

ACCORD DE BRANCHE SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE

ENTRE

La Fédération des promoteurs constructeurs de France (FPC), représentée par son Président M. Marc PIGEON

D'UNE PART

ET

La fédération des services CFDT, représentée par M.....
La fédération SNUHAB – CFE - CGC, représentée par M.....
La fédération CFTC - CSFV, représentée par M.....
La fédération FO, représentée par M.....
La fédération CGT, représentée par M.....

D'AUTRE PART

Il a été convenu ce qui suit dans le cadre des dispositions de l'article L.934-2 du code du travail.

PREAMBULE

La Fédération des promoteurs constructeurs de France avait conclu avec des organisations d'employeurs et de salariés de l'IMMOBILIER un Accord National Professionnel le 22 décembre 1998.

Cet accord contenait deux chapitres :

- l'un relatif à la CEFI (Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de l'Immobilier),
- l'autre relatif à l'organisation de la collecte et l'emploi des contributions formation.

Ce dernier chapitre produit effet jusqu'au 31 décembre 2005.

S'agissant des dispositions relatives à la CEFI conclues pour une durée indéterminée, la Fédération en a démissionné par lettre du 3 juin 2005.

Les syndicats signataires de la Convention Collective Nationale de la Promotion - Construction se sont réunis pour définir différentes dispositions en matière de formation professionnelle, tenant compte de la partie de la loi n°2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie, destinées à se substituer à l'Accord National du 22 décembre 1998 en tant qu'annexe à la Convention Collective Nationale de la Promotion - Construction. Ils conviennent, en application de l'article L.132-23 du Code du Travail, que les accords d'entreprise ne pourront déroger au présent accord.

I – LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (CPNEFP)

L'évolution du dispositif législatif, réglementaire ou conventionnel, tant en matière d'emploi que dans le domaine de la formation professionnelle continue incite les partenaires sociaux à la mise en place d'une Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, instance d'information réciproque, d'étude, de consultation et de concertation dans ces domaines.

Composition

La Commission est composée de représentants des organisations syndicales de salariés signataires de la convention collective nationale à raison d'un délégué titulaire et d'un délégué suppléant pour chacune et, pour la délégation patronale, autant de délégués que de représentants des syndicats de salariés.

En cas d'impossibilité de siéger du titulaire et de son suppléant, le titulaire peut donner pouvoir au membre de la Commission de son choix du même collège.

En cas de démission d'un des membres titulaires ou suppléants, l'organisation syndicale concernée procède à une nouvelle désignation.

Fonctionnement

La Commission est présidée, pour chacune de ses réunions, alternativement par le collège patronal et le collège salarial, la vice-présidence étant assurée par un représentant de l'autre collège. Chaque Président est désigné par son collège. Le mandat du Président est de deux ans.

La première présidence sera assurée par un représentant de la délégation patronale.

La Commission se réunit au moins une fois par an ; selon les besoins, elle se réunit plus souvent par accord entre au moins deux organisations syndicales, une de chaque collège. Le secrétariat est assuré par la délégation patronale.

Ses délibérations et ses avis sont arrêtés par accord entre le collège employeurs et au moins deux organisations syndicales du collège salariés. Seul le membre titulaire d'une organisation syndicale dispose d'un droit de vote, le suppléant ne votant qu'en son absence.

Les convocations doivent parvenir aux membres de la commission au moins 3 semaines avant la date de la réunion avec le compte rendu de la précédente réunion et tout document nécessaire à l'examen de l'ordre du jour.

Les suppléants sont convoqués en même temps et sont destinataires des mêmes documents que les membres titulaires.

Le temps passé à ces réunions par des salariés appartenant à des entreprises appliquant la convention collective nationale de la promotion construction n'entraîne pas de réduction de leur rémunération. Par ailleurs, les frais de déplacement liés à ces réunions leur sont remboursés par la délégation patronale sur les bases suivantes :

- frais de déplacement sur la base du tarif SNCF 2^{ème} classe,
- déjeuner : une allocation forfaitaire égale à quinze euros par repas
- si les circonstances liées à la réunion l'obligent, une allocation forfaitaire égale à quinze euros pour le dîner et, pour l'hébergement, une allocation forfaitaire égale à cinquante cinq euros.

Attributions

En application des accords nationaux interprofessionnels conclus jusqu'ici, la Commission a pour mission générale d'étudier la situation de l'emploi dans la branche professionnelle et ses perspectives d'évolution et de participer à la réflexion et à son suivi sur les moyens de la formation.

Dans ce cadre ainsi défini, la commission exerce les missions particulières suivantes :

a/ en matière professionnelle

- promouvoir la politique de formation de la branche, participer à l'étude des moyens de cette formation ainsi que des moyens de perfectionnement et de réadaptation professionnels existants pour les différents niveaux de qualification, rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les mesures propres à assurer l'adaptation et le développement de ces moyens,

- proposer des contenus pédagogiques conformes à l'évolution des qualifications requises par la profession,
- procéder avec les pouvoirs publics à l'examen de l'évolution des diplômes,
- concourir à la définition des modalités de mise en œuvre de la certification professionnelle,
- proposer des actions de formation à considérer comme prioritaires,
- être consultée avant toute conclusion entre l'ETAT et la branche, de conventions d'aide à la formation, de contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications, être informée des conclusions de ces études,
- examiner le rapport annuel de l'organisme collecteur paritaire agréé pour sa partie spécifique relative à la branche.

b/ En matière d'emploi

- étudier périodiquement la situation et les perspectives d'évolution de l'emploi en termes quantitatifs et qualitatifs notamment dans leurs incidences sur la structure des qualifications et des besoins de formation,
- établir annuellement un rapport sur la situation de l'emploi et son évolution, après avoir eu accès au rapport de branche présenté par la délégation patronale à la commission paritaire,
- faire procéder, le cas échéant, à toute étude permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi et de ses évolutions en ayant recours à des financements publics,
- concourir à l'insertion professionnelle des jeunes et au maintien dans l'emploi

II – LE DIF (DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION)

1°/ Conformément à l'article L.933-1 du Code du Travail, tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps complet, disposant d'une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise qui l'emploie bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de vingt heures. Le décompte des droits ouverts au titre du DIF se fait sur la base de l'année civile. La date de mise en œuvre de ce mécanisme de décompte est fixée au 1^{er} janvier 2005.

Dès lors, les salariés à temps plein, titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée, employés dans l'entreprise au 1^{er} janvier 2005 et ayant au moins un an d'ancienneté bénéficient à cette date de 20 heures acquises au titre du DIF.

Les salariés embauchés au delà du 1^{er} janvier d'une année civile donnée bénéficient au 1^{er} janvier de l'année civile suivante de droits acquis prorata temporis de leur présence dans l'entreprise au cours de la première année civile donnée, calculés en heures.

En cas de changement d'employeur par mutation au sein d'un Groupe de sociétés, l'ancienneté est calculée en tenant compte des différents contrats de travail.

Les droits acquis annuellement peuvent être cumulés sur une durée de six ans, le cumul des droits ouverts étant au moins égal à une durée de cent vingt heures. Au terme de cette durée et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le droit individuel à la formation reste plafonné à cent vingt heures.

2°/ Les salariés en contrat d'apprentissage, en contrat en alternance ou en contrat de professionnalisation ne bénéficient pas du droit individuel à la formation.

3°/ Pour les salariés en contrat à durée indéterminée à temps partiel, cette durée est calculée prorata temporis. Le plafond de cent vingt heures indiqué ci-dessus s'applique également à ces salariés quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base des droits annuels acquis prorata temporis. Toutefois, les salariés en contrat à durée indéterminée à temps partiel dont la durée de travail est au moins égale à 80 % de la durée légale du travail bénéficient du droit individuel à la formation calculé de la même manière que pour les salariés à temps plein, sans application de la règle de prorata prévue ci-dessus.

4°/ Chaque salarié est informé par écrit annuellement du total des droits acquis au titre du dispositif du droit individuel à la formation.

5°/ Les salariés en contrat à durée déterminée bénéficient de ce droit, prorata temporis, lorsqu'ils justifient de quatre mois d'ancienneté, consécutifs ou non, sous contrat de travail à durée déterminée au cours des douze derniers mois dans les conditions définies par la réglementation. S'ils travaillent à temps partiel, la durée du droit est calculée prorata temporis.

6°/ La mise en œuvre du droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur. Ce dernier dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

7°/ Tout ou partie des actions de formation pourra se dérouler, dans le cadre d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié, pendant le temps de travail.

8°/ Les actions de formation éligibles au titre du DIF sont celles définies par le Code du Travail, à savoir :

- les actions de promotion qui ont pour objet de permettre l'acquisition d'une qualification plus élevée,
- les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances qui ont notamment pour objet d'offrir aux salariés les moyens de maintenir ou de parfaire leur qualification,
- les actions de qualification qui ont pour objet d'acquérir une qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ou reconnue dans les classifications de la convention collective nationale figurant sur une liste établie par la CPNEFP,
- les actions qui participent au développement des compétences des salariés.

A la conclusion du présent accord, sont considérées comme prioritaires pour l'ensemble du personnel les actions d'entretien des connaissances. Il en est ainsi des stages de formation spécifique à la sensibilisation à la sécurité routière.

Il en est de même, pour les actions de développement des compétences des salariés dans les domaines suivants :

- liées au développement personnel en relation avec le poste de travail : langues, organisation du temps, management
- permettant au salarié de découvrir ou maîtriser les nouvelles technologies et l'évolution législative et / ou réglementaire,
- permettant au salarié de se perfectionner dans la gestion des risques inhérents aux fonctions du métier,
- permettant de développer les techniques de vente et de négociation,
- concourant à l'acquisition d'une qualification reconnue dans la classification de la convention collective nationale et figurant sur une liste établie par la CPNEFP,
- relative au bilan de compétence et à la validation des acquis de l'expérience (VAE) correspondant aux actions visées ci-dessus.

Ces priorités pourront être complétées, modifiées, précisées ou actualisées dans le cadre des travaux de la CPNEFP.

9°/ Les parties font référence aux règles législatives, réglementaires et conventionnelles applicables pour toute autre question relative au droit individuel à la formation.

III – PROFESSIONNALISATION

Article 1 - Le contrat de professionnalisation

Les parties se réfèrent à la réglementation applicable pour sa conclusion et son exécution.

Afin de concrétiser les possibilités offertes par la réglementation, les parties conviennent que le contrat de professionnalisation peut-être porté jusqu'à vingt quatre mois pour les personnes sorties du système éducatif sans avoir obtenu au moins un diplôme de niveau baccalauréat + 2 ainsi que pour les personnes dont la nature du diplôme visé l'exige : BTS et Bac Professionnel. Si à l'avenir des diplômes et titres conduisaient à un métier exercé au sein de la promotion – construction, ils figureraient sur une liste tenue à jour par la CPNEFP.

Par ailleurs, les forfaits horaires pour la prise en charge par l'OPCA, désigné à l'article V.1, des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sont ceux définis par le décret n°2004-968 du 13 septembre 2004.

Donnent lieu, en priorité, à participation financière de l'OPCA les diplômes, titres à finalité professionnelle ou qualifications professionnelles suivants :

- action diplômante, certifiante et / ou qualifiante liées aux fonctions administratives, juridiques, financières et informatiques,
- action diplômante, certifiante et / ou qualifiante liées aux métiers répertoriés dans la classification de la convention collective nationale.

Cette liste sera complétée, précisée, actualisée, le cas échéant, modifiée en fonction des besoins en qualification relevés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, en fonction également des publics prioritaires et des ressources financières de l'OPCA.

Les contrats de professionnalisation comprennent des actions de formation et assimilées (évaluation, personnalisation du parcours de formation, accompagnement externe) d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat de professionnalisation. La durée de ces actions peut être portée au delà de 25 % dans la limite de 40 % de la durée totale du contrat de professionnalisation pour les catégories de bénéficiaires qui sont définis par la CPNEFP, notamment pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle d'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou pour ceux qui visent des formations diplômantes.

La CPNEFP pourra compléter, modifier ou préciser ces catégories de bénéficiaires.

Article 2 - Périodes de professionnalisation

Elles ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée. Elles fonctionnent selon la réglementation applicable et sont notamment ouvertes aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail .

Elles sont également ouvertes aux autres catégories de salariés définies par la réglementation applicable.

La période de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire :

- d'acquérir une qualification, soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles, soit figurant sur la liste établie par la CPNEFP, soit reconnue dans les classifications de la convention collective,
- de participer à une action de formation dont l'objectif est défini par la CPNEFP en prenant en compte les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

La période de professionnalisation peut également permettre d'acquérir un diplôme, dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience.

Les actions d'accompagnement et de formation liées à la période de professionnalisation donnant lieu en priorité à une participation financière de l'OPCA sont celles permettant la remise à niveau du salarié dans son emploi.

Cette liste sera complétée, précisée, actualisée, le cas échéant modifiée en fonction des besoins en qualification définis par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et des ressources financières de l'OPCA.

Les forfaits horaires pour la prise en charge par l'OPCA des actions de formation sont ceux définis par la réglementation.

La CPNEFP définit les priorités, les critères et l'échéancier au regard desquels l'OPCA concerné examine les demandes de financement présentées par les entreprises.

IV – OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES METIERS ET DES QUALIFICATIONS

En vue d'appréhender parfaitement les évolutions susceptibles d'affecter les emplois des entreprises de la branche, il est créé une commission appelée observatoire prospectif des métiers et des qualifications dont le budget de fonctionnement devra faire l'objet d'un examen annuel aux fins de prise en charge par l'OPCA.

Article 1 - Missions

L'observatoire apporte par ses travaux d'analyse et ses préconisations son concours à l'identification des changements qui affectent ou sont susceptibles d'affecter de manière quantitative ou qualitative les emplois, notamment en termes de contenu et d'exigence de compétences. Pour ses travaux, l'observatoire peut recourir à tout expert qualifié ou organisme compétent sous réserve du financement de ce recours par l'OPCA.

Il rassemble donc les données et informations relatives aux emplois et aux qualifications et met à disposition des partenaires sociaux de la branche l'ensemble des données ainsi recueillies. Il assure une veille permanente sur l'évolution des métiers permettant d'enrichir le dialogue social.

A ce titre, il pourra être consulté par les représentants de la commission mixte paritaire ou par les membres de la CPNEFP.

Article 2 - Composition de la commission constitutive de l'observatoire

La commission est composée d'un représentant par organisation nationale représentative signataire de la convention collective et d'autant de représentants de la fédération patronale signataire.

Article 3 - Fonctionnement

La Commission se réunira 1 fois par an. Le temps passé à cette réunion par des salariés appartenant à des entreprises appliquant la convention collective nationale de la promotion construction n'entraîne pas de réduction de leur rémunération. Les frais de déplacement sont pris en charge dans les mêmes conditions que pour la CPNEFP.

Les convocations doivent parvenir aux membres de la commission au moins deux semaines avant la date de la réunion avec le compte rendu de la précédente réunion et tout document nécessaire à l'examen de l'ordre du jour.

La Commission établira un rapport annuel de l'évolution des emplois et des qualifications. Ce rapport sera adressé aux membres de la CPNEFP et aux membres de la commission mixte paritaire.

Indépendamment de l'état des lieux relatif aux emplois et qualifications, ce rapport annuel pourra comporter un certain nombre de préconisations.

V – ORGANISME PARITAIRE COLLECTEUR AGREE

La contribution de 0,5 % des rémunérations au titre des contrats ou périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation due par les employeurs d'au moins 10 salariés et celle due par les autres employeurs (0,55% des rémunérations à compter de l'exercice 2005) sont versées à l'AGEFOS-PME dont l'adresse est 69 boulevard Malesherbes – 75008 Paris. Cet OPCA est mandaté pour gérer les cotisations collectées à travers une Section Paritaire Professionnelle propre à la Promotion Construction.

Un protocole est conclu, parallèlement à la signature du présent Accord, entre l'AGEFOS, la Fédération des promoteurs constructeurs de France et les organisations syndicales de salariés, pour créer cette Section Paritaire Professionnelle au sein de l'OPCA.

VI – DUREE – FORMALITES – REVISION – DENONCIATION

Article 1 - Durée – Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter de sa signature à l'exception du versement des contributions prévues au V exigible pour la première fois au 28 février 2006. Conformément à l'article L.132-10 du code du travail, il sera déposé par le secrétariat de la commission paritaire, qui est mandaté pour en demander l'extension.

Article 2 - Révision

Chaque syndicat signataire ou adhérent peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement,
- le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la conclusion éventuelle d'un nouveau texte,
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord. A défaut d'accord dans un délai de ___ mois à compter de la demande de révision, cette dernière deviendra caduque,
- sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la loi, les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et seront opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui aura été expressément convenue, soit à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

Article 3 - Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé conformément à l'article L.132-8 du code du travail.

La dénonciation sera notifiée par LR/AR à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du Ministère du Travail et du secrétariat-greffe des Prud'hommes.

Lorsque l'accord a été dénoncé par la totalité des signataires (ou adhérents) employeurs ou la totalité des signataires (ou adhérents) salariés, la dénonciation entraîne l'obligation pour tous les signataires ou adhérents de se réunir le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations.

L'accord continue de produire effet au plus pendant 12 mois à compter de l'expiration du préavis de trois mois.

Si un nouvel accord est signé dans ce délai de 12 mois suivant l'expiration du préavis, les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à l'accord dénoncé.

Fait à Paris

Le 10 novembre 2005

.....

En 10 exemplaires

Pour la fédération des services CFDT

M.....

Pour la Fédération des promoteurs
constructeurs de France

M.....

Pour la fédération SNUHAB – CFE - CGC

M.....

Pour la fédération CFTC - CSFV

M.....

Pour la fédération FO

M.....

Pour la fédération CGT