

Brochure n° 3041

**Convention collective nationale**

IDCC : 158. – **TRAVAIL MÉCANIQUE DU BOIS,  
DES SCIERIES, DU NÉGOCE ET DE L'IMPORTATION DES BOIS**

---

ACCORD DU 15 JUIN 2009  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE  
NOR : *ASET0950834M*  
IDCC : 158

PRÉAMBULE

Par le présent accord, les partenaires sociaux de la branche « Brosserie » souhaitent créer les conditions d'une mobilisation en faveur de la formation tout au long de la vie professionnelle.

Ils considèrent comme importante et nécessaire l'évolution professionnelle des salariés de cette industrie et réaffirment leur volonté d'aborder les problèmes emploi-formation dans leur globalité, dans le cadre d'une démarche cohérente et adaptée aux priorités du secteur.

Ils confirment la nécessité d'accompagner l'élévation globale du niveau de compétences, individuelles et collectives, la recherche de polyvalence et le développement de la polyvalence.

Ils entendent renforcer les moyens et dispositions mis en place pour assurer une politique de branche innovante et préparer l'avenir.

Ils affirment que la formation professionnelle constitue à la fois un atout pour les salariés, en permettant leur développement individuel et le maintien de leur employabilité ; et un investissement pour les entreprises, en contribuant à accroître la qualité du produit et du service rendu au client, leur efficacité et, ainsi à préserver l'emploi.

La mise en œuvre de la formation tout au long de la vie professionnelle des salariés implique un véritable dialogue entre les salariés et l'employeur, que les partenaires sociaux s'engagent ici à promouvoir et à développer.

C'est ce qu'il résulte de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003, consolidé par l'accord du 5 décembre 2003 ; et de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social qui, au sein de la branche « Brosserie », sont mis en œuvre par le présent accord.

Il s'agit également de faciliter l'accès à la formation des PME et TPE, et dans tous les cas de permettre un accès égal à la formation des femmes et des hommes, à qualification égale.

Les partenaires sociaux de la branche réaffirment l'importance de l'information et de la consultation des instances représentatives du personnel. Pour que cette politique suive les évolutions de la profession, ils reconnaissent à la CPNE un rôle renforcé dans cet accord.

## **Article 1<sup>er</sup>**

### *Champ d'application*

Le présent accord s'applique à tous les employeurs et les salariés des entreprises dont l'activité principale relève, en référence à la nomenclature NAF 2008 établie par l'INSEE, de la « Fabrication d'articles de brosse », code APE 32.91Z, et comprenant :

- la fabrication de balais, de pinceaux et brosses, même constituant des parties de machines, de balais mécaniques pour emploi à la main, de balais à franges et de plumeaux, de brosses et de pinceaux à peindre, de rouleaux et de tampons à peindre, de raclettes en caoutchouc et d'autres brosses, balais, balayettes, etc. ;
- la fabrication de brosses à habits et à chaussures.

### *La professionnalisation*

Basé sur le principe de l'alternance, les dispositifs de professionnalisation ont introduit de profonds changements, une partie des fonds collectés auprès des entreprises pour la formation professionnelle servant désormais au financement de deux types d'actions : les contrats et périodes de professionnalisation.

## **Article 2**

### *Contrats de professionnalisation*

#### **2.1. Objectifs**

Les parties signataires affirment leur volonté de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des adultes demandeurs d'emploi, par la mise en œuvre des contrats de professionnalisation dont c'est l'objectif.

Les contrats de professionnalisation associent des séquences de formation, en alternance avec l'acquisition d'un savoir-faire en entreprise.

Le contrat de professionnalisation vise l'obtention, par le bénéficiaire, d'une qualification professionnelle telle que :

- un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ;
- une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective ou sur une liste établie par la CPNE ;
- un diplôme ou un titre utilisable dans la branche.

## 2.2. Public visé

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de 16 à 25 ans révolus, quel que soit leur niveau d'études, qui souhaitent compléter leur formation initiale pour accéder aux métiers proposés par la branche ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, dès lors qu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

## 2.3. Durée du contrat

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

A durée déterminée, il est conclu pour une période de 6 à 12 mois. Lorsqu'il est à durée indéterminée, la durée de professionnalisation est comprise, en début de contrat, entre 6 à 12 mois.

Toutefois, cette durée peut être étendue à 24 mois lorsque les référentiels de formation, la nature des diplômes, les titres ou qualifications visés prévoient une durée de formation s'étalant sur plus de 12 mois (BTS, DUT...).

## 2.4. Durée des actions de formation

Pendant la durée du contrat à durée déterminée, et pendant l'action de professionnalisation, le salarié suit une formation professionnelle lui permettant d'acquérir la qualification définie, en alternance avec des périodes travaillées.

La formation est mise en œuvre par un organisme de formation ou bien par le service formation de l'entreprise.

Dans le cadre du contrat de professionnalisation, les actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement dont bénéficie le titulaire du contrat de professionnalisation auront une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat – ou de la phase de professionnalisation si le contrat est de durée indéterminée – sans être inférieure à 150 heures.

La durée de ces actions peut toutefois être supérieure à 25 %, dans la limite de 50 % de la durée totale du contrat, lorsque la qualification le nécessitera, notamment lorsque les référentiels de formation, la nature des diplômes, les titres ou qualifications visés prévoient une durée de formation s'étalant sur plus de 12 mois (BTS, DUT...).

Considérant comme primordial le rôle des tuteurs, les partenaires sociaux recommandent aux entreprises de confier l'accueil, la formation pratique et le suivi des jeunes et des demandeurs d'emploi à un tuteur ayant suivi une formation de formateur, ou possédant une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans la qualification faisant l'objet du contrat de professionnalisation.

## 2.5. Actions éligibles au titre du contrat de professionnalisation

Les actions éligibles au titre du contrat de professionnalisation, prises en charge par l'OPCA désigné par la branche et considérées comme prioritaires, sont notamment celles permettant d'acquérir :

- un diplôme, titre et certificat de qualification professionnelle de la branche ;

- une qualification professionnelle reconnue dans la classification de la convention collective ou figurant sur une liste établie par la CPNE de la branche ;
- un diplôme et titre non spécifiques.

La CPNE fixera les actions prioritairement prises en charge par l'OPCA désigné par la branche, dont le contenu sera défini en fonction du niveau de formation et du parcours du bénéficiaire ainsi que des exigences liées à la qualification choisie.

## 2.6. Dispositions financières des contrats de professionnalisation

Les montants et durées maxima de prise en charge des actions de formation, d'accompagnement et d'évaluation seront fixés par la CPNE et financés par l'OPCA de branche au titre de la professionnalisation dans le cadre de la section paritaire professionnelle « Brosserie », mise en place au sein de cet OPCA.

Les partenaires sociaux conviennent que la prise en charge financière par l'OPCA, dans le cadre des fonds mutualisés de la professionnalisation, sera établie en début de période.

Toutefois, si au cours de la mise en œuvre du présent accord il était nécessaire de modifier ces montants, plafonds et forfaits, la CPNE de la branche « Brosserie » procédera, sur la base des éléments chiffrés communiqués par l'OPCA désigné par la branche, aux modifications nécessaires.

## 2.7. Rémunération du salarié

Les salariés perçoivent, pendant la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI, un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et leur niveau de formation.

*Tableau récapitulatif des rémunérations à verser*

FORMATION INITIALE	JEUNES DE MOINS de 21 ans	JEUNES DE MOINS de 26 ans	JEUNES DE 26 ANS et plus
Sans qualification au moins égale à un bac pro ou à un titre de même niveau	Rémunération au moins égale à 60 % du SMIC	Rémunération au moins égale à 80 % du SMIC	Quel que soit leur niveau de qualification : rémunération au moins égale à 85 % du salaire minimum conventionnel sans pouvoir être inférieure au SMIC
Ayant une qualification au moins égale à un bac pro ou à un titre de même niveau	Rémunération au moins égale au salaire minimum conventionnel sans pouvoir être inférieure au SMIC		

## Article 3

### *Période de professionnalisation*

#### 3.1. Objectifs

Pour favoriser leur maintien dans l'emploi, la période de professionnalisation est ouverte aux salariés en CDI dont l'objet est de favoriser, par des actions de formation, leur maintien dans l'emploi.

### 3.2. Salariés éligibles

La période de professionnalisation peut être mise en œuvre en faveur de l'ensemble des salariés du secteur « Brosserie », dès lors que leur qualification est insuffisante au regard des évolutions des technologies et des organisations, en vue de favoriser leur maintien dans l'emploi.

Sont ainsi considérés comme éligibles au titre des périodes de professionnalisation les salariés suivants :

- salariés dont la qualification est insuffisante au regard des évolutions techniques, technologiques et professionnelles et de l'organisation du travail ;
- salariés qui ont plus de 45 ans ou après 20 ans d'activité et disposent d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui les emploie ;
- salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité ou femmes et hommes après un congé parental ;
- travailleurs handicapés et assimilés ;
- salariés de tous niveaux accédant à des fonctions ou missions nouvelles ;
- salariés déclarés inaptes afin de favoriser leur reclassement.

### 3.3. Actions prioritaires au titre des périodes de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective ou figurant sur une liste établie par la CPNE.

Elle peut également permettre l'accès à une action de formation :

- correspondant à des domaines reconnus comme prioritaires par la CPNE, en fonction des besoins de la branche ;
- ayant pour objet l'adaptation des salariés aux évolutions de l'emploi, et participer ainsi au développement de leurs compétences et leur maintien dans l'emploi.

La CPNE définit, en tant que de besoin, les formations prioritairement prises en charge par l'OPCA désigné par la branche. Elle établira des préconisations concernant les publics pouvant accéder en priorité à la période de professionnalisation.

### 3.4. Durée et modalités de la formation

La durée de l'action de formation ne peut être inférieure à 14 heures et l'entreprise peut assurer l'intégralité de la formation du bénéficiaire en interne, lorsqu'elle dispose d'un service formation, ou recourir pour tout ou partie à un prestataire externe.

La formation pratique peut ainsi être effectuée par un tuteur ayant suivi une formation de formateur, ou possédant une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans la qualification faisant l'objet de la période de professionnalisation.

### 3.5. Mise en œuvre des périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation pourront être mises en œuvre notamment selon le processus suivant :

- évaluation préalable des connaissances et des savoir-faire et prise en compte de l'expérience du salarié ;
- établissement d'un parcours de formation personnalisé ;
- réalisation du parcours de formation par le salarié ;
- évaluation des compétences acquises par le salarié.

### 3.6. Dispositions financières

Les montants et durées maxima de prise en charge des actions de formation, d'accompagnement et d'évaluation seront fixés par la CPNE et financés par l'OPCA désigné par la branche au titre de la professionnalisation dans le cadre de la section paritaire professionnelle « Brosserie » mise en place au sein de cet OPCA.

Les partenaires sociaux conviennent que la prise en charge financière par l'OPCA, dans le cadre des fonds mutualisés de la professionnalisation, sera établie en début de période.

Toutefois, si au cours de la mise en œuvre du présent accord il est nécessaire de modifier ces montants, plafonds et forfaits, la CPNE de la branche procédera, sur la base des éléments chiffrés communiqués par l'OPCA désigné par la branche, aux modifications nécessaires.

Enfin, le bénéfice de la période de professionnalisation est subordonné à la prise en compte, par l'entreprise, de conditions relatives au nombre de salariés simultanément absents pour cause de formation.

Aussi, et sauf accord du chef d'entreprise, le pourcentage de ces salariés ne pourra dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le bénéfice de la période de professionnalisation peut être différé à l'initiative du chef d'entreprise, lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre de la professionnalisation, d'au moins 2 salariés.

Il est souligné, en dernier lieu, que ce dispositif pourra être renforcé par son articulation avec les autres dispositifs prévus par cet accord, et notamment le DIF. Les heures acquittées au titre du DIF pourront notamment être utilisées pour réaliser ou compléter une période de professionnalisation, et ce dans une limite de 80 heures.

## Article 4

### *Information et orientation tout au long de la vie professionnelle*

#### 4.1. Validation des acquis de l'expérience pour les salariés du secteur

Considérée comme un facteur de motivation et de valorisation pour le personnel, la validation des acquis de l'expérience concourt à la construction de parcours professionnels qui favorisent l'employabilité des salariés et confortent leurs compétences.

Les parties signataires s'accordent sur l'importance de cette validation des acquis de l'expérience et souhaitent donner une véritable portée aux dispositions relatives à la VAE, tout en reconnaissant qu'elle constitue avant tout une démarche individuelle et volontaire.

Celle-ci permet à toute personne, engagée dans la vie active depuis au moins 3 ans dans une activité en rapport avec le certificat visé, de voir reconnaître ses compétences professionnelles et de faire valider ses acquis pour obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle.

Conscients de l'importance de ces dispositions, les partenaires souhaitent que la VAE puisse trouver toute sa place dans les démarches collectives.

Elles conviennent ainsi de confier à la CPNE la mission d'élaborer et diffuser un document de vulgarisation relative à la VAE, destiné aux entreprises et aux salariés de la branche « Brosserie » et permettant d'expliciter les 5 grandes étapes d'une démarche de VAE, à savoir :

- information, conseil et orientation ;
- demande de recevabilité ;
- accompagnement pour la demande de validation ;
- validation par le jury ;
- suivi post VAE.

Les parties signataires du présent accord s'engagent à développer l'information des salariés et des entreprises sur le dispositif de validation des acquis de l'expérience, et à favoriser l'accès à ce dispositif à tout salarié qui le souhaite, dans le cadre d'une démarche individuelle.

Enfin, les parties mettront en œuvre une démarche appropriée en vue de la création, si besoin était, de certificats de qualification professionnelle.

Aussi, après avoir recensé les formations existantes dans le secteur d'activité « Brosserie », la CPNE étudiera la nécessité de création d'un CQP correspondant à l'emploi qu'elle aura identifié et ses conditions de délivrance. Elle validera ainsi les conditions d'obtention d'un CQP, le public éligible et les voies d'accès.

#### 4.2. Entretien professionnel

Tout salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans une même entreprise bénéficie, au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel conduit en priorité par son responsable hiérarchique.

Nouvel espace de dialogue et d'échanges, la finalité de cet entretien est de permettre à chaque salarié de faire le point avec l'employeur sur son parcours professionnel.

L'entretien professionnel peut, notamment, déboucher sur des propositions d'actions de formation ou des projets d'évolution professionnelle. Avec l'accord du salarié, il peut être porté sur son passeport formation.

Conscients des difficultés de mise en œuvre de cet entretien professionnel dans les TPE, le responsable hiérarchique peut bénéficier d'une formation à la conduite des entretiens professionnels, qui pourra être prise en charge sur le dispositif professionnalisation.

Pour faciliter la mise en place de ces entretiens dans les entreprises et en améliorer l'efficacité, les partenaires sociaux proposent d'en décrire les principes généraux et d'en préciser les thèmes, contenus et conditions d'organisation dans une annexe qui pourra servir de support éventuel.

Cependant, compte tenu de la diversité des entreprises rattachées à la branche 32.91Z, ainsi que la forte proportion de TPE et PME de la branche, chaque entreprise doit cependant disposer d'une certaine autonomie dans l'organisation des entretiens professionnels.

L'entretien sera organisé sur la base des principes suivants :

- il fera l'objet d'un rendez-vous fixé avec le salarié au minimum une semaine avant la date de celui-ci. Avec sa première convocation, seront remis au salarié les documents et guides explicatifs ;
- l'entretien se déroulera pendant le temps de travail du salarié et rémunéré comme temps de travail effectif, en lui réservant une plage horaire suffisante ;
- l'entretien reste individuel et respecte les règles de confidentialité.

Au cours de l'entretien, seront abordés notamment les points suivants :

- bilan sur les compétences relatives à l'emploi occupé ;
- souhaits et/ou besoins de formation en rapport avec cet emploi ;
- information sur les dispositifs de formation des salariés ;
- réflexions sur le parcours professionnel du salarié et propositions pour renforcer sa qualification.

Les propositions d'actions de formation qui seraient faites au salarié à l'issue de l'entretien peuvent faire l'objet d'un document écrit, établi en double exemplaire et signé de préférence par les deux parties.

Les instances représentatives du personnel seront, si elles existent dans l'entreprise, informées sous forme d'un bilan, des demandes de formation résultant des entretiens professionnels.

Par ailleurs, les parties conviennent que pour en faciliter la mise en œuvre, tous documents et guides développant ces dispositifs devront être diffusés, aux salariés comme aux entreprises du secteur, en complément de cet accord.

#### 4.3. Passeport formation

Les partenaires sociaux rappellent que chaque salarié peut, à son initiative, établir son passeport formation. Ce passeport reste la propriété du salarié qui garde la responsabilité de sa constitution, de son utilisation et de son actualisation.

Le salarié peut ainsi faire valoir ses compétences et être acteur de son évolution professionnelle en disposant d'un support unique.

Le passeport formation recense notamment :

- les diplômes et titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ;
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stages ou de formation ;
- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplômes, de titres ou de certificats obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la VAE ;
- la nature et la durée des actions de formation suivies ;
- les activités tutorales exercées,
- le ou les emplois tenus dans chaque entreprise dans le cadre d'un contrat de travail, et les connaissances, compétences et aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois ;
- enfin, il peut également faire référence à des compétences acquises en dehors du milieu professionnel.

Les entreprises pourront proposer d'intégrer dans le passeport des informations complémentaires.



Afin de faciliter la mise en place du passeport formation et son utilisation par chaque salarié, les signataires renvoient au modèle de passeport de formation, élaboré par les partenaires sociaux, et disponible sur [www.passeportformation.eu/PassportFormation.pdf](http://www.passeportformation.eu/PassportFormation.pdf) ; ainsi qu'au guide à destination des salariés, à la même adresse.

De même, les parties conviennent que pour en faciliter la mise en œuvre, tous documents et guides expliquant le dispositif devra être diffusé aux salariés lors de leur premier entretien professionnel.

#### 4.4. Congé de bilan de compétences

Dans le cadre des dispositions légales en vigueur, les parties rappellent que le bilan de compétences est une démarche personnelle et volontaire qui permet à tout salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et motivations afin d'élaborer un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Le congé de bilan de compétences, d'une durée de 24 heures, consécutives ou non, a pour objet de permettre à tout salarié de participer à une action de bilan de compétences.

Tout salarié ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences de 24 heures s'il a travaillé, en tant que salarié, pendant au moins 5 années consécutives ou non. Sa mise en œuvre fait l'objet d'une convention tripartite signée par l'OPCA de branche, le salarié et le prestataire spécialisé. Les résultats du bilan sont la seule propriété du salarié. Ils ne peuvent être communiqués à l'employeur ou toute autre personne qu'avec son accord.

### Article 5

#### *Tutorat*

Relation particulière de formation entre un professionnel, volontaire et choisi, et un salarié en contrat ou période de professionnalisation, le tutorat est recommandé pour accompagner les bénéficiaires. Les partenaires sociaux considèrent qu'au-delà des formations théoriques, la pratique « terrain » est essentielle dans l'acquisition d'une compétence professionnelle et constitue un élément important de la transmission.

Aussi, en vue de favoriser l'exercice de cette fonction, les dépenses engagées pour l'exercice de la fonction de tuteur et, si nécessaire, pour les actions de formation à celle-ci, pourront être prises en charge par les fonds mutualisés dans les conditions définies comme suit :

- dans la limite de 230 € par mois et par tuteur, pour une durée de 6 mois, pour la prise en charge des dépenses liées à l'exercice du tutorat ;
- et pour chaque salarié, ou employeur, qui bénéficie d'une action de formation de tuteur, dans la limite de 15 € par heure de formation, pour une durée maximale de 40 heures.

Les parties préconisent également que le tuteur, lorsqu'il est salarié, ne suive pas simultanément les activités de plus de 2 salariés, tous contrats de professionnalisation et d'apprentissage confondus.

Enfin, les partenaires recommandent aux entreprises de prendre en compte et de valoriser l'exercice de ces fonctions tutorales par leurs salariés. Et pour ce faire, ils conviennent que chaque tuteur bénéficiera d'une prime mensuelle minimum équivalente à 3 % de son salaire net pour chaque salarié suivi, pendant la durée de l'exercice de cette fonction de tuteur.

## Article 6

### *Droit individuel à la formation (DIF)*

#### 6.1. Objectif et modalités du DIF

Le droit individuel à la formation (DIF) est un droit qui s'applique à tous les salariés, à temps plein et à temps partiel, en contrat de travail à durée indéterminée ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

Ce droit permet au salarié de se constituer un contingent d'heures de formation, le crédit d'heures acquis chaque année au titre du DIF étant d'une durée de 20 heures, cumulable sur 6 ans, le plafond légal est de 120 heures pour les salariés à temps plein.

Dans l'attente de la mise en œuvre des propositions formulées sur l'optimisation du DIF et de la publication des modalités de financement de la portabilité du DIF, les partenaires conviennent de reporter toutes mesures en la matière et s'engagent à initier des négociations à parution de ces dispositions légales sur ce sujet.

Pour les salariés à temps partiel, ce droit est calculé *pro rata temporis*, également plafonné à 120 heures.

Pour les salariés en CDD, dès lors qu'ils justifient avoir travaillé 4 mois au cours des 12 derniers mois, la durée annuelle du DIF est également calculée *pro rata temporis*.

Chaque salarié est informé annuellement par écrit du total de ses droits acquis au titre du DIF, selon des modalités définies au sein de chaque entreprise. La mise en œuvre du DIF, ainsi que ses modalités, restent à l'initiative du salarié en accord avec son employeur. Elle fait l'objet d'un accord écrit entre les parties.

Lorsque durant 2 exercices civils consécutifs l'entreprise et le salarié sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel de formation, la demande du salarié devient prioritaire au titre du congé individuel de formation sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme.

En cas d'acceptation du dossier par le FONGECIF, l'employeur est tenu de verser à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du droit individuel à la formation ; les frais de formation calculés conformément aux dispositions de l'article L. 6323-12 du code du travail et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation mentionnés à l'article L. 6332-14 du code du travail.

Les parties signataires conviennent que les actions de formation réalisées dans le cadre du DIF pourront s'effectuer hors ou pendant le temps de travail.

En cas de licenciement du salarié, sauf pour faute grave ou lourde, le salarié peut demander avant la fin de son préavis, à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, d'une durée au plus équivalente à ses droits acquis au titre de son DIF.

Il en va de même en cas de démission du salarié, sous réserve que l'action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience soit engagée avant la fin du préavis.

## 6.2. Actions de formation prioritaires au titre du DIF

Les parties signataires décident de retenir comme prioritaires les actions de formation pouvant favoriser l'évolution professionnelle du salarié, sa polyvalence et sa qualification.

Il s'agit de formations techniques ou professionnelles, en lien avec les métiers ou emplois existants dans notre branche.

Sont également éligibles les actions de bilan de compétences et les actions de validation des acquis de l'expérience répondant aux critères ci-dessus.

Les partenaires s'accordent pour confier à la CPNE le soin d'examiner et de proposer les ajustements nécessaires dans le cadre des orientations prévues au présent accord.

## 6.3. Dispositions financières du DIF pour les actions prioritaires

Pour les salariés en CDI, les coûts pédagogiques, les frais annexes (déplacement et d'hébergement et restauration) engagés au titre du DIF seront pris en charge par l'OPCA désigné par la branche sur le dispositif de la professionnalisation, pour les actions prioritaires ci-dessus et selon les ressources disponibles et les demandes individuelles à satisfaire.

La SPP pourra être amenée à faire varier le taux et/ou le type de remboursement de frais relatifs à sa prise en charge sur les fonds mutualisés, sur la base des éléments transmis par l'OPCA.

## Article 7

### *Promotion de l'égalité hommes-femmes dans l'accès à la formation*

Les partenaires sociaux rappellent leur volonté de favoriser un accès égal à la formation professionnelle des salariés, quel que soit leur sexe. La formation professionnelle constitue, au même titre que le développement de l'éducation et la lutte contre les discriminations, un facteur essentiel de progrès vers l'égalité hommes-femmes.

Œuvrer pour une professionnalisation juste afin de développer équitablement les compétences et qualifications des femmes et des hommes reste une préoccupation qui anime les partenaires sociaux de la branche.

## Article 8

### *Rôle et missions de l'encadrement*

Les salariés, agents de maîtrise ou cadres, qui ont en charge l'encadrement d'autres salariés ont un rôle moteur à jouer dans la détection des besoins de formation individuels et/ou collectifs, dans l'information sur les dispositifs de formation, dans l'accompagnement et l'élaboration de projets professionnels.

En conséquence, les entreprises souhaitent permettre au personnel d'encadrement d'assurer son rôle, notamment en :

- l'informant sur les dispositifs de formation et de validation des acquis de l'expérience ;
- assurant sa formation à la conduite des entretiens professionnels.

## Article 9

### *Contributions des entreprises au développement de la formation professionnelle*

Toute entreprise doit participer au financement de la formation et, pour ce faire, verser une contribution calculée, chaque année, sur la masse salariale annuelle brute soumise à cotisations de sécurité sociale. Son taux varie selon l'effectif de l'entreprise, un dispositif de lissage étant cependant prévu pour atténuer les effets de seuil.

Afin d'assurer la politique de formation de la branche et la gestion optimale des ressources des entreprises, les parties signataires désignent un OPCA comme collecteur et gestionnaire des fonds relatifs au financement des priorités professionnalisation de la branche « Brosserie ».

Aussi, les partenaires décident-ils des affectations suivantes, pour les fonds que chaque entreprise a obligation de consacrer à la formation professionnelle à la date de rédaction de l'accord, variables selon leur taille.

#### Formation

##### *Versements des entreprises du secteur « Brosserie »*

% DE LA MASSE salariale brute légalement affecté à la participation « formation »	ENTREPRISES DE			CARACTÈRE obligatoire ou non du versement des fonds à l'OPCA de branche désigné
	moins de 10 salariés	10 à 19 salariés	20 salariés et plus	
Taux global	0,55 %	1,05 %	1,60 %	
Dont congé individuel de formation (CIF)	–	–	0,20 %	Versé obligatoirement à un organisme agréé au titre du CIF = FONGECIF
Dont professionnalisation	0,15 %	0,15 %	0,50 %	Versement obligatoire sur la totalité à l'OPCA désigné par la branche
Dont solde, et plan de formation	0,40%	–	–	Versement obligatoire sur la totalité à l'OPCA désigné par la branche
Dont solde, et plan de formation	–	0,90 %	0,90 %	Liberté pour l'entreprise de verser tout ou partie de ces fonds à l'OPCA de son choix ou de les utiliser directement

#### A. – Contributions des entreprises employant au moins 20 salariés

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009, au titre des contrats ou périodes de professionnalisation définis ci-dessus et du droit individuel à la formation prévu à

l'article L. 6323-1 du code du travail, les entreprises devront verser obligatoirement leur contribution de 0,50 % des rémunérations de l'année de référence à l'OPCA désigné par la branche.

Dans ce cadre, l'OPCA désigné mutualisera ces fonds et les affectera au financement des priorités définies par l'accord de branche, à savoir notamment le financement :

- des salaires, coûts pédagogiques des actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement liées aux contrats ou périodes de professionnalisation, visés au présent accord ;
- des actions de préparation, de formation et d'exercice de la fonction tutorale ;
- des frais de formation, coûts pédagogiques, frais de transport, de repas et d'hébergement liés à la réalisation d'actions de formation reconnues prioritaires par la branche professionnelle pour l'exercice du droit individuel à la formation (DIF) ;
- des actions de formation aux entretiens professionnels des employeurs et de leurs représentants prévus au présent accord.

Cette contribution est versée en totalité à l'OPCA désigné par la branche.

#### B. – Contributions des entreprises employant entre 10 et 19 salariés

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009, au titre des contrats ou périodes de professionnalisation définis ci-dessus et du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 6323-1 du code du travail, les entreprises devront verser obligatoirement leur contribution de 0,15 % des rémunérations de l'année de référence à l'OPCA désigné par la branche.

Dans ce cadre, l'OPCA désigné par la branche mutualisera ces fonds et les affectera au financement des priorités définies par l'accord de branche, à savoir notamment le financement :

- des salaires, coûts pédagogiques des actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement liées aux contrats ou périodes de professionnalisation, visés au présent accord ;
- des actions de préparation, de formation et d'exercice de la fonction tutorale ;
- des frais de formation, coûts pédagogiques, frais de transport, de repas et d'hébergement liés à la réalisation d'actions de formation reconnues prioritaires par la branche professionnelle pour l'exercice du droit individuel à la formation (DIF) ;
- des actions de formation aux entretiens professionnels des employeurs et de leurs représentants prévus au présent accord.

Cette contribution est versée en totalité à l'OPCA désigné par la branche.

#### C. – Contribution des entreprises employant moins de 10 salariés

Les entreprises employant moins de 10 salariés consacrent, chaque année, au financement des actions de formation professionnelle continue, une contribution équivalant à 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Cette contribution sera versée en totalité à l'OPCA désigné par la branche qui mutualisera ces fonds et les affectera au financement des priorités définies par l'accord de branche.

Le versement est notamment à affecter comme suit :

- à concurrence d'un minimum de 0,15 % du montant des versements au financement :
  - des salaires, coûts pédagogiques des actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation, visés au présent accord, et du droit individuel à la formation prévu l'article L. 6323-1 du code du travail ;
  - des actions de préparation, de formation et d'exercice de la fonction tutorale ;
  - des frais de formation, frais de transport, de repas et d'hébergement, liés à la réalisation d'actions de formation reconnues prioritaires par la branche « Brosserie » pour l'exercice du droit individuel à la formation (DIF) ;
  - des frais de formation aux entretiens professionnels des employeurs et de leurs représentants prévus au présent accord ;
- à concurrence du solde du montant des versements, au financement :
  - des actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation ou dans celui du droit individuel à la formation (DIF) pour les actions non prioritaires ;
  - et plus généralement, des actions et moyens imputables au titre de la formation professionnelle continue.

L'intégralité des sommes collectées par l'OPCA désigné par la branche au titre des contributions minimum, telles que prévues ci-dessus, est mutualisée dès sa réception au sein de la même section paritaire professionnelle « Brosserie » qui déterminera les modalités de mise en œuvre de ces dispositions financières.

## **Article 10**

### *Dispositions diverses*

#### **10.1. Suivi de l'accord**

L'organisation professionnelle d'employeurs et les organisations syndicales de salariés signataires du présent accord conviennent de se réunir au plus tard à l'expiration d'un délai de 3 ans suivant sa signature. Un bilan d'application du présent accord sera effectué à l'issue de cette période.

#### **10.2. Durée de l'accord, dépôt et extension**

Le présent accord prend effet à compter de la date de sa signature. Il est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail et de l'emploi dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail ainsi qu'au greffe du conseil des prud'hommes ; et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 du code du travail.

Il est remis à chacune des organisations signataires.

Une notification de l'accord sera effectuée à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

### 10.3. Force obligatoire du présent accord

Les accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables.

### 10.4. Révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord peut être révisé par avenant conclu par les partenaires sociaux, conformément aux dispositions légales. La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes par lettre avec avis de réception et accompagnée d'une lettre de notification sur les points à réviser.

Cet accord pourra être dénoncé, totalement ou partiellement, à tout moment, par les parties contractantes dans les conditions prévues par l'article L. 2222-6 du code du travail et dans le respect d'un délai de préavis de 3 mois.

Fait à Paris, le 15 juin 2009.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

FFB.

#### **Syndicats de salariés :**

FG FO ;

FNCB CFDT ;

FIBOPA CFE-CGC.