

**Avenant n°11 du 13/11/2024**  
**à l'accord du 13 février 2015 sur les orientations pour faire suite à la réforme de**  
**la formation professionnelle**

**Article 1**

Le taux de collecte au titre de la contribution conventionnelle complémentaire est reconduit pour l'année 2025 : 0,6% versés par les Régies de plus de 10 ETP.

La branche prévoit les modalités d'allocation et de gestion suivantes pour la contribution conventionnelle complémentaire :

**0,4% : Développement de la formation professionnelle continue destiné aux Plans de développement des compétences des Régies**

Les fonds issus de la collecte du 0,4% destinés aux Plans de développement des compétences des Régies sont dédiés à la mise en place des budgets par structure pour financer leurs plans de développement des compétences avec un principe de solidarité entre les Régies. Ainsi celles qui ne contribuent pas (les – de 10 ETP) ou qui contribuent très faiblement disposent également de budgets Plans de développement des compétences. 25% de la collecte serait ainsi destinés à la mutualisation permettant de redistribuer vers les plus petits contributeurs.

Le mode de calcul suivant est proposé pour déterminer l'attribution d'un budget par structure, égal ou supérieur à 1500€ selon le niveau de contribution :

- Budget RQ =  $[(0,4\% \times \text{MSB}) - (\text{frais de gestion Uniformation})] \times 75\%$  ;
- Budget minimum de 1 500€.

Modalités de financement et de gestion pour les actions du Budget Plan de développement des compétences :

- Envoi d'une demande de remboursement par les Régies à l'issue de la formation (pas de nécessité d'un accord préalable) ;
- Application des taux de prise en charge d'Uniformation pour les remboursements ;
- Possibilité de demander le financement des frais de rémunération dans la limite de son budget et selon les règles de gestion d'Uniformation ;
- Effet au 1<sup>er</sup> janvier 2025.

**0,2% : Parcours de professionnalisation**

Ce fonds est destiné à financer tout ou partie d'un parcours de professionnalisation d'un salarié en complément des dispositifs légaux et du budget plan de développement de compétences de la Régie (0,4% conventionnel).

Les priorités sont les suivantes :

- Actions permettant l'acquisition de tout ou partie d'une certification inscrite au RNCP ;
- Actions permettant l'acquisition de tout ou partie d'une certification de branche ;
- Actions permettant l'acquisition de tout ou partie du socle de connaissances et de compétences professionnelles (la communication en français, l'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique, l'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique, l'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe, l'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel, la capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie, la maîtrise des gestes et postures) ;
- Actions visant l'acquisition de tout ou partie des certifications ou habilitations correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle et sanctionnant une maîtrise professionnelle sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire CNCP ;
- 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 ;
- Actions de formation visant l'acquisition de techniques et de compétences indispensables à l'exercice de l'emploi occupé ;
- Permis B indispensable pour l'exercice de l'emploi occupé ;
- 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 ;
- BAFA/BAFD ;
- Formation d'éducateur canin.

Les priorités s'appliquent aux activités et aux filières professionnelles suivantes : nettoyage, propreté et ménage ; maintenance ; espaces verts ; accueil, secrétariat polyvalent et comptabilité ; bâtiment (second œuvre et maintenance) ; médiation et lien social ; animation ; encadrement d'équipe ; retouche, couture, repassage ; mécanique ; environnement et développement durable ; développement local ; insertion et accompagnement social.

Modalités de financement et de gestion pour les parcours individuels de professionnalisation :

- Envoi d'une demande de financement préalable à Uniformalisation ;
- Prise en charge des frais pédagogiques au réel ;
- Prise en charge des frais annexes selon le barème Uniformalisation ;
- **Dans la limite d'un plafond de 10 000€ pour les Régies de – de 50 ETP et de 15 000€ pour les + de 50 ETP, la Régie peut faire plusieurs demandes ;**
- Les engagements seront suivis au fil de l'eau par Uniformalisation qui informera la CPNEF du niveau de consommation de ce fonds ;
- Les frais de rémunération ne sont pas pris en charge par ce fonds ;
- Ce fonds peut être mobilisé en co-financement des dispositifs légaux et du budget plan de développement de la Régie.

## **Article 2**

Le dépôt du présent accord sera effectué en 2 exemplaires auprès de la Direction Générale du Travail.

Fait à Paris, le 13/11/2024

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Syndicat des Employeurs des Régies de Quartier  
**Président**

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

Fédération Nationale des Personnels des  
Organismes Sociaux  
**CGT**

Fédération Nationale Action Sociale  
**CGT-FO**

**Union Syndicale Solidaires**