

# Convention collective nationale des Régies de Quartier

## ANNEXE III FORMATION PROFESSIONNELLE

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

Vu l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 ;

Vu l'accord interprofessionnel du 15 janvier 2011 relatif aux parcours d'évolution professionnelle et à la formation tout au long de la vie dans l'économie sociale ;

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 ;

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule :

L'organisme désigné pour l'ensemble des régies de quartier, du comité national de liaisons des régies de quartier et associations est :

- UNIFORMATION 43 boulevard Diderot – BP 80057 – 75560 PARIS CEDEX 12

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

#### 1. Le contrat de professionnalisation (articles L.6325-1 et s. du Code du travail)

Les parties signataires confirment que les Régies de quartier favoriseront l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes de seize à vingt-cinq ans révolus et des demandeurs d'emploi de vingt-six ans et plus 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 ou une qualification professionnelle reconnue dans la grille de classification (Cf. Annexe II « grille de classification »).

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail de type particulier, soit à durée déterminée, soit à durée indéterminée.

L'action de professionnalisation d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée ou qui se situe au début d'un contrat de professionnalisation à durée indéterminée est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois.

Annexe 3 – Convention Collective nationale des régies de quartiers  
négociée le 1<sup>er</sup> février 2012

BB JN  
1/7 MB  
FLC AR  
MB5

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

- *Tout jeune âgé de seize à vingt-cinq ans révolus ou demandeur d'emploi de vingt-six ans et plus 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 UNIFORMATION.*
- *Tout bénéficiaire appelé à suivre la formation homologuée pour l'obtention du titre ETAIE (encadrant technique des activités d'insertion par l'économique) 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 50 % 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.

Les signataires confient à la CPNEF (Commission Paritaire Nationale Emploi Formation) le soin de fixer le forfait horaire de prise en charge de l'OPCA des coûts liés à la mise en œuvre du contrat de professionnalisation.

Les signataires demandent qu'UNIFORMATION 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, etc.)

## **2. La période de professionnalisation (L.6324-1 et s. du Code du travail)**

La période de professionnalisation est ouverte à tout salarié en CDI insuffisamment qualifié, ou dont la qualification est inadaptée au poste, dès lors que la formation vise les objectifs suivants:

A) Sont prioritaires les actions de formation qualifiantes en vue de l'obtention d'une certification professionnelle inscrite au RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles), et notamment ce qui suit :

*\* de niveau V pour les filières professionnelles :*

- nettoyage, propreté et ménage ;
- maintenance ;
- espaces verts;
- accueil, secrétariat polyvalent et comptabilité ;
- bâtiment (second œuvre et maintenance) ;

AR 7 BB  
2/7 MB  
MC PBS

- médiation ;
- animation ;
- encadrement d'équipe technique ;
- retouche, couture et repassage ;
- mécanique ;
- environnement ;

*\* de niveau IV pour les filières professionnelles :*

- nettoyage, propreté et ménage ;
- espaces verts ;
- accueil, secrétariat polyvalent et comptabilité ;
- bâtiment (second œuvre et maintenance) ;
- médiation ;
- maintenance ;
- insertion et accompagnement social ;
- animation ;
- encadrement d'équipe technique ;
- environnement ;
- développement local ;

*\* de niveau III pour les filières professionnelles :*

- propreté ;
- accueil, secrétariat polyvalent et comptabilité ;
- médiation ;
- insertion et accompagnement social ;
- animation ;
- développement local.

B) En outre, les parties signataires donnent mission à la CPNEF de compléter chaque fois que nécessaire la liste des autres actions prioritaires ci-dessous :

- actions de lutte contre l'illettrisme et remise à niveau des savoirs de base ;
- initiation et perfectionnement informatique, bureautique et nouvelles technologies ;
- formation d'éducateur canin ;
- permis B indispensable pour exercer l'emploi occupé ;
- le titre ETAIE (encadrement technique des activités d'insertion par l'économie) et le titre ETI (encadrant technique d'insertion).

Les signataires confient à la CPNEF le soin de fixer le forfait horaire de prise en charge de l'OPCA des coûts liés à la mise en œuvre de la période de professionnalisation

Les signataires demandent à UNIFORMATION que les forfaits puissent s'appliquer pendant une période minimale d'une année civile. En cas de modification, les nouveaux forfaits seront présentés par avenant après délibération des instances paritaires d'UNIFORMATION.

Les signataires demandent à UNIFORMATION 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.

### **3. Le Tutorat dans les Régies de Quartiers :**

A) 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.

## **B) 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.6323-1 et suivants du Code du travail)**

Tout salarié en contrat de travail à durée indéterminée, disposant d'une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise qui l'emploie, et tout salarié en contrat de travail à durée déterminée à compter du 4<sup>ème</sup> 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.

### **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'annexe II, 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.

Au niveau de la branche, les parties signataires considèrent que les actions prioritaires de formation sont les suivantes :

- actions permettant l'acquisition de tout ou partie d'une certification inscrite au RNCP;
- actions de formation ayant pour objet de permettre d'acquérir une qualification plus élevée;
- actions de formation visant l'acquisition de techniques et compétences permettant d'évoluer professionnellement ;
- BAFA/BAFD;
- permis C et D;

BB  
87  
4/7  
7C  
PBS

- complément de formation consécutif à un parcours entrepris dans le cadre d'une VAE;
- actions de formation visant à la création d'entreprise ou la reprise d'entreprise

## **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 lourde, le salarié pourra faire valoir l'intégralité de son droit 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 UNIFORMATION de créer. Cette disposition deviendra effective dans la mesure où UNIFORMATION 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'UNIFORMATION le salarié pourra bénéficier de 100 % 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 UNIFORMATION de créer. Cette disposition deviendra effective dans la mesure où UNIFORMATION aura créé ce fonds.

Le salarié pourra, s'il n'a pas atteint le plafond de 120 heures, 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.6323-5 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.6323-5 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.

BR 8-1  
517 MB  
MC AR  
PDS

### **3. Prise en charge par l'OPCA**

Les signataires confient au CPNEF le soin de fixer le forfait horaire de prise en charge de l'OPCA des coûts liés à la mise en œuvre du droit individuel à la formation.

#### **Section 3. 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 UNIFORMATION 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 UNIFORMATION et alimenteront la connaissance et l'appréciation interbranches du secteur professionnel.

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

Fait à Paris, le 2 avril 2012

En exemplaires originaux

Syndicat des Employeurs Régies de Quartier

Michel CARMONA, Président



Fédération Nationale des Salariés de la  
Construction et du Bois CFDT  
Alexandra RETTIEN



BB  
6/7  
PBS

Fédération Nationale des Personnels des  
Organismes Sociaux CGT  
Pascale BONNET-SIMON



Fédération Nationale Action Sociale CGT FO  
Joseph ISLAM



Fédération Batimat TP CFTC  
Bernard BLONDEL



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



