le maintien et le développement des compétences pour les salariés des entreprises du secteur.

Le contrat de professionnalisation est également accessible aux bénéficiaires de minima sociaux (RSA, ASS, AAH) ou à l'issue d'un contrat aidé. Dans les DOM, à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, il est ouvert aux bénéficiaires du RMI et de l'API.

En conséquence, il est convenu que la durée du contrat de professionnalisation est portée à 24 mois maximum pour les publics préparant les certifications suivantes, considérées comme prioritaires :

- les diplômes et titres homologués spécifiques au secteur de l'immobilier (brevet de technicien supérieur (BTS), bac professionnel...) ;
- les certificats de qualification professionnelle (CQP) mis en place par la CEFI (accords du 11 décembre 2002 et du 1<sup>er</sup> avril 2004) ;
- les diplômes et titres non spécifiques conduisant à un métier exercé au sein du secteur et figurant sur la liste tenue à jour par la CEFI.

Il est convenu, également, que la durée de formation, s'inscrivant dans des actions d'évaluation et d'accompagnement, d'enseignements généraux, professionnels et technologiques, peut être portée à 35 % maximum de la durée du CDD ou de la période de professionnalisation du CDI, pour les certifications prioritaires mentionnées ci-dessus.

4.1.2. Les titulaires de 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 de leur âge en application des dispositions de l'article L. 6325-8 du code du travail.

## 4.2. Périodes de professionnalisation

4.2.1. La période de professionnalisation est ouverte aux salariés visés à l'article L. 6324-1 du code du travail.

Compte tenu des évolutions technologiques et organisationnelles que connaît la profession, les actions de formation définies comme prioritaires sont :

- celles permettant l'acquisition d'une qualification dans un domaine spécifique pour les salariés occupant des fonctions dans un autre secteur d'activité ;
- celles permettant d'acquérir de nouvelles qualifications pour les salariés appelés à exercer leur emploi dans un contexte différent ;
- celles permettant à un salarié expérimenté d'évoluer vers des fonctions différentes.

4.2.2. Les actions de formation éligibles à la période de professionnalisation ont une durée d'au moins 70 heures, à l'exception des actions de validation des acquis de l'expérience, de l'abondement du compte personnel de formation et des formations inscrites à l'inventaire de la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP). Cette durée peut inclure plusieurs modules ou séquences successifs de formation sur 12 mois calendaires. Elle inclut également toutes les actions permettant d'individualiser le parcours de formation et notamment celles relatives à la validation des acquis de l'expérience.

4.2.3. La CEFI est l'organe habilité en matière d'emploi et de formation professionnelle. Elle met en œuvre toutes les dispositions visant la valorisation et le renforcement des qualifications et des compétences des salariés.

La CEFI recommande aux entreprises d'articuler la période de professionnalisation avec le compte personnel de formation et le plan de formation.

## 4.3. Mission tutorale

Le développement du tutorat est de nature :

- à engager dans un acte solidaire l'entreprise, l'apprenant et le tuteur ;
- à accroître la qualité et l'efficacité de l'insertion professionnelle dans le cadre de la professionnalisation ;
- à professionnaliser le rôle du tutorat en dotant le tuteur d'un statut qualifiant et de compétence pédagogique.

Définition du tuteur :

Le tuteur (salarié ou employeur) doit justifier d'une expérience professionnelle de 4 ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif professionnalisant de la formation visée.

Si le tuteur est salarié, il devra bénéficier d'un aménagement de ses obligations professionnelles pour accomplir ses fonctions.

Objectifs du tuteur :

Les objectifs contenus dans la mission sont :

- accueillir, aider, informer, guider les bénéficiaires de contrats et de périodes de professionnalisation ;
- organiser l'activité des apprenants et contribuer à l'acquisition de leurs connaissances professionnelles ;
- assurer la liaison avec les organismes de formation ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation et sa validation.

La désignation d'un tuteur est obligatoire dans le cadre d'un contrat de professionnalisation et recommandée dans le cadre d'une période de professionnalisation.

Rémunération :

Les dépenses liées au maintien de la rémunération et aux frais de formation (pédagogie, transport, repas, etc.) sont définies en CPNEF et prises en charge par AGEFOS-PME.

Pour la formation du tuteur, prise en charge à hauteur du plafond réglementaire, soit 15 € l'heure pour un plafond de 40 heures.

Pour l'exercice de la fonction tutorale, prise en charge à hauteur du plafond réglementaire de 230 € par mois.

## **Article 5**

### *Validation des acquis de l'expérience (VAE)*

Les parties signataires reconnaissent l'importance de développer les actions relatives à la validation des acquis de l'expérience, dans le cadre de la période de professionnalisation et à l'initiative des personnes du compte personnel de formation.

En conséquence, les parties signataires, rappelant le caractère formateur de toutes les activités professionnelles, tiennent à promouvoir le dispositif de VAE permettant à chaque salarié de faire valider, au cours de sa vie professionnelle, les acquis de son expérience, en vue de l'obtention d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) inscrits au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

A cette fin, la CEFI a créé un groupe de travail chargé de développer l'accès au système de validation des acquis de l'expérience.

## **Article 6**

### *Entretiens professionnels*

Les parties signataires soulignent le rôle central et obligatoire des entretiens professionnels pour recenser les besoins en formation des entreprises.

Conformément à l'article L. 6315-1 du code du travail, à l'occasion de leur embauche, les salariés sont informés par leur employeur qu'ils bénéficient tous les deux ans d'un entretien professionnel consacré aux perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail.

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Cet entretien est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du même code, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical.

Tous les six ans, au regard de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, il donne lieu à l'établissement d'un état récapitulatif du parcours professionnel de chaque salarié.

Cet état des lieux est formalisé dans un document, dont une copie est remise au salarié.

Cet état doit permettre de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a soit :

– suivi au moins une action de formation ;

soit

– acquis des éléments de certification par la formation ou par la validation des acquis de l'expérience ;

soit

– bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, si au cours de ces six années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures susmentionnées, son compte personnel de formation est abondé de 100 heures s'il est embauché à temps plein et de 130 heures s'il est à temps partiel et l'entreprise doit à l'OPCA une somme forfaitaire.

Les entreprises peuvent s'appuyer sur les supports à l'entretien professionnel élaboré par l'OPCA et disponibles sur le site internet en page d'accueil ([www.agefos-pme.com](http://www.agefos-pme.com)).

## **Article 7**

### *Passeport formation*

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences, qualifications et aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles. Dans cette perspective, les signataires préconisent à chaque salarié de recourir, à sa seule initiative, au passeport orientation formation dématérialisé disponible sur le site du CPF géré par la caisse des dépôts et consignations ([www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr)), qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Il recense les acquis de la formation initiale et ceux de la formation professionnelle continue : les diplômes et les titres obtenus en formation initiale, les expériences acquises lors de stages ou de formations, les certifications professionnelles délivrées ainsi que la nature et la durée des actions de formation continue suivies.

## **Article 8**

### *Conseil en évolution professionnelle*

Tous les salariés de la branche ont accès, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, au conseil en évolution.

Le conseil en évolution professionnelle est une prestation gratuite relevant du service public d'orientation auquel peuvent recourir l'ensemble des salariés de la branche pour être accompagnés dans l'élaboration d'un projet professionnel qui peut, le cas échéant, nécessiter une formation et la mobilisation du compte personnel de formation.

## **Article 9**

### *Dispositions financières*

#### 10.1. Contribution légale à la formation professionnelle continue

Les employeurs doivent verser, tous les ans, à l'OPCA désigné par la branche AGEFOS-PME, une contribution au développement de la formation professionnelle continue de :

– 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours pour les entreprises de moins de 10 salariés ;

– 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours pour les entreprises d'au moins 10 salariés.

#### 10.2. Contributions volontaires

Les entreprises peuvent verser à l'OPCA des contributions volontaires au-delà de l'obligation légale pour bénéficier de l'offre de services de l'OPCA.

#### 10.3. Taxe d'apprentissage

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent promouvoir l'apprentissage. Pour ce faire, ils incitent les entreprises de la branche à verser leur taxe d'apprentissage à l'OPCA désigné par la branche.

### **Article 10**

#### *Extension*

Les parties signataires conviennent de demander au ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 11 avril 2016.

(Suivent les signatures.)