ACCORD SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE AU SEIN DE LA BRANCHE DES REGIES DE QUARTIER (IDCC n°3105)

ENTRE LES SOUSSIGNES :

Le SYNDICAT EMPLOYEUR DES REGIES DE QUARTIER (SERQ),

d'une part,

ET :

Les Organisations Syndicales représentatives au niveau de la Branche des Régies de quartier et de territoire.

D'autre part,

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 ;
Vu la loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
Vu l'accord du 15 janvier 2011 relatif aux parcours d'évolution professionnelle dans l'économie sociale ;
Vu la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ;
Vu la loi du 5 septembre 2018 relative à la loi « Pour la liberté de choisir son Avenir Professionnel

Il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche réaffirment l'importance de la formation professionnelle continue dans la réalisation du projet social des Régies.

La formation professionnelle permet d'accéder à la formation et au développement des compétences et à la certification professionnelle (qualification) qui participent à l'entrée, au maintien ou au retour sur le marché du travail traditionnel et sécurisent les parcours professionnels.

PF JB

Elle est également un outil à portée plus large, favorisant notamment un véritable accès à la citoyenneté.

Le présent accord tient compte des dispositions de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel qui tend à renforcer l'autonomie des personnes dans le champ de la formation.

Les Régies, au regard de leurs missions, accompagnent les salariés sur leurs projets de formation et favorisent l'accès de ces derniers à leurs droits.

Elle repose sur un principe de solidarité entre les Régies de toutes tailles afin de favoriser l'accès à la formation professionnelle de l'ensemble des salariés en renforçant la mutualisation des fonds conventionnels, ce qui incite le développement de dispositifs spécifiques et innovants.

Les partenaires sociaux réaffirment le rôle de la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation comme instance paritaire de définition d'une politique de formation de la branche.

L'opérateur de compétences désigné par la Branche pour l'ensemble des Régies de quartier et de territoire de France métropolitaine et des DROM-COM, ainsi que pour le Comité National de Liaison des Régies de Quartier et entreprises et associations relevant du champ de « Convention collective nationale des Régies de quartier et de territoire » est l'Opérateur de Compétence (OPCO) de la Cohésion sociale dénommé Uniformation.

A ce titre, Uniformation aura notamment pour rôle de :

- Assurer un service de proximité au bénéfice des TPE/PME, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité.

- Accompagner la CPNEF dans ses travaux en fonction de ses besoins.

- Assurer un appui technique aux branches professionnelles pour leur mission de certification mentionnée à l'article L. 6113-3 du Code du Travail.

- Apporter un appui technique à la Branche pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation.

- Promouvoir la Formation En Situation de Travail (FEST) et la Formation Ouvertes et à Distance (FOAD) auprès des entreprises.

- Assurer les financements des contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

- Optimiser l'accès aux financements de la formation professionnelle et aux co-financements.

- D'informer les entreprises sur les enjeux liés à l'environnement et au développement durable et de les accompagner dans leurs projets d'adaptation à la transition écologique.

PF JB

- De financer les formations en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail des membres de la délégation du personnel du comité social et économique et du référent prévu au dernier alinéa de l'article L.2314-1 au sein des entreprises de moins de cinquante salariés.

Les entreprises et associations et tous types de structures relevant du champ conventionnel de la branche verseront à Uniformation les contributions conventionnelles stipulées dans le présent accord à la section 8.

SECTION 1 : L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

L'entretien professionnel mentionné dans la présente section est à distinguer de l'entretien annuel individuel indiqué en Article 4 de l'annexe II Grille de Classification. Ces deux types d'entretiens sont complémentaires et se déroulent pendant le temps de travail.

Chaque salarié bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

Les salariés seront informés lors de l'embauche des dispositions concernant l'entretien professionnel. Les salariés seront prévenus au minimum une semaine avant la date de l'entretien.

Il comporte des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience (VAE) à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation (CPF), aux abondements de ce compte que l'employeur et la branche sont susceptibles de financer et au conseil en évolution professionnelle.

Cet entretien professionnel, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, est également 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 Code du Travail, 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, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans 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 six dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- Suivi au moins une action de formation.

Sont éligibles, dans le cadre de l'entretien professionnel, toutes les actions de formation non obligatoires relevant des dispositions de l'article L 6321-6 du code du travail qui concourent au développement des compétences des salariés. Il s'agit notamment de celles prévues à l'article L.

PF JB

6313-1 du code du travail. Il n'y a pas de durée minimum exigée pour la réalisation de ces actions de formation qui peuvent être réalisées en tout ou partie à distance ou en situation de travail.

- Acquis des éléments de certification, par la formation ou par une validation des acquis de son expérience (VAE).
- Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Abondement CPF :

Conformément aux dispositions des articles L. 6315-1 et L. 6323-13 du Code du travail, modifiés par la loi du 5 septembre 2018, le compte personnel de formation (CPF) du salarié est abondé lorsqu'au cours d'une période de 6 ans, si ce dernier n'a pas bénéficié des entretiens professionnels prévus et d'au moins une formation autre qu'une formation « obligatoire ». Conformément aux dispositions de l'article L 6321-2 du code du travail, une formation est considérée comme obligatoire quand elle est prévue par un texte légal, règlementaire ou une convention internationale et qu'elle conditionne l'accès à l'activité.

Le caractère obligatoire s'apprécie en fonction des missions effectivement réalisées, certaines formations mises en œuvre dans les Régies correspondent à des besoins futurs et favorisent l'employabilité des personnes.

SECTION 2 : LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Article 1 - Dispositions générales

Le compte personnel de formation (CPF) est un « droit à la formation » unique attaché à la personne, acquis et mobilisable sur toute la durée de sa vie active.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, chaque personne bénéficie, dès son entrée sur le marché du travail et indépendamment de son statut d'un compte personnel de formation (CPF). l'accès à la formation, d'accroitre son niveau de qualification et de sécuriser son parcours professionnel.

Le compte personnel de formation devient l'un des dispositifs majeurs d'accès à la certification pour les personnes. Il peut faire l'objet d'abondements en droits complémentaires notamment par le titulaire lui-même, l'entreprise, ou encore des co-financements externes pour des projets de formation. Le dispositif est accessible en ligne, sans intermédiation, géré par la caisse des dépôts et consignations (application mobile).

La décision d'utiliser les droits acquis au titre du CPF relève donc de l'initiative du salarié. Il peut être mobilisé :

- en autonomie par le salarié ;
- en co-construction avec l'employeur ;
- en vue d'une transition professionnelle.

Le CPF est crédité en euros depuis le 1er janvier 2019 selon les modalités suivantes :

PF IB

- 500 € / an plafonnés à 5000 € acquis sur 10 ans pour tous les salariés.
- 800 € / an plafonnés à 8000 € acquis sur 10 ans pour les salariés sans qualification (niveau 3 et infra de la nouvelle nomenclature) ou pour les personnes en situation de handicap.

Il est crédité de façon identique pour les salariés à temps plein et les salariés à temps partiel justifiant d'une activité au moins égale à un « mi-temps ». Il est crédité au « prorata temporis » pour les salariés embauchés en CDD.

Cette acquisition est proportionnelle au temps de travail pour les salariés travaillant moins de la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail.

Les droits demeurent acquis en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi.

Conformément aux dispositions légales, les périodes d'absences suivantes sont intégralement prises en compte dans l'alimentation du CPF :

- Congé de maternité.
- Congé de paternité et d'accueil de l'enfant.
- Congé d'adoption.
- Congé de présence parentale.
- Congé de proche aidant.
- Congé parental d'éducation.
- Absence pour une maladie professionnelle ou un accident du travail.

Départ en formation

Lorsque les formations sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander une autorisation à l'employeur. S'il utilise son CPF pour suivre une formation hors temps de travail, il n'a pas à demander une telle autorisation.

L'autorisation doit être demandée :

- au minimum 60 jours avant le début de la formation si elle est d'une durée inférieure à six mois ;
- au minimum 120 jours avant si la formation est d'une durée d'au moins six mois.

A compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de sa part dans ce délai vaut acceptation de la demande.

Lorsque l'employeur accepte la réalisation de l'action sur temps de travail, il doit continuer de rémunérer son salarié durant les formations suivies, sauf dispositions particulières du CPF de transition professionnelle.

PF JB

Article 2 – CPF co-construit avec l'employeur

Les partenaires sociaux insistent sur la nécessaire mise en place d'une réflexion propre à chaque Régie quant à l'opportunité de dessiner une politique interne de co-mobilisation CPF / Plan de développement des compétences, dans la mesure où l'un et l'autre de ces dispositifs sont susceptibles de faire levier et d'augmenter la capacité à financer les actions de formation.

Les Régies sont encouragées à définir une politique permettant l'abondement du CPF en lien avec :

- leurs enjeux en termes de compétences et de qualifications ;
- l'orientation du salarié vers les actions de formation les plus pertinentes.

Les modalités d'abondement sont à déterminer dans le respect des dispositions légales.

Abondement employeur collectif

Un employeur peut décider d'un abondement collectif pour l'ensemble de ses salariés.

Abondement employeur projet individuel

Il est également rappelé et encouragé la possibilité de co-construire un projet de formation avec une co-mobilisation du CPF et du plan de développement des compétences dans l'objectif d'un meilleur accès à la formation des salariés.

Article 3 – Abondement pour des publics et / ou formations spécifiques définis par la Branche

Les partenaires sociaux rappellent également qu'ils pourront définir une politique conventionnelle de branche en matière d'abondements et de co-financement du CPF.

Abondement par la Branche :

Une enveloppe financière dédiée pourra être constituée pour des projets spécifiques et / ou des publics spécifiques. **Aussi, il est précisé qu'un abondement de branche sera prévu pour garantir ce financement. En outre, la détermination des priorités et l'enveloppe budgétaire consacré seront précisés par voie d'avenant qui fera l'objet d'un suivi régulier.**

Abondement par l'employeur :

Par ailleurs, un accord de Branche peut définir, parmi les actions de formation éligibles au CPF, celles pour lesquelles l'employeur est tenu de financer des abondements en droits complémentaires dans le cas où les droits inscrits sur le compte des salariés sont insuffisants.

Les modalités de ces abondements seront définies dans un accord dédié.

Article 4 – CPF de transition professionnelle / Projet de transition professionnelle (PTF)

Le Projet de Transition Professionnelle est une modalité particulière de mobilisation du compte personnel de formation, permettant aux salariés souhaitant changer de métier ou de profession de financer des formations certifiantes en lien avec leur projet.

PF SB

L'examen du projet du salarié et de sa prise en charge financière sera effectué par la Commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR) - Associations Transitions Pro (ATpro) de la région concernée.

Le CPF de transition professionnelle est ouvert à tous les salariés en CDI et CDD.

Le salarié en CDI doit justifier d'une ancienneté, en qualité de salarié, de 24 mois, consécutifs ou non, dont 12 mois dans la même entreprise, quelle que soit la nature des contrats de travail successifs.

Le salarié en CDD doit justifier d'une ancienneté, en qualité de salarié, de 24 mois, consécutifs ou non, au cours des 5 dernières années, dont 4 mois en CDD, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois.

Cette condition d'ancienneté n'est pas exigée pour :

- les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ;
- les salariés licenciés pour motif économique ou pour inaptitude, n'ayant pas suivi de formation entre leur licenciement et leur nouvel emploi.

Des exceptions locales peuvent être apportées par les Commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR) - Associations Transitions Pro (ATpro) sur l'ancienneté exigée.

Droit de report de l'employeur

L'employeur ne peut pas refuser le congé de transition professionnelle sauf si le salarié ne respecte pas les conditions relatives à la demande de congé ou les conditions d'ancienneté, néanmoins, l'employeur peut différer le congé :

- pour raisons de service ;
- pour dépassement d'un pourcentage d'absences simultanées.

La décision par laquelle l'employeur rejette la demande est motivée.

Ordre de priorité des demandes non satisfaites

Les demandes de congés de transition professionnelle qui ne peuvent être toutes satisfaites par l'employeur sont retenues suivant l'ordre de priorité décroissant suivant :

- les demandes déjà présentées et qui ont été différées ;
- les demandes formulées par les salariés dont l'action de formation a dû être interrompue pour des motifs légitimes, après avis du comité social et économique lorsqu'il existe ;
- les demandes formulées par les salariés ayant un niveau de qualification inférieur au niveau 4 ;
- les demandes formulées par les salariés les plus anciens dans l'entreprise ;

PF JB

- les demandes formulées par les salariés n'ayant jamais bénéficié d'un congé de transition professionnelle.

SECTION 3 : LE CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE (CEP) ET LE BILAN DE COMPETENCES

Article 1 – Conseil en évolution professionnelle

Tout actif indépendamment de son âge, de son secteur d'activité, de son statut et de sa qualification peut bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle (CEP), dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

En application de l'article L. 6315- 1 du code du travail, les salariés sont informés au sein de l'entreprise de la possibilité de recourir à ce conseil par l'employeur notamment à l'occasion de leur entretien professionnel.

Ce conseil est un service gratuit délivré par des organismes extérieurs à l'entreprise.

La liste de ces opérateurs ainsi qu'un dossier d'information est disponible sur le site de France compétences www.francecompetences.fr

Objectif

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) a pour objectif de favoriser l'évolution et la sécurisation du parcours professionnel des actifs en :

- accompagnant les projets d'évolution et de transition professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles sur les territoires ;
- facilitant l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles ;
- facilitant le recours par la personne, le cas échéant, au CPF.

Le CEP est organisé autour de deux niveaux :

- un 1er niveau de conseil : un accueil individualisé et adapté au besoin de la personne ;
- un 2nd niveau de conseil : un accompagnement personnalisé.

Modalités pratiques

Sur le site www.mon-cep.org figurent de nombreuses informations expliquant l'intérêt et le fonctionnement du CEP. Ce site permet également à chaque personne de trouver le conseiller qui correspond à son profil.

Un affichage obligatoire de l'adresse du site internet sera prévu au sein de la Régie qui pourra éventuellement la compléter par la liste des contacts régionaux.

Par ailleurs, il est rappelé que le Conseiller en Insertion Professionnel (CIP) pourra, dans le cadre de sa mission d'accompagnement, diffuser cette information.

PF JB

Article 2 – Bilan de compétences

Le bilan de compétences permet, avec un organisme extérieur à l'entreprise, aux salariés de faire le point, d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles, leurs aptitudes et leurs motivations en appui d'un projet d'évolution professionnelle et, le cas échéant, de formation.

Sa durée ne peut excéder 24 heures par bilan.

L'action du bilan de compétences donne lieu à un document de synthèse destiné à l'usage exclusif du salarié. Il ne peut être communiqué à l'employeur qu'avec l'accord express et écrit du salarié.

Il peut être réalisé, à l'initiative du salarié, dans le cadre du CPF, ou être mis en œuvre, avec l'accord de l'employeur dans le cadre du plan de développement des compétences.

Bilan de compétences par la mobilisation du plan de développement des compétences

Lorsque le bilan de compétences est réalisé au titre du plan de développement des compétences à l'initiative de l'employeur, il fait l'objet d'une convention écrite conclue entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire de bilan de compétences. Cette convention comporte les mentions suivantes :

- l'intitulé, l'objectif et le contenu de l'action, les moyens prévus, la durée et la période de réalisation, les modalités de déroulent et de suivi du bilan ainsi que les modalités de remise des résultats détaillés et du document de synthèse ;
- le prix et les modalités de règlement.

Le salarié dispose d'un délai de dix jours à compter de la transmission par son employeur du projet de convention pour faire connaître son acceptation en apposant sa signature. L'absence de réponse du salarié dans ce délai vaut refus.

La formation peut se dérouler sur le temps de travail avec accord de l'employeur. S'il est réalisé hors temps de travail il doit se faire avec l'accord du salarié et dans la limite de 30h par an ou de 2% du forfait cadre le cas échéant.

Bilan de compétences et Compte Personnel de Formation

Le bilan de compétence peut être financé par le compte personnel de formation. Les conditions de réalisation (sur ou hors temps de travail), demandes d'autorisation et délais applicables sont alors ceux du Compte Personnel de Formation.

SECTION 4 : LE PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

Le plan de développement des compétences fait partie des moyens permettant à l'employeur d'assurer la mise en œuvre de son obligation en matière de formation, à savoir l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et le maintien ou l'évolution dans l'emploi.

PF SB

Chaque structure, quel que soit son effectif, doit élaborer un plan annuel ou pluriannuel de développement des compétences.

Une formation peut se dérouler hors temps de travail mais doit se faire avec l'accord du salarié et dans la limite de 30h par an ou de 2% du forfait cadre le cas échéant.

SECTION 5 : LES DISPOSITIFS DE FORMATION EN ALTERNANCE

Article 1 – Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi.

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- à toute personne âgée de 16 à 25 ans révolus ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, ainsi qu'aux bénéficiaires des minima sociaux (RSA, ASS ou AAH) ;
- aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Les publics identifiés comme prioritaires sont les suivants :

- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les personnes inscrites depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi, quel que soit leur âge ;
- les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

Conformément à l'article L.6325-12 du Code du travail, la durée de l'action de professionnalisation dans le cadre du contrat de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois pour l'ensemble des publics éligibles au dispositif et jusqu'à 36 mois pour les publics dits spécifiques.

Selon l'accord de Branche « Contrat de professionnalisation » applicable depuis le 1er janvier 2020, la Branche a décidé de porter le délai maximum à 24 mois pour les publics éligibles au dispositif et reste à 36 mois pour les publics dits spécifiques.

Le contrat de professionnalisation permet l'acquisition de tout ou partie :

- d'une certification professionnelle enregistrée au Répertoire National de Certification Professionnelle (RNCP) ;

PF DB

- d'une qualification reconnue par la convention collective ;
- d'un certificat de qualification professionnelle.

La rémunération applicable aux titulaires d'un contrat de professionnalisation est fixée selon les dispositions légales.

Les taux de prise en charge sont fixés selon les dispositions légales, ils peuvent évoluer selon les décisions prises par la Branche et l'OPCO.

Article 2 – Promotion ou reconversion par l'alternance (Pro A)

La reconversion ou la promotion par alternance (Pro A) vise à permettre aux salariés de changer de métier, de profession ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par la formation (actions de formation ou actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience)

Le contrat de travail du salarié concerné fait l'objet d'un avenant précisant la durée et l'objet de la reconversion professionnelle ou de la promotion par alternance.

Ce dispositif s'adresse aux salariés dont le niveau de qualification est inférieur à la licence:

- en contrat à durée indéterminée (CDI) ;
- en contrat unique d'insertion à durée indéterminée (CUI-CDI).

Conformément aux articles L.6325-12 et D.6324-1 du Code du travail, la durée de l'action de professionnalisation dans le cadre d'une promotion ou reconversion par alternance est comprise entre 6 et 12 mois pour les publics éligibles au dispositif.

Pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus, qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, la durée du dispositif Pro A peut être allongée à 36 mois.

Selon l'article L. 6324-3 du code du travail, un accord collectif de branche étendu définit la liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A). L'extension de cet accord est subordonnée au respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir rapidement des négociations concernant un futur accord Pro A.

Article 3 – Contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage vise l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). L'apprenti alterne entre enseignements théoriques et formations pratiques dans l'entreprise en relation directe avec la qualification préparée.

Le contrat d'apprentissage s'adresse aux personnes âgées de 16 à 29 au début de l'apprentissage. Selon les conditions légales et réglementaires, il sera possible sous certaines conditions de réaliser un contrat d'apprentissage avec une personne de plus de 29 ans.

PF JB

Article 4 – Fonction Tutorale pour l'alternance

La branche professionnelle des Régies de Quartier et de Territoire affirme sa volonté de favoriser l'accueil, l'intégration et l'accompagnement des salariés dans l'entreprise, et particulièrement des salariés inscrits dans une démarche d'insertion sociale, professionnelle ou de qualification.

Aussi, la branche s'engage en faveur du soutien et du développement de la fonction et de la valorisation de la fonction de tuteur.

L'employeur doit permettre au tuteur de disposer du temps de préparation et d'accompagnement nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.

Les modalités de mise en œuvre du tutorat interne prévues par la branche

La branche encourage le recours au tutorat interne, considérant l'accompagnement du salarié par un salarié qualifié et expérimenté de la structure comme un facteur clé de réussite de son insertion professionnelle et/ou de sa démarche de qualification.

Pour exercer la fonction de tuteur et/ou de maître d'apprentissage le salarié doit remplir au moins une des 2 conditions suivantes :

- Être titulaire d'un diplôme ou titre du même domaine que celui visé par la personne accompagnée et d'un niveau au moins équivalent, et justifier d'une année d'exercice minimum dans l'activité visée.

Ou

- Justifier de deux années d'exercice dans un poste en rapport avec la qualification préparée.

Il est rappelé que la fonction tutorale est obligatoire pour les dispositifs suivants :

- contrat de professionnalisation
- pro-A
- contrat d'apprentissage (maître d'apprentissage)

L'OPCO désigné par la branche contribue au financement des coûts liés aux formations et à l'exercice de la fonction tutorale engagés par les entreprises et associations.

Choix et missions du tuteur / maître d'apprentissage

Le tuteur est un salarié permanent des Régies de Quartier. Il exerce une fonction d'encadrement et/ou d'accompagnement.

Il apporte progressivement au(x) salarié(s), les moyens de développer son autonomie et de s'adapter à un poste, à une fonction, à une équipe, à une structure, à un territoire.

Le tuteur a pour missions, notamment de :

PF JB

- participer à l'accueil, aider, informer et guider le salarié dans l'entreprise ;
- transmettre ses connaissances, ses savoir-faire ;
- contribuer à l'acquisition des savoir-faire et comportements professionnels ;
- être une personne ressource pour le tutoré ;
- participer au suivi et à l'évaluation de la formation le cas échéant.

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 trois personnes au plus (ProA et Cpro) – 2 pour un CAPP. Il est désigné sur la base du volontariat, ses compétences sont évaluées par le responsable qui l'orientera le cas échéant vers la formation de tuteurs.

Un bilan de l'activité du tuteur est réalisé par la Régie.

Formation des tuteurs

Afin de permettre au tuteur de disposer des moyens nécessaires à l'accomplissement de sa mission, la branche assurera la formation des tuteurs, au cours de la première année d'exercice.

Le CNLRQ (Comité National de Liaison des Régies de Quartier) pourra mettre en place une formation « Accueillir un nouveau salarié, accompagnement au tutorat » afin de les aider à remplir leurs missions.

Valorisation financière de la fonction tutorale

L'employeur devra verser au tuteur (contrat de professionnalisation ou Pro-A) ou au maître d'apprentissage (contrat d'apprentissage) une prime de tutorat correspondant à 7 points par personne tutorée pendant la durée du tutorat (la valeur applicable au point est celle correspondante à l'année d'application).

Le tuteur ne pouvant avoir plus de 3 salariés tutorés par mois d'accompagnement.

SECTION 6 : MODALITES PEDAGOGIQUES, ACCES A LA FORMATION

Article 1 – Action de Formation en Situation de Travail (AFEST)

La mise en œuvre d'une action de formation en situation de travail s'effectue dans le respect des dispositions applicables à toute action et nécessite :

1. l'analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques
2. la désignation préalable d'un formateur pouvant exercer une fonction tutorale
3. la mise en place de phases réflexives :

PF JB

Elles ont pour objet d'utiliser à des fins pédagogiques les enseignements tirés de la situation de travail. Elles doivent permettre d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation dans l'objectif de consolider et d'expliciter les apprentissages. Elles sont distinctes des mises en situation de travail.

4. des évaluations spécifiques des acquis de la formation qui jalonnent ou terminent l'action.

Une formation réalisée selon la modalité pédagogique de l'AFEST est éligible aux financements de la formation professionnelle.

Article 2 – Formation interne

La formation interne est ici entendue comme une action réalisée uniquement pour les salariés de l'entreprise et par un formateur lui-même salarié de l'entreprise. Sous réserve de répondre aux critères d'éligibilité d'une action de formation professionnelle, sa prise en charge est possible en fonction des critères définis par l'OPCO.

Les partenaires sociaux encouragent à la réalisation de formations de formateurs occasionnels.

Article 3 - Validation des acquis de l'expérience (VAE)

En application des dispositions de l'article L 6313-4 du code du travail toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle ou liée à l'exercice de responsabilités associatives ou syndicales.

La validation des acquis de l'expérience a pour objet de valider les acquis de son expérience pour obtenir tout ou partie d'une certification professionnelle enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles.

La VAE est accessible à tous les salariés qui totalisent au moins un an d'expérience professionnelle ou extra-professionnelle (bénévole, associative...) en rapport direct avec la certification visée : diplôme, titre ou certificat de qualification professionnelle (CQP) inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

La VAE peut être initiée par le salarié ou par l'entreprise, dans le cadre de plusieurs dispositifs :

- plan de Développement des Compétences ;
- pro-A (sous réserve de certification inscrite dans l'accord correspondant).
- CPF.

Dans ce dernier cas, les frais annexes feront l'objet d'un financement par la Régie.

PF JB

Un accompagnement de la démarche VAE est fortement encouragée pour maximiser les chances de réussite de la validation des acquis. Les salariés peuvent s'adresser à leur employeur pour connaître les modalités de prise en charge d'un accompagnement à la VAE.

L'accompagnement VAE a pour but de permettre au salarié désirant faire valider son expérience de bénéficier d'une aide méthodologique soit pour :

- participer aux épreuves de validation ;
- constituer son dossier de recevabilité ;
- préparer son passage devant le jury.

La durée de l'accompagnement est limitée à 24 heures en temps de travail, consécutives ou non.

Le dispositif d'accompagnement est limité à 72 heures pour les candidats à une certification de niveau 3 selon le cadre national des certifications professionnelles prévu par le décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019 (Anciennement V).

SECTION 7 : LE CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

La branche des Régies de Quartier et de Territoire a affirmé sa volonté de développer des formations certifiantes par la création en 2016 d'un CQP de Branche Agent d'Entretien et de Proximité.

Les constats ayant conduits à la création du CQP :

- accéder aux parcours de formation sanctionnés par une certification ou un titre professionnel ;
- sécuriser les parcours professionnels des salariés des Régies ;
- favoriser leur retour à l'emploi et leur insertion professionnelle durable.

L'enjeu de la certification est donc majeur dans la politique de formation de la branche.

L'accès à la certification est complexe pour les salariés des Régies. Le développement de formations visant à préparer leur accès à la certification est une priorité de la politique de formation de la branche. A travers des formations réalisées dans le cadre du parcours des salariés à la Régie, il s'agit de favoriser l'intégration durable des personnes fragiles au regard de l'emploi.

La branche souhaite promouvoir la création de Certificat de qualification professionnelle interbranche et de Certificat de qualification professionnelle de branche et encourage les Régies à se saisir de ces voies d'accès à la certification pour leurs salariés.

Certificat de qualification professionnelle interbranche

Afin de favoriser l'insertion professionnelle durable, la mobilité et l'employabilité des salariés et des demandeurs d'emploi, la branche des Régies de Quartier et de Territoire s'engage à favoriser

PF JB

la reconnaissance de capacités ou de compétences communes et transversales avec d'autres branches.

Ainsi, la démarche de CQPI de la branche vise notamment à 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 l'employabilité et la mobilité professionnelle inter-secteurs.

Cette démarche se concrétise par :

- le développement de CQPI existants, le cas échéant ;
- la création de nouveaux CQPI en association avec d'autres branches professionnelles.

La création d'un CQP ou d'un CQPI relève de la compétence de la CPPNI, néanmoins celle-ci donne mandat à la CPNEF pour réaliser les travaux nécessaires et cette dernière rend compte à la CPPNI des travaux effectués.

La CPNEF est notamment compétente pour, l'élaboration, de référentiel Emploi Activités Compétences, l'étude des référentiels de formation ainsi que pour l'organisation de la procédure d'évaluation et de la délivrance des certificats de qualification professionnelle aux salariés et aux demandeurs d'emploi. La CPNEF habilite les organismes de formation habilités à dispenser les actions de formation s'inscrivant dans la démarche de délivrance de CQP de la branche.

Les CQP de la branche sont également accessibles par la voie de la Validation des Acquis de l'Expérience, pour les salariés et les demandeurs d'emploi.

La liste des CQP, validés par la branche, est mise à jour régulièrement.

Certificat de qualification professionnelle de branche Agent d'Entretien et de Proximité

Concernant le CQP Agent d'Entretien et de Proximité, la Branche certifie les parcours de formation avec le concours du CNLRQ.

Ainsi la CPNEF :

- assure le suivi et le renouvellement du CQP devant France Compétences ;
- habilite les organismes de formation habilités à dispenser les actions de formation s'inscrivant dans la démarche de délivrance de CQP de la branche ;
- promeut le développement de nouvelles sessions ;
- valide la composition des commissions d'examen et de jury ;
- délivre le Certificat de Qualification Professionnel.

PF JDS

SECTION 8 : Taux de contribution conventionnelle

En complément de la contribution conventionnelle de 0.15% telle que décrite dans l'article 5.2 du Titre V de la CCN, les Régies de + de 10 ETP versent à Uniformation une contribution conventionnelle complémentaire de 0,6% de la MSB.

L'utilisation de cette contribution conventionnelle complémentaire de 0.6% et les priorités de formation de la branche sont définies dans une annexe spécifique révisable en fonction des travaux et besoins de la branche.

SECTION 9 : L'OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES METIERS ET DES QUALIFICATIONS

Article 1 – Objet de l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications a pour objet d'examiner l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications professionnelles de la branche.

L'Observatoire est l'outil de veille, d'aide à la réflexion et d'appui à la décision de la branche.

Par ses travaux, l'Observatoire alimente la réflexion des partenaires sociaux de la branche et constitue une aide à la définition de la politique emploi formation de la branche et notamment de ses priorités.

Les travaux de l'Observatoire constituent notamment un appui important dans le cadre de la négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, comme prévu par l'article L.2241-4 du code du travail, ainsi que dans le cadre de démarches de création de certificats de qualification professionnelle (CQP ou CQPI).

Article 2 - Fonctionnement de l'OPMQ

L'Observatoire est géré dans le cadre même de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation. La CPPNI valide le lancement de nouveaux travaux. Quand ils concernent la formation professionnelle, la CPPNI donne mandat à la CPNEF pour organiser, suivre et examiner les travaux. Le rapport et les conclusions sont transmises à la CPPNI pour décision.

Pour réaliser ses missions, l'Observatoire est notamment amené à :

- promouvoir la réalisation des enquêtes et études prospectives centrées sur l'évolution des métiers ;
- capitaliser des études disponibles ;
- développer les partenariats.

La Commission Paritaire Nationale Emploi Formation examinera les résultats des travaux de l'observatoire et plus particulièrement l'évolution quantitative et qualitative des métiers. Les

PF JB

travaux réalisés tant quantitatifs que qualitatifs sur les salariés, les emplois, les compétences seront communiquées à Uniformation et alimenteront la connaissance et l'appréciation interbranches du secteur professionnel.

SECTION 10 : Champ d'application, durée, révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble des Régies de quartier et de territoire de France métropolitaine et des DROM-COM, ainsi que pour le Comité National de Liaison des Régies de Quartier et entreprises et associations relevant du champ de la convention collective des Régies de quartier et de Territoire, quel que soit leur effectif et le type de structure.

Cet accord est applicable pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter de la date de signature. Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Conformément aux dispositions légales, chaque signataire peut demander la révision de tout ou partie de l'accord. La demande de révision, transmise par écrit à chacun des signataires, expose les lignes directrices et les points sur lesquels la révision est souhaitée.

L'accord peut également faire l'objet d'une dénonciation à l'initiative d'un ou plusieurs signataires. La dénonciation du présent accord peut intervenir conformément aux articles L. 2222-6, L. 2261-9, -10, -11, -13, -14 du code du travail. Cette dénonciation se fait par lettre recommandée avec avis de réception, adressée à l'ensemble des parties signataires. Elle est précédée d'un préavis de 3 mois.

Fait en 8 exemplaires originaux, à PARIS, le 17 décembre 2021

Suivent les signatures des organisations ci-après :

PF 38

Syndicat des Employeurs des Régies de Quartier
Président

P.Forest

Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois
CFDT

Fédération Nationale des Personnels des Organismes Sociaux
CGT

Fédération Nationale Action Sociale
FO

Union Syndicale Solidaires
SUD