

ACCORD NATIONAL DU 15 SEPTEMBRE 2004 RELATIF A LA MISE EN ŒUVRE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE DANS LES REGIES DE QUARTIER

SNPERQ : Syndicat National Professionnel des Employeurs Régies de Quartier

CGT : Fédération Nationale des Personnels des Organismes Sociaux

CGT-FO : Fédération Nationale Action Sociale

CFE-CGC : Syndicat National de l'Urbanisme, de l'Habitat et des Administrateurs de Biens

CFTC : Confédération Française des Travailleurs Chrétiens

CFDT : Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois

PRÉAMBULE

Une Régie de Quartier est une association loi 1901, constituée par des représentants de la Municipalité, les logeurs, et les habitants. La Régie de Quartier élabore son projet économique et politique grâce à la mobilisation des habitants et à l'implication de la Ville et des logeurs. Ensemble, ils interviennent dans la gestion du territoire. Sa mission technique – nettoyer, embellir, entretenir la ville et veiller sur elle- concourt à un objectif plus global : recréer ou renforcer le lien social, mobiliser les acteurs, inventer des modes de gestion urbaine partagée, et surtout reconstruire avec les habitants une citoyenneté active sur le quartier.

Les activités exercées par une Régie de quartier sont singulières en ce qu'elles mettent en œuvre quatre engagements fondamentaux :

- la participation des habitants, qui sont au cœur du dispositif en tant qu'usagers, bénéficiaires des emplois offerts et membres des instances de la Régie ;
- l'utilité sociale, qui donne le sens du travail dans la Régie ;
- un accompagnement professionnel spécifique, dans une démarche d'emploi et d'insertion des publics les plus en difficulté ;

- la plus-value sociale révélée notamment dans les règles relationnelles établies entre les habitants et les bailleurs et l'implication des habitants dans la gestion urbaine locale.

Les Régies de quartier embauchent aujourd'hui des personnes de plus en plus éloignées de l'emploi, cumulant des difficultés sociales et professionnelles. Avec la mise en place de l'accord collectif national Régies de quartier du 12 avril 1999 et ses avenants, elles ont toujours montré leur préoccupation de la formation, pour l'évolution des compétences, la qualification et le tutorat.

Vu l'accord collectif national professionnel Régies de quartier du 12 avril 1999,

Vu l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003,

Vu la loi n° 2004-391 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social,

Il a été convenu ce qui suit :

Section 1. Le contrat de professionnalisation et la période de professionnalisation

1. Le contrat de professionnalisation (art. L.980-1, L.981-1 à L.981-8)

Les parties signataires confirment que les Régies de quartier favoriseront l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi par la conclusion de contrats de professionnalisation.

Ce type de contrat a pour objectif de permettre aux bénéficiaires d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la CPNEF ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de l'avenant n°5 du 12 juin 2002 de l'accord collectif national professionnel Régies de quartier.

■ Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail de type particulier, soit à durée déterminée pour une période de six à douze mois, soit à durée indéterminée, la durée du contrat de professionnalisation étant alors comprise entre six et douze mois.

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

- *Tout jeune ou demandeur d'emploi sorti du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue,*

- *Toute formation ou parcours de professionnalisation permettant à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications des conventions collectives appliquées dans le champ de compétence de l'OPCA Habitat-Formation.*

- *tout bénéficiaire appelé à suivre la formation homologuée pour l'obtention du titre ETAIE (encadrant technique des activités d'insertion par l'économie) ou pour l'obtention du Titre ETI (encadrant technique d'insertion).*

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

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

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

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

Les forfaits applicables aux contrats de professionnalisation sont établis, à ce jour, sur les bases suivantes :

- *Actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques..... 12 €/h TTC*

- *Exercice de la fonction tutorale :..... 230 €/ mois*

(Plafonné à 6 mois)

- *Formation des tuteurs :..... 15 €/h*

(Plafonnée à 40 heures)

Les signataires demandent à Habitat Formation que les forfaits puissent s'appliquer pendant une période minimale d'une année civile. En cas de modification, les nouveaux forfaits seront présentés en annexe du présent accord après délibération des instances paritaires d'Habitat Formation.

Les signataires demandent qu'Habitat Formation mette en œuvre et prenne en charge financièrement les actions d'information suivantes :

- L'information sur les métiers et les formations existants dans le secteur de l'habitat, de l'accompagnement social, de l'aménagement, de l'urbanisme et du cadre de vie,
- L'information sur les dispositifs et les moyens de la formation.
- Le matériel d'information validé par la CPNEF des Régies de Quartier à destination des institutions publiques de l'emploi (ANPE, Mission locale, PAIO, PLIE...)

2. La période de professionnalisation (L.980-1, L.982-1 à L.982-4)

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

Elle est ouverte :

1) aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, conformément aux priorités définies par cet accord, et plus particulièrement :

Les formations qualifiantes pour les chargé(e)s d'insertion : le diplôme de conseiller d'économie sociale et familiale et le titre conseiller d'insertion professionnelle.

Les formations qualifiantes pour les opérateurs de quartier, responsables d'un ou de plusieurs chantiers : le titre ETAIE (encadrant technique des activités d'insertion par l'économique) où le Titre ETI (encadrant technique d'insertion).

2) aux salariés qui comptent vingt ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins quarante-cinq ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie,

3) aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise,

4) aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental,

5) aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés au L.323-3 (travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés).

En référence aux décisions d'Habitat Formation le 6 juillet 2004, et dans le souci de favoriser l'employabilité et le développement des compétences de l'ensemble des salariés visés à l'article L982-1, la période de professionnalisation donnera lieu à une prise en charge par Habitat-Formation calculée dans les mêmes conditions qu'à l'occasion des contrats de professionnalisation. Les forfaits applicables à la période de professionnalisation sont établis, à ce jour, sur les bases suivantes :

- *Actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques 12 €/h TTC*

• *Exercice de la fonction tutorale* :..... 230 € / mois

(Plafonné à 6 mois)

• *Formation des tuteurs* : 15 €/h

(Plafonné à 40 heures)

Les signataires demandent à Habitat Formation que les forfaits puissent s'appliquer pendant une période minimale d'une année civile. En cas de modification, les nouveaux forfaits seront présentés en annexe du présent accord après délibération des instances paritaires d'Habitat Formation.

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

Le TUTORAT dans les régies de quartiers :

Le tuteur est un salarié permanent des Régies de Quartier. Il exerce, notamment, le métier de RESPONSABLE DE CHANTIER(S) OU/DE PROJET(S), le métier de COORDONATEUR TECHNIQUE dans une Régie de Quartier...

Le tuteur doit apporter progressivement au(x) salarié(s), les moyens de son autonomie et de son adaptation à un poste, à une fonction, à une équipe, à une structure, à un quartier ... Il doit aider la ou les personne(s) à s'intégrer et il doit lui transmettre ses connaissances et ses savoir-faire, l'évaluer régulièrement, et la guider dans son apprentissage.

Compte tenu des responsabilités qui lui incombent, le tuteur doit disposer du temps nécessaire pour assurer ses fonctions auprès du bénéficiaire.

Choisi pour ses qualités professionnelles, humaines et pédagogiques, il peut suivre les activités de deux personnes au plus.

Formation des tuteurs :

Le CNLRQ (Comité National de Liaison des Régies de Quartier) pourra mettre en place une formation " être tuteur dans une Régie de quartier " pour les tuteurs des Régies de quartier afin de les aider à remplir leur mission.

Section 2. Le Droit individuel à la formation (L.933-1 à L.933-6)

Tout salarié en CDI, disposant d'une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise qui l'emploie, et tout CDD à compter du 4^{ème} mois de travail consécutif ou non au cours des 12 derniers mois bénéficient chaque année d'un Droit individuel à la formation d'une durée de vingt heures cumulables pendant 6 ans. Pour les salariés à temps partiel, la durée est calculée prorata temporis. En tout état de cause, les droits acquis au titre du DIF sont cumulables jusqu'à concurrence d'un plafond fixé à 120 heures.

Dans la mesure où les salariés répondent aux conditions énoncées à l'art. L933-1, leur droit individuel à la formation partira du 7 mai 2004 jusqu'au 31 décembre 2004, pendant cette période le salarié aura un droit acquis de 13h09. Ensuite de quoi, pour toute année pleine, le salarié aura un droit acquis de 20h jusqu'à concurrence de 120h.

1. Mise en œuvre du DIF

Le DIF relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur. Le choix de l'action de formation est arrêté par accord écrit du salarié et de l'employeur.

L'employeur dispose d'un mois pour notifier sa réponse motivée au salarié. Les actions de formation au titre du DIF peuvent être réalisées en utilisant les droits acquis avec les autres moyens d'accès à la formation continue (périodes de professionnalisation, plan de formation...).

Les parties signataires souhaitent que le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF soit arrêté en tenant compte des conclusions, soit de l'entretien professionnel prévu à l'avenant n°5 de l'accord collectif national professionnel régies de quartier du 12 juin 2002 soit d'une évaluation individuelle réalisée conjointement par le salarié et l'employeur, soit d'un bilan de compétences ou d'une action de validation des acquis de l'expérience.

2. Transférabilité du DIF

Dans le cadre du développement de la mobilité professionnelle et dans le cadre du partenariat que les Régies de quartier veulent développer notamment avec les bailleurs sociaux les signataires conviennent des points suivants :

1. Le DIF est transférable à l'intérieur du réseau des Régies de quartier : en cas de départ pour quelque motif que ce soit sauf en cas de licenciement pour faute grave ou lourde, le salarié pourra faire valoir l'intégralité des droits acquis au titre du DIF dans une autre Régie de quartier membre du CNLRQ. Le coût du DIF sera pris en charge sur un fond spécial que les signataires demandent à Habitat Formation de créer. Cette disposition deviendra effective dans la mesure où Habitat Formation aura créé ce fonds.

Le salarié pourra, s'il n'a pas atteint le plafond de 120 heures, accumuler des droits dans la nouvelle Régie jusqu'à concurrence de ce plafond. Ce nouveau droit sera alors pris en charge par la nouvelle Régie.

2. En cas de départ dans une entreprise ou organisme du champ d'Habitat Formation le salarié pourra bénéficier de 60 % de son droit acquis dans la Régie de quartier et le coût du DIF sera pris en charge sur un fonds spécial que les signataires demandent à Habitat Formation de créer. Cette disposition deviendra effective dans la mesure où Habitat Formation aura créé ce fonds.

Le salarié pourra, s'il n'a pas atteint le plafond de 120 heures (avant abattement des 40% de ce droit), accumuler des droits dans la nouvelle entreprise ou le nouvel organisme, jusqu'à concurrence du plafond avant abattement. Ce nouveau droit sera alors pris en charge par la nouvelle entreprise ou le nouvel organisme.

Ce crédit d'heures est utilisable suivant les conditions décrites ci-après :

- L'employeur fournit une attestation, indiquant le crédit d'heures acquis au titre du Droit individuel à la formation,
- L'attestation du crédit d'heures du DIF devra être présentée par le salarié préalablement à la signature du contrat de travail, avec son nouvel employeur ; si l'attestation n'a pas été présentée par le salarié, le crédit d'heures devient caduc,
- Dans la nouvelle entreprise, le crédit d'heures du salarié pourra être mis en œuvre selon les conditions et modalités de prise en charge prévues dans le présent accord,
- Cette disposition est mise en œuvre dans les Régies de quartier à titre expérimental pendant trois ans,
- Le DIF ne peut se mettre en œuvre avant un an d'ancienneté dans la nouvelle entreprise, sauf si l'employeur et le salarié en conviennent autrement.

L'ensemble des droits conservés par le salarié, et ceux acquis dans l'entreprise suivante, ne peut excéder au total le plafond de 120 heures prévu à l'article L 933-2 du Code du travail.

Afin de faciliter l'utilisation de ce nouveau moyen d'accès à la formation, les parties signataires décident que la mise en œuvre du droit individuel à la formation prévu par l'article L 933-1 et suivants du Code du Travail peut être effectuée en tout ou partie en dehors du temps de travail dans les conditions fixées par accord écrit conjoint de l'employeur et du salarié.

3. Prise en charge par l'OPCA

L'employeur et le salarié mettent au point les modalités concrètes de mise en œuvre du DIF.

Après avoir, le cas échéant, consulté l'OPCA Habitat Formation, l'employeur convient avec le salarié des modalités du financement du DIF.

4. Modalités de prise en charge

Habitat Formation prend en charge les coûts pédagogiques, les frais annexes et la rémunération (et lorsque la formation se déroule hors temps de travail, l'allocation de formation correspondant à 50 % du salaire net).

Section 3. Les obligations financières (L.951-1 et L.952-1)

Les obligations de participation sont augmentées à partir du 1^{er} janvier 2004. La répartition des obligations et leur versement à Habitat-Formation s'en trouvent modifiés.

	10 ET PLUS	MOINS DE 10 / 2004	MOINS DE 10 / 2005
PLAN	0,9 %	0,25 % ^(*)	0,40 % ^(*)
CIF	0,2 % ^(*)	-	-
PROFESSIONNALISATION	0,5 % ^(*)	0,15 % ^(*)	0,15 % ^(*)
COMPTE DE GROUPE	0,15 % ^(*)	0,15 % ^(*)	0,15 % ^(*)
TOTAL	1,75 %	0,55%^(*)	0,70 %^(*)
CIF/CDD	1 % CDD ^(*)	1 % CDD ^(*)	1 % CDD ^(*)

^(*) Les contributions correspondantes sont intégralement versées à Habitat-Formation

Section 4. L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Les parties signataires décident la création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les Régies de quartier.

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications est placé sous l'égide de la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation. Celle-ci assure la coordination et en détermine les orientations. Elle est chargée de définir le programme, le calendrier de réalisation et d'effectuer les travaux préparatoires et le suivi.

La Commission Paritaire Nationale Emploi Formation examinera tous les ans les résultats des travaux de l'observatoire et plus particulièrement l'évolution quantitative et qualitative des métiers. La Commission Paritaire Nationale Emploi Formation et Habitat Formation affecteront aux actions réalisées dans le cadre de cet observatoire un budget déterminé. Ces travaux seront financés par une partie des sommes collectées au titre des contrats et périodes de professionnalisation.

Les travaux réalisés tant quantitatifs que qualitatifs sur les salariés, les emplois, les compétences seront communiqués à Habitat Formation et alimenteront la connaissance et l'appréciation inter-branches du secteur professionnel.

Les signataires s'inscrivent dans la démarche du projet de création de l'Observatoire au sein d'Habitat Formation.

Section 5. Durée de validité de l'accord (L.933-2)

Cet accord conclu à l'occasion de la mise en œuvre de la loi n°2004-391 donnera lieu à révision triennale.

Toutefois, des avenants pourront être proposés au cours de cette période.

Section 6 . Dépôt

Le dépôt du présent accord sera effectué en cinq exemplaires auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Paris. Un exemplaire sera déposé au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Chaque partie signataire recevra deux exemplaires de l'accord dûment signé.

Fait à Paris, le 12 novembre 2004

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Syndicat National Professionnel des Employeurs Régies de Quartier

Jean Claude TAPIN, Président

Guy DUMONTIER, Administrateur

Fédération Nationale des Personnels des Organismes Sociaux CGT

Dominique DIDIER

Fédération Nationale Action Sociale CGT-FO :

Georges VÉTRINO

Pierre FUSTÉ

Syndicat National de l'Urbanisme, de l'Habitat et des Administrateurs de Biens CFE-CGC

Jean André BAYARD

Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois CFDT

Joseph MURGIA

Jacques PERRET

CFTC : Confédération Française des Travailleurs Chrétiens

Jacques GRUEL