

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2016/05 DU 20 FÉVRIER 2016

	<u>Pages</u>
Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social....	1
Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt	127

MINISTÈRE DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
ET DU DIALOGUE SOCIAL

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2016/05

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Ameublement (fabrication) : accord du 6 juillet 2015 relatif au développement de la formation professionnelle	4
Ameublement (négoce) : accord du 25 novembre 2015 relatif au pacte de responsabilité et de solidarité	34
Architecture (entreprises [Alsace]) : accord du 25 novembre 2015 relatif à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2016.....	42
Architecture (entreprises [Auvergne]) : accord du 30 novembre 2015 relatif à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2016.....	44
Architecture (entreprises [Basse-Normandie]) : accord du 23 octobre 2015 relatif à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2016.....	46
Architecture (entreprises [Bourgogne]) : accord du 13 octobre 2015 relatif à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2016.....	48
Architecture (entreprises [Centre]) : accord du 20 novembre 2015 relatif à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2016.....	50
Architecture (entreprises [Champagne-Ardenne]) : accord du 30 octobre 2015 relatif à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2016	52
Architecture (entreprises [Corse]) : accord du 19 octobre 2015 relatif à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2016	54
Architecture (entreprises [Guadeloupe]) : accord du 5 novembre 2015 relatif à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2016.....	56
Architecture (entreprises [Guyane]) : accord du 30 octobre 2015 relatif à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2016	58
Architecture (entreprises [Haute-Normandie]) : accord du 13 novembre 2015 relatif à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2016	60
Architecture (entreprises [Languedoc-Roussillon]) : accord du 3 novembre 2015 relatif à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2016.....	62
Architecture (entreprises [Limousin]) : accord du 14 octobre 2015 relatif à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2016.....	64
Architecture (entreprises [Martinique]) : accord du 3 novembre 2015 relatif à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2016.....	66

Architecture (entreprises [Midi-Pyrénées]) : accord du 6 novembre 2015 relatif à la valeur du point au 1^{er} janvier 2016.....	68
Architecture (entreprises [Nord - Pas-de-Calais]) : accord du 27 novembre 2015 relatif à la valeur du point au 1^{er} janvier 2016.....	70
Architecture (entreprises [PACA]) : accord du 10 novembre 2015 relatif à la valeur du point au 1^{er} janvier 2016	72
Architecture (entreprises [Rhône-Alpes]) : accord du 26 octobre 2015 relatif à la valeur du point au 1^{er} janvier 2016.....	74
Bâtiment (Bretagne [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et de plus de 10 salariés]) : accord du 3 décembre 2015 relatif aux salaires minima pour l'année 2016...	76
Bâtiment (Bretagne [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 3 décembre 2015 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2016.....	78
Bâtiment (Bretagne [ETAM]) : accord du 3 décembre 2015 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2016	81
Bois de pin maritime (Gascogne) : accord du 18 novembre 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.....	83
Commerces (pays de Rennes) : protocole d'accord du 13 novembre 2015 relatif à l'ouverture exceptionnelle des commerces les jours fériés et dimanches de 2016 à 2019 sur le pays de Rennes.....	121
Commerces (pays de Rennes) : protocole d'accord du 13 novembre 2015 relatif à l'ouverture exceptionnelle des commerces les jours fériés et dimanches de 2016 à 2019 sur le pays de Rennes.....	124

Brochure n° 3155

Convention collective nationale

**IDCC : 1411. – AMEUBLEMENT
(Fabrication)**

**ACCORD DU 6 JUILLET 2015
RELATIF AU DÉVELOPPEMENT
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

NOR : ASET1650103M
IDCC : 1411

PRÉAMBULE

Le présent accord intervient en application de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Les signataires rappellent :

- que le secteur de la fabrication de l'ameublement reste confronté à de profondes mutations, industrielles et économiques, et évolue dans un contexte de marché en profonde transformation et fortement concurrentiel ;
- que de nombreux métiers et qualifications sont en train d'évoluer très rapidement du fait de l'évolution des marchés ou de l'introduction de nouvelles techniques ou technologies-métiers liés à la conception, la fabrication, la commercialisation et la diffusion ;
- que ces évolutions ont des incidences sur l'organisation des entreprises, les processus de production et sur l'évolution des emplois dans un secteur atomisé avec une forte prédominance de PME/PMI ;
- que l'adaptation du secteur ne pourra se faire sans une nécessaire évolution de la gestion des ressources humaines, élément déterminant de compétitivité et de performance des entreprises de l'ameublement ;
- que les entreprises de l'ameublement rencontrent des difficultés de recrutement de personnel qualifié ;
- que le secteur de la fabrication de l'ameublement souhaite continuer à anticiper les mutations et agir en véritable acteur de son devenir au lieu de subir les évolutions et les nouveaux enjeux de la compétition internationale.

C'est pourquoi, ils réaffirment :

- l'importance de l'évolution professionnelle des salariés de la fabrication de l'ameublement ;
- leur volonté d'aborder les problèmes emploi/formation dans leur globalité et de prendre en compte l'évolution des organisations du travail.
- leur résolution à favoriser le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle et le renforcement des compétences dans le cadre d'une démarche emploi/formation cohérente, adaptée aux priorités du secteur, notamment pour préserver l'emploi ;

- leur détermination à permettre au secteur de la fabrication de l'ameublement français de rester positionné parmi les premiers producteurs européens ;
- la volonté de développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle menées dans le cadre du droit individuel à la formation ou du plan de formation de l'entreprise afin notamment de permettre aux salariés de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de leur vie professionnelle ;
- vouloir assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation professionnelle ;
- poursuivre les actions menées en faveur des petites et moyennes entreprises afin d'encourager et de promouvoir le développement de la formation professionnelle dans ces entreprises.

Le présent accord s'applique aux entreprises ou groupes relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement et activités situées dans son champ d'application.

PARTIE 1

INSERTION PROFESSIONNELLE

Principes généraux

La formation a pour objectifs l'acquisition et le développement de compétences tout au long de la vie professionnelle en fonction des besoins des entreprises et des besoins des salariés pour leur adaptation et leur évolution professionnelle.

Les signataires de l'accord confirment l'attention particulière qu'ils accordent à l'insertion professionnelle.

L'insertion professionnelle, notamment des jeunes est un processus complexe, qui confronte de nombreux facteurs, au titre desquels figurent le parcours de formation, les dynamiques professionnelles, la situation du marché de l'emploi ou encore l'environnement familial et social. Les signataires rappellent la nécessité d'une information suffisamment précise et pertinente, sur la pluralité des métiers, les compétences et les qualifications recherchées dans ces métiers, leurs perspectives d'évolution et leurs débouchés sur le marché de l'emploi.

Ils réaffirment que les formations en alternance sont des moyens privilégiés d'insertion dans le monde de l'entreprise et s'engagent à mobiliser les acteurs de la profession sur les contrats de professionnalisation et d'apprentissage.

Ils confient à la CPNE la mission de développer des actions innovantes visant à favoriser l'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi par la voie des formations en alternance (contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage).

CHAPITRE I^{ER}

INSERTION EN ALTERNANCE

TITRE I^{ER}

APPRENTISSAGE

L'apprentissage permet de préparer :

- un diplôme professionnel de l'enseignement secondaire (CAP, BEP, bac pro, BP, BT...) ou de l'enseignement supérieur (BTS, DUT, diplômes d'ingénieur, d'école supérieure de commerce...) ;

- ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNDCP (répertoire national des certifications professionnelles).

L'apprentissage est une formation en alternance : il associe une formation chez un employeur et des enseignements dispensés dans un centre de formation d'apprentis.

Grâce à des contrats successifs, l'apprentissage permet d'accéder à tous les niveaux de qualification professionnelle du second degré ou du supérieur.

Section 1

Contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail qui lie un employeur et un apprenti. L'apprenti travaille pour l'employeur et pour cela il perçoit un salaire correspondant à un pourcentage du Smic déterminé en fonction de son âge et de sa progression dans le cycle de formation.

L'apprenti est placé sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage choisi en fonction de ses connaissances professionnelles. Le maître d'apprentissage accompagne l'apprenti tout au long de sa formation pour lui transmettre ses connaissances et son savoir-faire. Il est en relation avec le centre de formation d'apprentis.

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée. Dans ce dernier cas, la période d'apprentissage, correspondant à la période de formation en alternance, est située au début du contrat à durée déterminée. Pendant cette période, le contrat est régi par les dispositions de la présente section.

Article 1^{er}

Rémunération minimale des apprentis

Afin d'attirer les jeunes vers les métiers industriels, les signataires déterminent les rémunérations minimales des apprentis comme suit.

Par dérogation aux dispositions fixées par l'article D. 6222-26 du code du travail, le pourcentage du Smic applicable à la rémunération des salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage est fixé comme suit :

(En pourcentage.)

ANNÉE DE CONTRAT	16-17 ANS	18-20 ANS	21 ANS ET PLUS
1 ^{re} année	35	45	55
2 ^e année	40	55	65
3 ^e année	55	65	80

En cas de changement de tranche d'âge en cours de contrat, le pourcentage du Smic applicable est réévalué au premier jour du mois suivant la date anniversaire du bénéficiaire du contrat d'apprentissage.

En cas de prolongation pour échec à l'examen, le salaire applicable pendant la prolongation est celui de la dernière année précédant cette prolongation.

Lorsque la durée du contrat d'apprentissage du travailleur handicapé est prolongée, il est appliqué une majoration uniforme de quinze points au pourcentage correspondant à la dernière année de la durée du contrat.

Section 2

Financement des centres de formation des apprentis de l'industrie

Article 2

Modalité de financement

Afin d'accompagner le développement des CFA de la branche définis à l'article 2.3, les signataires conviennent que l'OPCA 3+, ou tout autre OPCA qui s'y substituerait, pourra prendre en charge une partie de leurs dépenses de fonctionnement.

Les signataires conviennent d'organiser chaque année le transfert d'une partie des sommes versées par les entreprises de la fabrication de l'ameublement à l'OPCA 3+, ou tout autre OPCA qui s'y substituerait, au titre du « 0,15 % » ou du « 0,50 % » selon les modalités définies dans l'annexe financière.

Chaque année, à l'issue de la collecte, le conseil de perfectionnement paritaire de chacun des CFA concernés présentera sa demande à la CPNE. Cette demande sera accompagnée de la délibération du conseil de perfectionnement paritaire s'y rapportant et du budget prévisionnel présenté à cet effet.

La CPNE examine les avis des conseils de perfectionnement des CFA. La section professionnelle paritaire ameublement/bois de l'OPCA 3+ prend ensuite sa décision sur proposition de la CPNE.

Le conseil de perfectionnement paritaire de chaque CFA sera tenu informé des conditions d'utilisation des fonds ainsi transférés.

Article 3

CFA destinataires

Ce transfert sera opéré chaque année, selon les conditions définies vers les CFA de la branche :

- des CFA des industries de l'ameublement gérés par les associations pour la formation professionnelle dans l'industrie de l'ameublement (AFPIA) et conventionnés par les régions, qui sont notamment les suivants : CFA de Lyon (69), CFA de Montaigne (85) et CFA de Liffol-le-Grand (88) et vers le CNFA des facteurs d'orgues géré par la chambre des métiers d'Alsace et conventionné, CNFA-FO d'Eschau (67) ;
- des CFA de l'artisanat de l'ameublement dont notamment : « La Bonne Graine » – CFA de l'ameublement de Paris, CFA Joué-lès-Tours (37), CFA Bains (43), CFA Boulazac (24), CFA Sainte-Luce-sur-Loire (44).

CHAPITRE II

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Article 4

Bénéficiaires

Le contrat de professionnalisation est ouvert aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus sans qualification professionnelle et à ceux qui souhaitent compléter leur formation initiale, ainsi qu'aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus.

Le contrat de professionnalisation est également ouvert aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation aux adultes handicapés et aux anciens bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion.

Article 5

Objet du contrat

Les contrats de professionnalisation ont pour objectif de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle. Ils associent :

- les enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise ;
- l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Ils ont pour finalité d'acquérir :

- un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) ;
- une qualification professionnelle reconnue par la CPNE (CQP/CQPI...) ;
- une qualification professionnelle nécessaire à la fabrication de l'ameublement reconnue dans une autre convention collective de branche.

Article 6

Forme et durée du contrat

L'employeur s'engage à assurer aux bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation une formation leur permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à leur fournir un emploi en relation avec cet objectif pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée. De son côté, le titulaire du contrat s'engage à travailler pour le compte de cet employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

La formation – actions d'évaluation, d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels ou technologiques – est mise en place par un organisme de formation ou par l'entreprise elle-même, lorsqu'elle dispose des moyens de formation nécessaires et adaptés, et répondant aux critères de prise en charge définis par l'OPCA 3+, ou tout autre OPCA qui s'y substituerait.

La durée du contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée est comprise entre 6 et 12 mois.

Le contrat de professionnalisation est soit un contrat à durée déterminée, soit un contrat à durée indéterminée. Dans ce dernier cas, la durée de l'action de professionnalisation, comprise entre 6 et 12 mois, est située au début du contrat à durée indéterminée.

Toutefois, ces durées peuvent être portées jusqu'à 24 mois, notamment :

1° Pour permettre l'embauche et la professionnalisation de certaines personnes et, en particulier, lorsqu'ils souhaitent préparer un CQP ou CQPI :

- les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus ;
- les femmes reprenant leur activité ;
- les bénéficiaires visés au 3° de l'article L. 6325-1 du code du travail (bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique...) ;
- les personnes qui ne sont pas titulaires d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel de même niveau ;

2° Pour tenir compte des difficultés de recrutement, dans certains secteurs professionnels de la fabrication de l'ameublement, dans certains métiers et dans certains bassins d'emploi ;

3° Lorsque le bénéficiaire du contrat de professionnalisation est bénéficiaire de l'obligation d'emploi au sens de l'article L. 5212-13 du code du travail.

La formation est d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Les signataires conviennent d'étendre la durée de la formation au-delà de 25 % de la durée du contrat, dans la limite de 50 % de la durée totale du contrat ou de 1 500 heures :

- pour ceux qui visent des formations diplômantes ;
- pour certaines formations définies par la CPNE ;
- pour les bénéficiaires n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire ou qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technique ou professionnel de la branche.

Article 7

Rémunérations minimales des salariés en contrat de professionnalisation

Afin d'attirer les jeunes et les demandeurs d'emploi vers les métiers industriels, les signataires déterminent les rémunérations minimales des salariés en contrat de professionnalisation comme suit :

1. Titulaires du contrat âgés de moins de 26 ans

Les salariés âgés de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation perçoivent pendant la durée de leur contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation (dans le cadre de leur contrat à durée indéterminée) un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de leur niveau de formation :

- salariés âgés de moins de 21 ans : 65 % du Smic ;
- salariés âgés de plus de 21 ans : 80 % du Smic.

Pour ceux qui préparent un diplôme ou un titre à finalité professionnelle de niveau supérieur ou égal au niveau IV :

- salariés âgés de moins de 21 ans : 75 % du Smic ;
- salariés âgés de plus de 21 ans : 90 % du Smic.

Le taux de rémunération change le premier jour du mois qui suit l'anniversaire du salarié.

2. Titulaires du contrat âgés d'au moins 26 ans

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée de leur contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation – dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée – une rémunération qui ne peut être inférieure ni à 85 % du salaire professionnel catégoriel ni à 100 % du Smic.

Article 8

Financements prioritaires par la section professionnelle « ameublement/bois » de l'OPCA 3+, ou tout autre OPCA qui s'y substituerait

Article 8.1

Sur proposition de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE), la section professionnelle « ameublement/bois » envisagera un financement prioritaire pour tout contrat de professionnalisation ayant pour objet une qualification, un diplôme ou une certification, dans la limite des fonds affectés chaque année par l'OPCA 3+, ou tout autre OPCA qui s'y substituerait :

- soit en vue de l'obtention d'un CQP de la branche professionnelle, ou d'un diplôme, ou d'un titre professionnel mis en place par la branche ;
- soit pour l'exercice d'un emploi relevant des fonctions de production, de maintenance, ou de qualité, sécurité, environnement ;

- soit pour l'exercice d'un emploi autre relevant d'une filière professionnelle reconnue prioritaire par la CPNE d'une branche professionnelle, ou relevant d'un dispositif de formation promotionnelle reconnu par accord collectif.

Article 8.2

Les sommes restant disponibles peuvent être affectées aux contrats de professionnalisation ne répondant pas aux critères visés ci-dessus, sur proposition de la section professionnelle « ameublement/bois » de l'OPCA 3+, ou tout autre OPCA qui s'y substituerait.

Article 9

Forfaits financiers de prise en charge par la section professionnelle « ameublement/bois » de l'OPCA 3+, ou tout autre OPCA qui s'y substituerait

La participation financière de la section professionnelle « ameublement/bois » de l'OPCA 3+, ou tout autre OPCA qui s'y substituerait, à chaque contrat y ouvrant droit, comprend les actions de formation d'accompagnement et d'évaluation. Elle est déterminée sur la base de forfaits horaires dont les montants sont fixés en annexe au présent accord.

Sur proposition de chacune des CPNE de branche, les forfaits horaires peuvent être modulés pour tenir compte du coût réel lié aux spécificités de certaines formations et révisés, en tant que de besoin, au sein de la section professionnelle « ameublement/bois » de l'OPCA 3+, ou tout autre OPCA qui s'y substituerait. Ces propositions doivent être validées par le conseil d'administration de l'OPCA 3+, ou tout autre OPCA qui s'y substituerait, et sont mises en œuvre dans la limite des fonds disponibles.

TITRE II

INSERTION DES DEMANDEURS D'EMPLOI

Les parties signataires considèrent que la formation des demandeurs d'emploi a toute sa place dans la politique emploi/formation de la branche. La POE est un dispositif de formation qui facilite l'embauche des demandeurs d'emploi en permettant aux entreprises de préqualifier les demandeurs d'emploi, notamment en vue de leur embauche en contrat de professionnalisation visant un CQP de la fabrication de l'ameublement.

Afin de renforcer l'adéquation de la formation des demandeurs d'emploi avec les besoins en recrutement des entreprises, la branche mobilise les dispositifs favorisant leur accès à un métier industriel, notamment à un métier « en tension ».

Article 10

Objet

La formation mise en œuvre dans le cadre d'une POE individuelle a pour objet l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de Pôle emploi. Elle permet d'identifier et de former les demandeurs d'emploi dont les compétences ne sont pas immédiatement adaptées au poste.

Article 11

Mise en œuvre

Les parcours de formation mis en œuvre dans le cadre de la POE sont individualisés. A cette fin, ils comportent une évaluation préalable des connaissances et des savoir-faire, qui a pour objectif d'adapter la durée et le contenu des actions de formation.

Les parties signataires du présent accord incitent les entreprises à utiliser la POE, notamment pour faciliter l'insertion des demandeurs d'emploi reconnus travailleurs handicapés ou âgés de 45 ans.

PARTIE 2

ACCOMPAGNEMENT

TOUT AU LONG DU PARCOURS PROFESSIONNEL

CHAPITRE I^{ER}

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Section 1

Plan de formation de l'entreprise

Le plan de formation rassemble l'ensemble des actions de formation définies dans le cadre de la politique de gestion du personnel de l'entreprise. Il peut également prévoir des actions de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience et proposer des formations qui participent à la lutte contre l'illettrisme. L'élaboration du plan de formation est assurée sous la responsabilité pleine et entière de l'employeur, après consultation des représentants du personnel.

Les décisions de l'employeur en matière de formation professionnelle doivent être exemptes de toute discrimination. Un salarié ne peut être tenu à l'écart de l'accès à un stage de formation ou à une période de formation en entreprise en raison notamment de son origine, de son sexe, de son âge, de ses activités syndicales. Aucune distinction, notamment entre les hommes et les femmes du point de vue de la mise en œuvre de la formation dans l'entreprise ne peut être opérée ni tolérée.

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences.

Les plans de formation s'inscrivent dans une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences qui permet notamment d'adapter les compétences et les qualifications détenues aux compétences et qualifications requises. Les entreprises veillent à inscrire leur plan de formation dans une perspective pluriannuelle en vue d'anticiper et d'organiser à moyen terme les besoins en formation et en qualification de leur salarié. A cet effet, conformément à l'article L. 2323-35 du code du travail, un accord d'entreprise peut prévoir d'élaborer un plan de formation triennal.

Dans le cadre du plan de formation remis lors de la consultation du comité d'entreprise, ou à défaut, des délégués du personnel s'ils existent, les types d'actions de formation seront distingués.

Compte tenu de la diversité des entreprises de la branche, afin de respecter les politiques de formation, chaque entreprise définira ses actions, une même action pouvant, en fonction du public et de l'objectif visé, relever de différents types d'actions définis ci-après.

Article 12

Nature des actions

Le plan de formation peut comporter deux types d'actions :

- actions visant à assurer l'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ;
- actions ayant pour objet le développement des compétences des salariés.

Article 13

Mise en œuvre

La formation mise en œuvre dans le cadre du plan de formation a lieu en principe durant le temps de travail. Toutefois, certaines actions de formation peuvent, dans certaines limites, se dérouler hors du temps de travail effectif.

Article 13.1

Actions d'adaptation ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi

Toute action de formation suivie par un salarié pour assurer son adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Article 13.2

Actions de développement des compétences

Ces actions peuvent, en application d'un accord écrit et signé entre le salarié et l'employeur, qui peut être dénoncé dans les 8 jours de sa conclusion, se dérouler hors du temps de travail effectif soit dans la limite de 80 heures par an et par salarié, soit pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 5 % du forfait.

Le refus du salarié de participer à des actions de formation en dehors du temps de travail ou la dénonciation de son accord dans les 8 jours ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Les modalités de détermination du salaire horaire de référence pour l'allocation de formation sont fixées par l'article D. 6321-6 du code du travail.

Lorsque la formation a lieu à l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur ou lorsqu'elle se déroule en dehors du temps de travail avec l'accord du salarié et que la formation a notamment pour objet l'obtention d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle, d'un certificat de qualification professionnelle, les éléments suivants font l'objet d'une convention avec le salarié qui bénéficie de la formation : intitulé, nature, durée, effectifs, modalités du déroulement et sanction de la formation.

Section 2

Compte personnel de formation

Article 14

Objet

Les parties signataires soulignent l'intérêt qui s'attache à favoriser le développement de l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle tout au long de leur vie professionnelle.

Se référant à la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi et à la loi du 5 mars 2014 portant réforme de la formation professionnelle, elles confirment que tout salarié des branches professionnelles entrant dans le champ d'application du présent accord bénéficie d'un droit à la formation professionnelle selon les conditions suivantes.

Article 15

Salariés bénéficiaires

Un compte personnel de formation professionnelle est ouvert à toute personne âgée d'au moins 16 ans en emploi, en recherche d'emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle. Ce dispositif est également ouvert au jeune dès 15 ans à l'issue de la scolarité du collège, dès lors qu'il signe un contrat d'apprentissage.

Ce compte est ouvert jusqu'à ce que la personne fasse valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Article 16

Alimentation du compte

Le compte est alimenté en heures de formation, à la fin de chaque année, à raison de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis à hauteur de 12 heures par année de travail à temps complet jusqu'au plafond total de 150 heures.

Les heures pouvant alimenter le CPF sont fondées sur un travail à temps plein de 1 607 heures (35 heures hebdomadaires), sans prendre en compte les heures supplémentaires dans le calcul des droits.

Pour un salarié occupé à temps partiel, ainsi que pour le salarié qui est entré ou sorti en cours d'année, et qui n'a donc pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'année de référence, l'alimentation du compte est calculée au prorata de son temps de travail.

Les périodes d'activité partielle sont assimilées à du temps de travail effectif pour l'acquisition des heures de CPF.

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul de ces heures.

En outre, les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Les heures inscrites sur le compte permettent à son titulaire de financer une formation éligible au compte.

Article 17

Formations éligibles au compte personnel de formation

Les formations éligibles au compte personnel de formation professionnelle doivent relever de l'une des trois catégories suivantes :

- la première catégorie concerne les actions de formation qui doivent permettre l'acquisition d'un socle de connaissances et de compétences, tel qu'il est défini par décret ;
- la deuxième catégorie porte sur les actions de formation qui doivent être qualifiantes, certifiantes ou diplômantes, et figurant sur au moins une des listes visées à l'article L. 6323-16 du code du travail, c'est-à-dire :
 - les formations sanctionnées par une certification enregistrée au RNCP, ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification visant à acquérir un bloc de compétences ;
 - les formations sanctionnées par un CQP/CQPI inscrits au RNCP ;
 - les formations sanctionnées par une certification inscrite à l'inventaire spécifique établi par la commission nationale de la certification professionnelle ;
- la troisième catégorie vise l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience des salariés.

La CPNE établit une liste de ces formations qualifiantes, certifiantes ou diplômantes visées précédemment.

Cette liste sera tenue régulièrement à jour et portée à la connaissance des entreprises.

Article 18

Mise en œuvre du compte personnel de formation

Le compte personnel de formation professionnelle est mobilisé à l'initiative du salarié, avec son accord exprès. Le refus du salarié de mobiliser son compte personnel de formation ne constitue pas une faute.

Les heures de formation s'exercent en dehors du temps de travail mais peuvent aussi être réalisées sur tout ou partie du temps de travail.

Lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail, les formations financées dans le cadre du compte personnel de formation ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur.

Lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et sur le calendrier de la formation.

L'employeur doit répondre dans un délai de 30 jours calendaires à compter de la réception de la demande et son silence vaut acceptation de la demande de formation. Néanmoins, il est rappelé l'importance de répondre au salarié.

L'employeur devra communiquer aux membres du comité d'entreprise les informations transmises à l'autorité administrative sur les modalités d'accès à la formation professionnelle de ses salariés. Il devra également communiquer le nombre des salariés bénéficiaires de l'entretien professionnel ainsi que, le cas échéant, le nombre de salariés bénéficiaires de l'abondement correctif et les sommes versées à ce titre.

Les salariés ont un accès direct et gratuit à un service dématérialisé afin de suivre les heures inscrites à leur compte personnel de formation. Ce service est également habilité à donner des informations sur les formations éligibles. Ce service dématérialisé et sa gestion sont confiés à la Caisse des dépôts et consignations.

Par ailleurs, ils sont invités à consulter le site www.moncompteformation.gouv.fr. En application de l'article L. 6323-3 du code du travail, les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

Section 3

Période de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation visées aux articles L. 6324-1 et suivants du code du travail ont prioritairement pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi ou l'évolution professionnelle de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Article 19

Objet

Les périodes de professionnalisation associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques à l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice dans l'entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées. Elles s'effectuent en alternance.

Les périodes de professionnalisation s'adressent aux salariés présents dans l'entreprise titulaires d'un CDI. Elles s'adressent également aux bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée conclu dans le cadre du nouveau « contrat unique d'insertion ».

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser, par des actions de formation alternant enseignements théoriques et pratiques, le maintien dans l'emploi.

Elles permettent la personnalisation des parcours de formation et une certification des connaissances, des compétences ou des aptitudes professionnelles acquises.

Le comité d'entreprise ou d'établissement (ou, à défaut, les délégués du personnel s'ils existent) est consulté sur les actions de formation mises en œuvre au titre des périodes de professionnalisation.

Elles concernent :

- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations, conformément aux priorités définies par la CPNE de la branche ;
- les salariés qui après 20 ans d'activité professionnelle, et en tout état de cause, à compter de leur 45^e anniversaire, sous réserve de justifier d'une année de présence dans l'entreprise, souhaitent consolider leur carrière professionnelle, avec une attention particulière pour les salariés de plus de 50 ans qui souhaitent consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle ;
- les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;

- les femmes qui reprennent une activité professionnelle après un congé de maternité ou les hommes et les femmes après un congé d'adoption ou un congé parental ;
- les travailleurs handicapés.

La période de professionnalisation doit, notamment, leur permettre :

- d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) ;
- d'acquérir une qualification professionnelle établie par la CPNE ou une qualification professionnelle, nécessaire à la fabrication de l'ameublement, reconnue dans une autre convention collective de branche ;
- de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNE de la branche.

Les signataires conviennent en outre de donner une impulsion au développement et à l'organisation d'actions qualifiantes débouchant sur une certification des compétences, notamment les CQP (certificats de qualification professionnelle) et les CQPI (certificats de qualification professionnelle interbranches).

Article 20

Durée

La durée minimale des périodes de professionnalisation est fixée à l'article D. 6324-1 du code du travail.

Article 21

Participation financière de la section professionnelle « ameublement/bois » aux actions de formation menées dans le cadre de la période de professionnalisation

Les actions de formation liées à la période de professionnalisation, telles que définies par le présent chapitre, sont financées conformément aux dispositions légales, et sous réserve des fonds disponibles.

La prise en charge financière par la section professionnelle « ameublement/bois » de l'OPCA 3+, ou tout autre OPCA qui s'y substituerait, des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation, est fixée sur la base de forfaits horaires dont les montants sont fixés en annexe au présent accord.

Ces forfaits horaires peuvent être modulés pour tenir compte du coût réel lié aux spécificités de certaines formations et révisés, en tant que de besoin, par décision du conseil d'administration de l'OPCA 3+, ou tout autre OPCA qui s'y substituerait, sur proposition de la section professionnelle « ameublement/bois » après avis de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) de la branche.

Article 22

Articulation avec d'autres dispositifs

Les actions prévues par le plan de formation peuvent être articulées avec d'autres dispositifs de formation, en particulier la période de professionnalisation, le compte personnel de formation (CPF) et le congé individuel de formation (CIF).

CHAPITRE II

SÉCURISATION PROFESSIONNALISATION

Les parties signataires prennent acte des dispositions contenues dans la loi du 5 mars 2014 relatives au conseil en évolution professionnelle, à l'entretien professionnel, au bilan de compétences,

à la validation des acquis de l'expérience et au passeport d'orientation, de formation et de compétences.

Article 23

Conseil en évolution professionnelle

Conformément aux dispositions de l'article L. 6111-6 du code du travail, toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

Cet accompagnement gratuit, mis en œuvre au niveau local dans le cadre du service public de l'orientation, doit permettre à toute personne :

- d'être informée sur son environnement professionnel et l'évolution des métiers de la région, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles ;
- de mieux connaître ses compétences, de les valoriser et d'identifier celles utiles à acquérir pour favoriser son évolution professionnelle et faciliter le recours, le cas échéant, au compte personnel de formation ;
- d'être informée des différents dispositifs qui peuvent être mobilisés pour réaliser un projet d'évolution professionnelle.

Chaque salarié doit être informé, notamment par son employeur, de la possibilité de recourir à cet accompagnement.

Article 24

Entretien professionnel

Tout salarié bénéficie, au minimum tous les 2 ans à compter de son embauche, d'un entretien professionnel qui a notamment pour objectif d'aborder l'évolution de l'activité professionnelle du salarié, afin de l'aider à mieux définir son projet professionnel et, le cas échéant, d'envisager une mobilité.

Article 24.1

Contenu

L'entretien professionnel est l'occasion de faire le point sur les compétences, les qualifications, les besoins en formation, la situation et l'évolution professionnelle du salarié.

En application de l'article L. 6315-1, II, du code du travail, tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cet état des lieux recense, au cours des 6 dernières années, les entretiens professionnels mis en œuvre, les actions de formation réalisées, les progressions salariales ou professionnelles intervenues, ainsi que les éléments de certification acquis, notamment par la voie de la VAE.

Article 24.2

Mise en œuvre

L'entretien professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Il est distinct des entretiens réguliers et formels, essentiels à l'exercice de l'activité professionnelle. Ces entretiens, distincts, peuvent se dérouler concomitamment, notamment dans les PME et les TPE.

Afin d'accompagner les entreprises, et notamment les TPE et PME, l'observatoire des métiers et des qualifications établit et met à disposition des entreprises un modèle de support d'entretien professionnel, ainsi qu'un modèle d'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié mentionné à l'article L. 6315-1, II, du code du travail.

Conformément à l'article D. 2323-5, 10°, du code du travail, l'employeur communique chaque année aux représentants du personnel le nombre de salariés bénéficiaires de l'entretien professionnel.

Article 25

Passeport d'orientation, de formation et de compétences

Toute personne titulaire d'un compte personnel de formation a la possibilité de disposer d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences qui lui est propre. Ce passeport recense les formations et qualifications suivies dans le cadre de la formation initiale ou continue, ainsi que les acquis de l'expérience susceptibles d'aider dans son orientation professionnelle.

Le passeport formation recense notamment :

- les diplômes et titres obtenus au cours du cursus de formations initiale ;
- les expériences professionnelles acquises lors de stages ou de formation en entreprise ;
- les diplômes, titres à finalité professionnelle ou certificats de qualification professionnelle validés par la CPNE de la branche, ainsi que la qualification supérieure obtenue dans le cadre d'une formation ;
- les activités tutorales exercées.

Le salarié peut consulter son passeport sur le site www.moncompteformation.gouv.fr.

Article 26

Validation des acquis de l'expérience

Les signataires confirment l'importance de la validation des acquis de l'expérience, notamment dans le cadre du dispositif législatif et réglementaire en vigueur.

Les signataires conviennent de poursuivre l'impulsion donnée au développement de la validation des acquis et à l'organisation d'actions qualifiantes débouchant sur une certification des compétences.

Les signataires s'engagent à développer l'information des salariés et des entreprises sur les dispositifs en vigueur ou ceux qui pourraient être mis en place en relation avec les équipes de l'OPCA 3+, ou tout autre OPCA qui s'y substituerait.

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet de faire reconnaître son expérience notamment professionnelle ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales, afin d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle.

La validation des acquis de l'expérience est un droit ouvert à tout salarié justifiant d'une expérience professionnelle (salariée ou non, bénévole...) de 3 ans en continu ou en discontinu, en rapport avec le contenu de la certification (diplôme, titre...) envisagée.

Les salariés en contrat à durée déterminée peuvent bénéficier d'un congé pour VAE dans des conditions particulières :

- ils doivent justifier d'une ancienneté de 24 mois (consécutifs ou non) en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs au cours des 5 dernières années, dont 4 mois (consécutifs ou non) sous contrat de travail à durée déterminée, au cours des 12 derniers mois ;
- ils perçoivent une rémunération calculée selon des règles identiques à celles prévues pour le CIF-CDD.

La VAE s'applique en principe à l'ensemble des diplômes et titres à vocation professionnelle ainsi qu'aux certificats de qualification. L'imputabilité des dépenses liées à la VAE est soumise au fait que la certification visée soit inscrite au répertoire national des certifications professionnelles.

La VAE se déroule selon différentes modalités :

- évaluation de la validité de la demande ;

- accompagnement pour aider le candidat à constituer les preuves (modalité facultative) ;
- constitution d'un dossier par le candidat qui retrace précisément son expérience ;
- réunion d'un jury, avec entretien éventuellement ;
- et, lorsque cette procédure est prévue par l'autorité qui délivre la certification, mise en situation professionnelle réelle ou reconstituée.

La VAE peut être organisée dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ou d'un congé spécifique : le congé pour validation des acquis de l'expérience.

Dans le cadre du plan de formation

L'employeur peut décider d'inscrire des actions de VAE dans le plan de formation de l'entreprise. Afin de mettre en œuvre de telles actions, une convention doit être conclue entre l'employeur, le salarié bénéficiaire et l'organisme (ou les organismes) qui intervien(nen)t en vue de la validation des acquis du candidat.

Le salarié bénéficiaire des actions de VAE conserve son statut (rémunération, protection sociale...) et demeure sous la subordination juridique de l'employeur. Une particularité toutefois : la validation des acquis de l'expérience ne peut être réalisée qu'avec le consentement du salarié. Son refus de procéder à une VAE proposée par l'employeur ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Le financement des actions de VAE organisées à l'initiative de l'employeur est assuré sur le budget formation correspondant ou par l'OPCA 3+. S'imputent sur ce budget :

- les frais relatifs à la validation organisée par l'autorité ou l'organisme habilité à délivrer une certification et à l'accompagnement du candidat dans la préparation de cette validation (ces frais sont ceux indiqués dans les conventions de VAE) ;
- la rémunération des salariés, dans la limite de 24 heures par bénéficiaire d'une action de VAE.

Dans le cadre du congé pour validation des acquis de l'expérience

D'une durée équivalente à 24 heures de temps de travail (consécutives ou non), le congé de validation des acquis de l'expérience est accordé à la demande du salarié, sur autorisation de l'employeur.

Le salarié peut demander ce congé pour participer aux épreuves de validation et, éventuellement, pour les périodes d'accompagnement à la préparation de cette validation.

Sa demande d'autorisation d'absence, adressée à l'employeur au plus tard 60 jours avant le début des actions de validation, doit préciser :

- le diplôme, le titre ou le certificat de qualification visé ;
- la dénomination de l'autorité ou de l'organisme qui délivre la certification ;
- les dates, la nature et la durée des actions de validation des acquis de son expérience.

L'employeur informe le salarié par écrit de sa décision dans les 30 jours qui suivent la réception de la demande : accord ou report motivé de l'autorisation d'absence. Le report ne peut excéder 6 mois à compter de la demande du salarié.

Après un congé pour VAE, le salarié ne peut prétendre, dans la même entreprise, au bénéfice d'un nouveau congé VAE avant 1 an.

A la demande du salarié, le FONGECIF dont l'entreprise relève peut prendre en charge la rémunération et les éventuels frais liés à la VAE. Dès lors qu'il a obtenu de cet organisme la prise en charge des dépenses liées à son congé, le salarié perçoit une rémunération égale à celle qu'il aurait reçue s'il était resté à son poste de travail. La rémunération est versée par l'employeur, qui est remboursé par l'organisme.

**CPNE ET OBSERVATOIRE PROSPECTIF
DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS**

Article 27

Missions confiées à la commission paritaire nationale de l'emploi

Cet article complète les dispositions de l'accord du 5 octobre 1988 relatif à la création de la CPNE.

Les signataires, soucieux d'assurer la réussite de la mise en œuvre du présent accord, entendent réaffirmer l'importance des travaux de la CPNE et renforcer ses missions conformément à la législation en vigueur. Ils rappellent ainsi les missions confiées à la CPNE :

La CPNE, entre autres :

- suit l'application de l'accord sur les objectifs, priorités et les moyens de la formation professionnelle ;
- examine chaque année l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications professionnelles, en tenant compte des travaux de l'observatoire des métiers et des qualifications et réfléchit aux moyens d'action pour accompagner et anticiper ces évolutions ;
- étudie la mise en œuvre des dispositions suivantes : « passeport formation », entretien professionnel, validation des acquis de l'expérience ;
- réfléchit aux modalités spécifiques d'information sur la mise en œuvre de cet accord et le développement de la formation dans les PME-PMI et les entreprises artisanales ;
- définit et met à jour les publics, les durées, les critères, les montants de prise en charge dans le cadre de la mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation, du DIF, de la formation tutorale et la formation à l'entretien professionnel ;
- met à jour, en tant que de besoin, dans le cadre des contrats ou périodes de professionnalisation, les listes des bénéficiaires prioritaires, qualifications professionnelles reconnues par la CPNE, des formations particulières... ;
- élabore des recommandations en faveur de l'égalité d'accès à la formation professionnelle des hommes et des femmes ;
- réfléchit aux moyens de favoriser l'accès des personnes handicapées à l'ensemble des dispositifs de formation ;
- définit la liste des bénéficiaires prioritaires, des qualifications professionnelles reconnues, des formations particulières, des diplômes ou des titres à finalité professionnelle ;
- définit les orientations annuelles en faveur du développement de l'alternance et de l'apprentissage et veille à l'exécution de leur mise en œuvre au moyen d'actions telles que :
 - sensibilisation des jeunes, de leur famille, des entreprises ;
 - formation des maîtres d'apprentissage et des tuteurs ;
 - création d'outils pédagogiques innovants ;
 - peut décider, sur proposition éventuelle des organismes gestionnaires des CFA du secteur :
 - des ouvertures ou des fermetures de sections ;
 - des conditions générales d'admission des apprentis ;
 - de l'organisation et du déroulement des formations ;
- met à jour la liste des CFA bénéficiaires des transferts de fonds de la professionnalisation.

Sauf opposition par écrit et dans les 15 jours suivant la réunion de la CPNE d'au moins trois organisations syndicales, les décisions de la CPNE sont transmises à l'OPCA 3+.

Ces priorités et critères sont mis en œuvre et suivis par l'OPCA 3+, ou tout autre OPCA qui s'y substituerait, et sont mentionnés dans un document que l'OPCA 3+, ou tout autre OPCA qui s'y

substituerait, tient à disposition des entreprises et salariés relevant du champ du présent accord et qui précise les conditions d'examen.

Article 28

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Article 28.1

Mise en place de l'observatoire

Il a été institué un observatoire prospectif des métiers et des qualifications pour accompagner les entreprises de la fabrication de l'ameublement dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels.

Article 28.2

Missions de l'observatoire

L'observatoire a pour missions, sous le contrôle de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) :

- de recueillir et de rassembler les informations existantes concernant l'emploi et la formation dans les branches professionnelles concernées ;
- de mener des études et de créer des outils visant à mieux connaître l'évolution qualitative et quantitative des métiers et des emplois, et à mieux connaître les besoins en compétence et en formation qui en découlent ;
- de diffuser les informations recueillies auprès des entreprises et des fédérations syndicales d'employeurs et de salariés concernées.

Article 28.3

Fonctionnement de l'observatoire

L'observatoire exerce sa mission sous l'égide de la CPNE, agissant en qualité de comité paritaire de pilotage où sont représentées les organisations syndicales d'employeurs et de salariés. Le statut des membres du comité paritaire de pilotage et les modalités de participation aux réunions sont ceux relatifs à la CPNE.

La CPNE, agissant en qualité de comité paritaire de pilotage, fixe les orientations de l'observatoire, valide les travaux et décide de la diffusion des informations.

Les travaux demandés à l'observatoire sont réalisés, notamment, par l'AG 3+ agissant en tant que cellule technique, qui peut les exécuter elle-même ou en confier la réalisation à un tiers agissant sous son contrôle ou les déléguer, à la demande d'une fédération professionnelle, à l'un de ses « chargés de mission observatoire ».

L'observatoire rend compte périodiquement à la CPNE des travaux qu'il réalise, notamment pour ce qui concerne l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de la fabrication de l'ameublement.

Article 28.4

Financement de l'observatoire

Les dépenses de fonctionnement de l'observatoire sont financées par les fonds issus de la contribution à la professionnalisation de la section professionnelle paritaire ameublement/bois de l'OPCA 3+, ou tout autre OPCA qui s'y substituerait.

Il est possible pour la section professionnelle ameublement/bois d'acter annuellement un prélèvement sur les fonds propres afin de financer les moyens communs, notamment les études statistiques et prospectives.

Le montant du financement nécessaire au fonctionnement de l'observatoire est déterminé chaque année, dans les limites du montant fixé par voie réglementaire, en fonction des travaux et études demandés par la CPNE agissant en qualité de comité paritaire de pilotage.

L'observatoire pourra bénéficier, selon les termes de la convention d'objectifs et de moyens de l'OPCA 3+, de financements complémentaires mutualisés.

PARTIE 4

FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

TITRE I^{ER}

FORMATION INITIALE

La branche professionnelle de la fabrication de l'ameublement définit la politique de formation et ses priorités au sein de la CPNE.

Article 29

Collecte de la taxe d'apprentissage

En vertu de la législation en vigueur les entreprises sont tenues au financement de l'apprentissage. Elles ont le libre choix de verser leur contribution à un organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA). Néanmoins, les parties signataires les invitent, en cohérence avec la politique de formation de la branche, à verser leur contribution à l'OCTA de branche : OPCA 3+ à compter du 1^{er} janvier 2016 et à flécher celle-ci vers les centres de formation d'apprentis affiliés à la branche (cités *supra*).

Article 29.1

Fonds de la professionnalisation/requalifiés de l'apprentissage

En application de l'article L. 6332-16 du code du travail, une provision équivalente à 25 % minimum des sommes versées par les entreprises de la fabrication de l'ameublement à l'OPCA 3+ (au titre du financement de la formation professionnelle par les entreprises) est constituée chaque année au bénéfice des dépenses de fonctionnement des CFA désignés par la CPNE.

La CPNE propose chaque année à la section paritaire professionnelle « ameublement/bois » de l'OPCA 3+, ou tout autre OPCA qui s'y substituerait, les montants à affecter aux CFA au vue d'un budget prévisionnel associé à un plan d'action établi par ces derniers et qui lui est adressé avec toutes justifications nécessaires. Chaque année, la CPNE est informée des réalisations et de l'emploi des fonds affectés l'année précédente.

L'excédent éventuel de chacune de ces provisions non affecté aux CFA sera libéré au plus tard le 30 juin de chaque année.

TITRE II

FORMATION CONTINUE

Article 30

Collecte de la formation professionnelle continue

A compter du 1^{er} janvier 2015, les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord versent à l'OPCA 3+, ou tout autre OPCA qui s'y substituerait, ou à l'OPCA qui s'y substituerait, les contributions suivantes selon les modalités ci-après définies.

L'employeur de moins de 10 salariés verse à l'OPCA 3+, ou tout autre OPCA qui s'y substituerait, un pourcentage minimal du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours s'élevant à 0,55 %.

L'employeur d'au moins 10 salariés verse à l'OPCA 3+, ou tout autre OPCA qui s'y substituerait, un pourcentage du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours s'élevant à 1 %.

Un accord d'entreprise conclu pour une durée de 3 ans peut prévoir, conformément aux dispositions du code du travail, que l'employeur d'au moins 10 salariés consacre au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant chacune des années couvertes par l'accord au financement du compte personnel de formation de ses salariés et à son abondement. Dans ce cas le pourcentage susvisé est fixé à 0,8 %.

Pendant la durée de l'accord mentionné à l'alinéa précédent, l'employeur ne peut pas bénéficier d'une prise en charge par l'OPCA 3+, ou tout autre OPCA qui s'y substituerait, des formations financées par le compte personnel de formation de ses salariés.

L'appel des contributions se fait par l'OPCA 3+, ou par l'OPCA qui s'y substituerait, avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle la participation est due.

Article 31

Répartition de la collecte de la formation professionnelle continue

L'OPCA 3+, ou l'OPCA qui s'y substituerait, répartit les sommes collectées selon les modalités suivantes :

Pour les entreprises de moins de 10 salariés, la cotisation de 0,55 % se compose :

- d'un versement au moins égal à 0,15 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement de la professionnalisation ;
- et d'un versement égal à 0,40 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement du plan de formation.

Pour les entreprises de 10 salariés à moins de 50 salariés, la cotisation de 1 % se compose :

- d'un versement au moins égal à 0,15 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement du congé individuel de formation ;
- d'un versement au moins égal à 0,30 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement de la professionnalisation ;
- d'un versement au moins égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement du plan de formation ;
- d'un versement au moins égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement du compte personnel de formation ;
- d'un versement au moins égal à 0,15 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du FPSPP.

Pour les entreprises de 50 salariés à moins de 300 salariés, la cotisation de 1 % se compose :

- d'un versement au moins égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement du congé individuel de formation ;
- d'un versement au moins égal à 0,30 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement de la professionnalisation ;
- d'un versement au moins égal à 0,10 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement du plan de formation ;
- d'un versement au moins égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement du compte personnel de formation ;
- d'un versement au moins égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du FPSPP.

Pour les entreprises de 300 salariés et plus, la contribution de 1 % se compose :

- d'un versement au moins égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement du congé individuel de formation ;
- d'un versement au moins égal à 0,40 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement de la professionnalisation ;
- d'un versement au moins égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement du compte personnel de formation ;
- d'un versement au moins égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du FPSPP.

Article 32

Dispositions particulières et exceptionnelles relatives au versement dû au titre du plan de formation par les entreprises de 10 salariés et plus

A compter du 1^{er} janvier 2015, les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord et employant 10 salariés et plus sont tenues de verser à l'OPCA 3+, ou tout autre OPCA qui s'y substituerait, une contribution conventionnelle de 0,50 % de la masse salariale brute N – 1 au titre du plan de formation.

L'obligation conventionnelle est versée en deux fois :

- 0,30 % au 30 juin ;
- 0,20 % au 30 septembre.

Cette disposition n'est valide que pour la durée de son objet, soit jusqu'au 31 décembre 2015. A compter du lendemain de cette date, cette disposition sera caduque.

Article 33

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 34

Dépôt

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail. La partie la plus diligente remettra également un exemplaire de l'accord au greffe du conseil de prud'hommes de Paris. En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

En même temps que le dépôt effectué dans les conditions ci-dessus définies, les parties signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension.

Article 35

Date d'entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur le premier jour qui suit son dépôt.

Fait à Paris, le 6 juillet 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UNAMA ;
UNIFA.

Syndicats de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FNCB CFDT.

ANNEXE I

FORFAITS POUR LA PRISE EN CHARGE FINANCIÈRE PAR L'OPCA 3+, OU TOUT AUTRE OPCA QUI S'Y SUBSTITUERAIT

Les plafonds des forfaits horaires pour la prise en charge par l'OPCA 3+, ou tout autre OPCA qui s'y substituerait, au titre de la section professionnelle paritaire « ameublement/bois » sont fixés comme suit dans la mesure où l'entreprise satisfait au versement de ses obligations légales et conventionnelles.

En ce qui concerne les contrats de professionnalisation :

- 22 € dans la limite du coût réel justifié pour les contrats conclus en vue de l'obtention d'un CQP/CQPI ou d'un diplôme ou d'un titre professionnel mis en place par la branche ;
- 15 € dans la limite du coût réel justifié pour les actions de formation s'inscrivant dans les priorités de la branche ;
- 10 € dans la limite du coût réel justifié pour les autres contrats.

En ce qui concerne les périodes de professionnalisation :

- 15 € dans la limite du coût réel justifié pour les actions de formation réalisées en vue de l'obtention d'un CQP/CQPI ou d'un diplôme ou d'un titre professionnels mis en place par la branche ;
- 10 € dans la limite du coût réel justifié pour les autres actions de formation.

En ce qui concerne le plan de formation pour les entreprises de moins de 10 salariés :

- pour les entreprises de moins de 10 salariés, seules les actions de formation externes sont prises en charge à hauteur de 30 € par heure de formation et par stagiaire dans la limite des coûts réels justifiés avec un plafond de financement de 2 500 € par an et par entreprise.

En ce qui concerne les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale :

Pour permettre le développement des actions de formation à l'exercice de la fonction tutorale et renforcer la formation en situation professionnelle, l'OPCA 3+, ou tout autre OPCA qui s'y substituerait, peut prendre en charge, dans le cadre de la professionnalisation, les formations de tuteurs dans la limite d'un stage par salarié tous les 6 ans ainsi que les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale dans les conditions suivantes :

- les dépenses exposées pour la formation du tuteur peuvent être prises en charge par l'OPCA 3+ dans la limite de 15 € par heure de formation pour une durée maximale de 40 heures. Ces dépenses comprennent les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles ainsi que les frais de transport et d'hébergement ;
- dans la limite d'un plafond de 120 € par mois et par salarié en contrat de professionnalisation (dans la limite de trois par tuteur) pour une durée maximale de 6 mois, l'OPCA 3+, ou tout autre OPCA qui s'y substituerait, peut prendre en charge les dépenses liées à l'exercice du tutorat. Ce plafond mensuel de 120 € est majoré de 50 % lorsque la personne chargée de l'exercice du tutorat est âgée de 45 ans ou plus ou accompagne une personne mentionnée à l'article L. 6325-1-1 du code du travail.

Missions prises en charge :

- accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires de ces contrats ;
- organiser avec les salariés l'activité de ces nouveaux embauchés dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- assurer la liaison avec les organismes chargés de la formation ou de l'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise.

En ce qui concerne la formation à l'entretien professionnel et à l'entretien de seconde partie de carrière :

Dans le cadre de la mise en place de l'entretien professionnel et de l'entretien de seconde partie de carrière, la section professionnelle paritaire ameublement/bois de l'OPCA 3+, ou tout autre OPCA qui s'y substituerait, assure la prise en charge des actions de formation dans les conditions suivantes :

- chaque personne chargée de la mise en œuvre de cet entretien peut bénéficier, une fois dans sa carrière, d'une formation à l'entretien professionnel prise en charge sur le « 1 % » ;
- forfait horaire maximum : 12 € dans la limite de 14 heures maximum.

ANNEXE II

LISTE DES FORMATIONS ÉLIGIBLES AU CPF RETENUES PAR LA CPNE

TYPE de validation	INTITULÉ / THÈME DE LA FORMATION	NIVEAU / Catégorie
CQP	« Conducteur de matériel automatisé pour la fabrication de l'ameublement »	V
CQP	« Finitions de l'ameublement »	V
CQP	« Garnisseur en siège contemporain »	V
CQP	« Tuteur en entreprise »	V
CQP	« Pilote de ligne automatisée pour la fabrication de l'ameublement »	IV
CQP	« Pilote de matériel numérique pour la fabrication de l'ameublement »	IV
CQPI	« Agent logistique »	V
CQPI	« Conducteur d'équipement industriel »	V
CQPI	« Opérateur de maintenance industrielle »	V
CQPI	« Opérateur qualité »	V
CQPI	« Technicien de maintenance industrielle »	IV
CQPI	« Technicien de la qualité »	IV
CQPI	« animateur d'équipe domaine industriel »	III
CQPI	« Vente conseil en magasin »	IV
CQPI	« Vente conseil à distance »	IV
TC	Poseur, agenceur de cuisines et salles de bains	V
TC	Vendeur, agenceur de cuisines et salles de bains	IV
CTM	Ebéniste	V
BTM	Ebéniste	IV
BTMS	Ebéniste option : conception et fabrication de mobiliers	III
BTMS	Ebéniste option : restauration de mobilier et d'objets anciens	III
BM	Ebéniste	III
BTM	Tapissier décorateur option : couture	IV
BTM	Tapissier décorateur option : garniture	IV
BM	Tapissier décorateur	III
TP	Agent(e) de fabrication industrielle	V
TP	Agent(e) d'installation et de maintenance des équipements numériques	V
TP	Conducteur(trice) d'installations et de machines automatisées	V
TP	Couturier(ère) d'ameublement	V
TP	Electricien(ne) de maintenance des systèmes automatisés	V
TP	Employé(e) administratif(ve) et d'accueil	V
TP	Menuisier d'agencement	V

TYPE de validation	INTITULÉ / THÈME DE LA FORMATION	NIVEAU / Catégorie
TP	Menuisier de fabrication bâtiment ameublement	V
TP	Opérateur(trice) régleur(se) d'usinage en commande numérique	V
TP	Poseur de menuiseries et d'aménagements intérieurs	V
TP	Poseur installateur de menuiseries, fermetures et équipements	V
TP	Sellier(ère) garnisseur(se)	V
TP	Tapissier garnisseur	V
TP	Commercial(e)	IV
TP	Comptable assistant(e)	IV
TP	Restaurateur de mobilier d'art	IV
TP	Technicien de chantier aménagement finitions	IV
TP	Technicien en menuiserie et agencement intérieurs	IV
TP	Technicien(ne) d'atelier en usinage	IV
TP	Technicien(ne) de maintenance industrielle	IV
TP	Technicien(ne) de production industrielle	IV
TP	Technicien(ne) des matériaux composites	IV
TP	Vendeur(se) conseil en magasin	IV
TP	Chargé d'affaires bâtiment	III
TP	Conducteur de travaux aménagement finitions	III
TP	Technicien(ne) supérieur(e) en gestion de production	III
TP	Technicien(ne) supérieur(e) en production industrielle	III
TP	Technicien(ne) supérieur(e) de maintenance industrielle	III
BEP	Bois option fabrication bois et matériaux associés	V
BEP	Bois option menuiserie agencement	V
BEP	Agencement	V
BEP	Métiers d'art, tapissier, tapissière d'ameublement	V
BEP	Métiers des services administratifs	V
BEP	Aménagement finition	V
BEP	Plastiques et composites	V
BEP	Facteur d'orgues	V
CAP	Menuisier en siège	V
CAP	Emballeur professionnel	V
CAP	Cannage et paillage en ameublement	V
CAP	Arts du bois option A : sculpteur ornementiste	V
CAP	Arts du bois option B : tourneur	V
CAP	Arts du bois option C : marqueteur	V
CAP	Ebéniste	V
CAP	Menuisier fabricant de menuiserie, mobilier et agencement	V

TYPE de validation	INTITULÉ / THÈME DE LA FORMATION	NIVEAU / Catégorie
CAP	Menuisier installateur	V
CAP	Sellerie générale	V
CAP	Opérateur/opératrice logistique	V
CAP	Sérigraphie industrielle	V
CAP	Tapissier, tapissière d'ameublement en siège	V
CAP	Tapissier, tapissière d'ameublement en décor	V
CAP	Doreur à la feuille ornementiste	V
CAP	Facteur d'orgues	V
CAP	Conducteur d'installations de production	V
Bac pro	Artisanat et métiers d'art option : ébéniste	IV
Bac pro	Technicien menuisier agenceur	IV
Bac pro	Technicien de fabrication bois et matériaux associés	IV
Bac pro	Agencement de l'espace architectural	IV
Bac pro	Artisanat et métiers d'art option : tapissier d'ameublement	IV
Bac pro	Pilote de ligne de production	IV
Bac pro	Aménagement et finitions du bâtiment	IV
Bac pro	Plastiques et composites	IV
Bac pro	Logistique	IV
Bac pro	Maintenance des équipements industriels	IV
Bac pro	Gestion, administration	IV
BMA	Ebéniste	IV
BP	Menuisier	IV
BP	Ameublement option tapissier décoration	IV
BP	Plastiques et composites	IV
BP	Bureautique	IV
BTS	Agencement de l'environnement architectural	III
BTS	Développement et réalisation bois	III
BTS	Négociation et relations client	III
BTS	Technico-commercial	III
BTS	Conception de produits industriels	III
BTS	Aménagement finition	III
BTS	Design de produits	III
BTS	Design d'espace	III
BTS	Assistant de gestion de PME-PMI à référentiel commun européen	III
BTS	Services informatiques aux organisations	III
BTS	Assistant de manager	III
BTS	Maintenance industrielle	III

TYPE de validation	INTITULÉ / THÈME DE LA FORMATION	NIVEAU / Catégorie
DMA	Habitat option : décors et mobiliers	III
DMA	Habitat option : ornements et objets	III
DMA	Décor architectural option A : domaine du traitement plastique et de la transparence	III
DMA	Décor architectural option D : domaine des matériaux de synthèse	III
DMA	Habitat option restauration de mobilier	III
LP	Achat et logistique	III
LP	Administration : gestion, ressources humaines, comptabilité, informatique...	III
LP	Commercial, marketing/vente, développement export	III
LP	Création, conception, design ameublement	III
LP	Gestion de production	III
LP	QSE	III
LP	Management/communication	III
MA	Achat et logistique	II/I
MA	Administration : gestion, ressources humaines, comptabilité, informatique...	II/I
MA	Commercial, marketing/vente, développement export	II/I
MA	Création, conception, design ameublement	II/I
MA	Gestion de production	II/I
MA	QSE	II/I
MA	Management/Communication	II/I
Certif.	Formation des membres du CHSCT	A
Certif.	Sauveteur secouriste du travail (SST)	A
Certif.	Maintenir et actualiser ses compétences SST (MAC)	A
Certif.	CACES R389 (chariots automoteurs)	A
Certif.	CACES R386 (PEMP)	A
Hab.	Habilitation électrique	A
Certif.	TOEIC listening and reading	B
Certif.	TOEIC bridge	B
Certif.	BULATS	B
Certif.	FLE	B
Certif.	TOSA	B
Certif.	Yellow Belt	B
Certif.	Green Belt	B
Certif.	Black Belt	B
Certif.	Brevet informatique et internet pour adultes (B2I)	B
Certif.	Passeport de compétences informatique européen (PCIE)	B
Certif.	TOEFL	B

TYPE de validation	INTITULÉ / THÈME DE LA FORMATION	NIVEAU / Catégorie
Certif.	Cambridge	B
Certif.	Voltaire	C
Certif.	5 jours pour entreprendre	C
<p>CQP : certificat de qualification professionnelle. CQPI : certificat de qualification professionnelle interbranches. TC : titre certifié (enregistré RNCP). CTM : certificat technique des métiers (enregistré RNCP). BTM : brevet technique des métiers (enregistré RNCP). BTMS : brevet technique des métiers supérieur (enregistré RNCP). BM : brevet de maîtrise (enregistré RNCP). TP : titre professionnel. BEP : brevet d'études professionnelles (diplôme national). CAP : certificat d'aptitude professionnelle (diplôme national). BAC PRO : baccalauréat professionnel (diplôme national). MC : mention complémentaire (diplôme national). BP : brevet professionnel (diplôme national). BMA : brevet des métiers d'art (diplôme national). DMA : diplôme des métiers d'art (diplôme national). BTS : brevet de technicien supérieur (diplôme national). LP : licence professionnelle. MA : master. Certif. : certification. Hab. : habilitation.</p>		

ANNEXE III

LISTE DES FORMATIONS PRIORITAIRES AU TITRE DE LA PROFESSIONNALISATION RETENUES PAR LA CPNE

FAMILLES DE COMPÉTENCES	QUALIFICATIONS
Achat et logistique	Gestion des stocks Logistique transport/logistique des flux Permis poids lourds
Administration : gestion, ressources humaines, comptabilité, informatique...	Communication Comptabilité et gestion Formation des tuteurs Formation des formateurs Bureautique Le juridique social Les instances représentatives du travail
Commercial, marketing/vente, développement export	Animer et développer un réseau de distribution Assistant commercial Concepteur, agenceur, vendeur, installateur ameublement (cuisine, salle de bain, rangement, espace tertiaire) Vente/négociation
Création, conception, design ameublement	Dessin perspective Conception CAO Dessin industriel
Gestion de production	Planification Organisation et gestion de la production CFAO, GPAO Programmation de machines à commande numérique (dont 5 axes) Productique et automatismes
Fabrication de mobilier, d'agencements et orgues à tuyaux	Coupe couture et finition pour sièges ou literie Garnissage de sièges contemporains Garnissage traditionnel Finition et traitement de surface Doreur, encadreur Connaissance des matériaux Prototypiste

FAMILLES DE COMPÉTENCES	QUALIFICATIONS
	Séchage du bois Affûtage Conduite de matériels traditionnels Conduite de matériels numériques Collage Soudure Etamage (facture d'orgues) hydraulique (facture d'orgues) Traitement des plumes et duvets (préparation, lavage...)
Maintenance	Automate programmable industriel (exploitation et programmation) Pneumatique Mécanique Méthodologie du dépannage Maintenance préventive et curative Electricité industrielle, électronique
Techniques d'agencement et de pose	Aménagement des espaces de vie Pose et installation de mobiliers Agencement, décoration Matériaux, équipement
QSE	Amélioration continue Qualité Sécurité Environnement Ergonomie, gestes et postures
Management/communication	Gestion de conflits Animation d'équipes Conduite de réunions Entretien professionnel Prise de parole en public

Brochure n° 3056

Convention collective nationale

IDCC : 1880. – NÉGOCE DE L'AMEUBLEMENT

ACCORD DU 25 NOVEMBRE 2015

RELATIF AU PACTE DE RESPONSABILITÉ ET DE SOLIDARITÉ

NOR : ASET1650102M

IDCC : 1880

PRÉAMBULE

Les parties au présent accord ont souhaité contribuer à l'effort de solidarité en faveur de l'emploi et de la compétitivité des entreprises de la branche du négoce de l'ameublement.

Elles considèrent que quelle que soit la taille de l'entreprise, la priorité doit être donnée à l'emploi sans occulter le contexte économique particulièrement difficile dans lequel s'inscrit le présent accord. En conséquence et conscient de l'effort consenti en direction des entreprises, afin d'améliorer leur compétitivité, le présent accord décline un certain nombre de mesures constituant les contreparties à ces efforts.

Elles rappellent enfin qu'un certain nombre de mesures ont déjà été prises en faveur de l'emploi et du pouvoir d'achat, par les engagements pris dans le cadre de l'accord n° 1 du 1^{er} décembre 2011 en matière de formation professionnelle et par la conclusion d'avenants salariaux.

Dans ce contexte, les dispositions contenues dans le cadre du présent pacte de responsabilité et de solidarité comportent un volet relatif aux engagements en matière d'emploi et un volet relatif à l'accompagnement de catégories plus ciblées de salariés.

TITRE I^{ER}

ENGAGEMENTS EN MATIÈRE D'EMPLOI

Article 1^{er}

Recrutements

Malgré le contexte économique difficile des entreprises de la branche, celles-ci s'engagent à procéder à 40 000 recrutements en contrat à durée indéterminée et contrat à durée déterminée sur la période de 2016 à 2018 et s'engagent à ce que les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée représentent plus de 90 % des effectifs des entreprises de la branche.

Pour la période couverte par le présent accord, les engagements spécifiques en la matière seraient de procéder, dans le cadre des embauches prévues à l'alinéa précédent, au recrutement de 1 500 salariés dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage.

Ces recrutements viseront en priorité les personnes éloignées de l'emploi, les personnes demandeurs d'emploi et les transformations CDD-CDI qui devront représenter au moins 10 % des recrutements effectués en CDD.

Elles veilleront également à favoriser l'insertion des travailleurs en situation de handicap en créant des relations avec des organismes susceptibles de favoriser l'insertion de ces travailleurs.

Une attention particulière sera portée aux salariés issus d'entreprises de la branche en difficulté.

Enfin, dans le cadre des recrutements, les entreprises de la branche veilleront au respect du principe d'égalité entre femmes et hommes.

Article 2

Indicateurs d'emploi

Seront fournis à la commission mixte paritaire, à l'occasion de la présentation du rapport de branche lors du dernier trimestre de l'année 2019, les indicateurs d'emploi suivants, pour les années 2016, 2017 et 2018 :

- nombre de recrutements en contrat à durée indéterminée ;
- nombre de recrutements en contrat à durée déterminée ;
- nombre de contrats de professionnalisation conclus ;
- nombre de contrats d'apprentissage conclus.

Article 3

Mesures en faveur de l'emploi

Les compétences et qualifications acquises par les salariés exerçant leur activité dans les entreprises de la branche constituent un patrimoine, gage d'efficacité économique.

Dès lors, les compressions d'effectifs peuvent constituer, outre les drames sociaux qui en résultent, une perte importante pour les entreprises de la branche. En conséquence, le présent accord met en place une bourse de l'emploi ouverte aux entreprises de la branche, dont le financement sera soumis à une décision de l'association de gestion paritaire nationale du paritarisme de la branche.

3.1. Propositions de recrutement

La FNAEM s'engage à créer une page dédiée sur son site internet (ou un lien en fonction de la faisabilité) aux offres de recrutement des entreprises de la branche. Ces offres de recrutement en contrat à durée déterminée ou contrat à durée indéterminée indiqueront :

- la qualification ;
- la durée du travail ;
- la localisation de l'emploi ;
- la nature du contrat (contrat à durée déterminée ou contrat à durée indéterminée) ;
- la nature du contact (personne, numéro de téléphone, mail...).

Cette page (ou un lien en fonction de la faisabilité) pourra être mise à jour régulièrement par les entreprises de la branche. Seront également intégrées les propositions de contrats en alternance ou les propositions de stage.

3.2. Propositions de reclassement

Lorsqu'une entreprise doit mettre en œuvre une procédure de licenciement collectif nécessitant un plan de sauvegarde de l'emploi, parmi les mesures du plan de sauvegarde de l'emploi pourra figurer notamment la référence à la page du site internet (ou un lien en fonction de la faisabilité) correspondant à la bourse de l'emploi.

3.3. Mobilité volontaire sécurisée

Par extension des dispositions prévues par les articles L. 1222-12 à L. 1222-16 du code du travail, dans les entreprises ayant un effectif supérieur à 200 salariés, tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale de 24 mois, consécutifs ou non, peut, avec l'accord de son employeur, bénéficier d'une période de mobilité volontaire sécurisée afin d'exercer une activité dans une autre entreprise, au cours de laquelle l'exécution de son contrat de travail est suspendue.

La période de mobilité volontaire sécurisée est prévue par un avenant au contrat de travail, qui détermine l'objet, la durée, la date de prise d'effet et le terme de la période de mobilité, ainsi que le délai dans lequel le salarié informe par écrit l'employeur de son choix éventuel de ne pas réintégrer l'entreprise.

Il prévoit également les situations et modalités d'un retour anticipé du salarié, qui intervient dans un délai raisonnable et qui reste dans tous les cas possible à tout moment avec l'accord de l'employeur.

A son retour dans l'entreprise d'origine, le salarié retrouve de plein droit son précédent emploi ou un emploi similaire, assorti d'une qualification et d'une rémunération au moins équivalentes ainsi que du maintien à titre personnel de sa classification. Il bénéficie de l'entretien professionnel mentionné au I de l'article L. 6315-1 du code du travail.

Lorsque le salarié choisit de ne pas réintégrer son entreprise d'origine au cours ou au terme de la période de mobilité, le contrat de travail qui le lie à son employeur est rompu. Cette rupture constitue une démission qui n'est soumise à aucun préavis autre que celui prévu par l'avenant mentionné à l'article L. 1222-13 du code du travail.

L'employeur communique semestriellement au comité d'entreprise la liste des demandes de période de mobilité volontaire sécurisée avec l'indication de la suite qui leur a été donnée.

Article 4

Mesures en faveur de l'insertion professionnelle

4.1. Préparation opérationnelle à l'emploi

Les parties au présent accord souhaitent également rappeler les outils permettant de satisfaire aux objectifs définis ci-avant en matière de recrutement. En conséquence, elles entendent que les entreprises de la branche utilisent le dispositif « POE » résultant des articles L. 6326-1 et suivants du code du travail. Ce dispositif peut permettre à un ou plusieurs demandeurs d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper des emplois identifiés par la branche.

Dans cette perspective, la bourse de l'emploi créée par le présent accord facilitera un recensement des emplois disponibles pouvant répondre à cette finalité.

Les recrutements effectués à l'issue de la POE (individuelle ou collective) peuvent, à certaines conditions définies légalement, être pris en charge par AGEFOS-PME.

Dans le cadre du bilan prévu à l'article 2 du présent accord, le nombre des bénéficiaires de la POE et les emplois concernés seront recensés.

4.2. Périodes de mise en situation professionnelle

Poursuivant le même objectif en faveur de l'emploi, les périodes de mise en situation en matière professionnelle participent à la réalisation de cet objectif.

Conformément à l'article L. 5135-1 du code du travail, le dispositif a pour finalité de permettre à un travailleur privé d'emploi ou non, à un demandeur d'emploi :

- de découvrir un métier ou un secteur d'activité ;

- de confirmer un projet professionnel ;
- d’initier une démarche de recrutement.

Toutefois, ce dispositif ne peut permettre la conclusion d’une convention de mise en situation en milieu professionnel ayant pour objet l’exécution d’une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent, pour faire face à un accroissement temporaire de l’activité de la structure d’accueil, pour accomplir un emploi saisonnier ou pour remplacer un salarié en cas d’absence ou de suspension de son contrat de travail.

Dans le cadre du bilan prévu à l’article 2 du présent accord, sera précisé le nombre de bénéficiaires de ce dispositif.

TITRE II

DISPOSITIONS EN FAVEUR DE CERTAINES CATÉGORIES D’EMPLOI

Les dispositions ci-après concernent plus particulièrement des catégories plus exposées en matière d’accès à l’emploi ou maintien dans l’emploi. Les parties au présent accord ont estimé nécessaire qu’une attention particulière soit portée et que des mesures adaptées soient mises en place.

Article 5

Mesures en faveur des jeunes

5.1. Recrutements

Pour les recrutements prévus à l’article 1^{er} ci-avant, les entreprises de la branche s’engagent à recruter sur les 3 années d’application de l’accord (2016 à 2018) 7 000 jeunes de moins de 26 ans (y compris en contrats en alternance).

Un indicateur spécifique sera consacré aux recrutements des jeunes de moins de 26 ans.

5.2. Modalités d’intégration, de formation ou d’accompagnement des jeunes

5.2.1. Parcours d’accueil

Les entreprises, en fonction de leurs caractéristiques propres, mettront en œuvre, pour les jeunes embauchés, un parcours d’entrée dans l’entreprise comportant des procédures d’accueil adéquates.

Ce parcours doit permettre au nouvel embauché de bénéficier très rapidement des éléments indispensables pour s’intégrer et participer à la collectivité de travail. L’entreprise prendra soin de désigner une personne en charge de cette tâche et s’assurera que celle-ci dispose de toutes les qualités pour la mener à bien (chargé d’accueil-parrainage, par exemple).

En outre l’entreprise mettra tout en œuvre pour communiquer aux jeunes, dès son arrivée dans l’entreprise, les éléments d’informations suivants, s’ils existent :

- fiche ou plaquette de présentation de l’entreprise ;
- organigramme de l’entreprise ;
- information en matière de sécurité et de santé au travail ;
- présentation du site et sensibilisation aux risques liés aux procédés, équipements et produits mis en œuvre dans l’établissement ;
- livret d’accueil ;
- information quant à la convention collective applicable ;
- information sur la vie sociale de l’entreprise (institutions représentatives du personnel, médecine du travail, mutuelle, accords d’entreprise...).

La procédure d'accueil du jeune devra également comporter la visite du site, la présentation de ce qui constituera son environnement de travail mais également des éléments très spécifiques comme l'indication de la conduite à tenir en cas d'accident ou d'incident.

L'entreprise s'assurera que toutes les informations nécessaires à la connaissance et à la compréhension de son activité ont été apportées à l'intéressé.

5.2.2. Modalités de formation du jeune dans l'entreprise

Les entreprises de la branche s'engagent à se mobiliser pour permettre le développement de l'alternance considéré comme un vecteur essentiel d'accès à un premier emploi pour les jeunes.

L'entrée des jeunes dans la vie professionnelle est grandement favorisée par une formation initiale de qualité et adaptée aux évolutions technologiques, culturelles et sociétales.

Dès lors les entreprises mettront en place un parcours de formation facilitant la prise de fonction du jeune. Ce parcours est adapté aux caractéristiques de l'entreprise et de la fonction ainsi qu'à celles du titulaire.

Ce parcours comportera une formation à la sécurité, au poste de travail, aux techniques, produits et méthodes spécifiques à l'entreprise.

Le premier entretien professionnel (art. L. 6315-1 du code du travail) sera ainsi consacré à faire le point sur le déroulement de ces deux années d'intégration dans l'entreprise et les souhaits d'évolution de carrière du jeune.

5.2.3. Conditions de recours au stage

Les parties souhaitent rappeler l'ensemble des dispositions légales relatives à l'accueil de stagiaires contenues dans le code de l'éducation et dans l'accord de branche sur la formation professionnelle.

Elles entendent également insister sur :

- le montant de la gratification pour les stages d'une durée supérieure à 2 mois conformément aux dispositions de l'article L. 124-6 du code de l'éducation. Une gratification d'un montant supérieure peut être fixée tenant compte de la durée du stage, du niveau de diplôme, de l'évaluation du stage ;
- la publication des offres de stage sur le site de la FNAEM internet (ou un lien en fonction de la faisabilité) prévue par l'article 3.1 du présent accord. Une rubrique particulière de ce site sera consacrée aux offres de stage ;
- la nécessité de charger un maître de stage de guider et de conseiller le stagiaire, d'assurer un suivi régulier de ses travaux, d'en évaluer la qualité et de le conseiller sur son projet professionnel. Le maître de stage doit réaliser un bilan du stage. Il est le correspondant de l'entreprise pour l'établissement d'enseignement.

Pour les stages d'une durée supérieure à 2 mois, l'évaluation effectuée par le maître de stage dans l'entreprise donnera lieu à un document écrit qui sera remis au jeune, au maître de stage (désigné par l'entreprise) et à l'enseignant référent (désigné par l'établissement d'enseignement).

Article 6

Mesures en faveur des seniors

6.1. Recrutement et maintien dans l'emploi

Afin d'atteindre l'objectif que s'assignent les parties au présent accord, les entreprises de la branche s'engagent à ce que, dans les recrutements prévus à l'article 1^{er} ci-avant, ces recrutements concernent 250 salariés âgés de 57 ans et plus.

Le nombre de salariés ayant au moins 55 ans tel que prévu dans le rapport de branche 2014 représente 11 %. L'objectif est que ce même pourcentage soit maintenu à l'issue de l'application du présent accord.

6.2. Mesures relatives à l'amélioration des conditions de travail et à la prévention de la pénibilité

6.2.1. Prévention de la pénibilité

Afin de participer à l'amélioration des conditions de travail des seniors et prévenir la pénibilité, les parties signataires incitent les entreprises à renforcer leurs actions de prévention des risques professionnels dans une optique d'amélioration continue de la qualité de vie au travail. Ces actions peuvent prendre la forme d'actions de communication et de sensibilisation sur les risques professionnels, sur les postures à adopter, de mises en place de modules de formation des managers et des acteurs de la prévention sur la connaissance et la prévention des risques.

6.2.2. Conditions de travail

Les partenaires sociaux considèrent que la préservation et l'amélioration de la santé au travail doivent être une priorité partagée entre les différents acteurs au sein de l'entreprise. Leurs réflexions et actions conjointes, leurs engagements mutuels sont primordiaux pour envisager les aménagements suivants :

- aménagement des horaires de travail ;
- aménagement du poste de travail ;
- possibilité de passage à temps partiel (art. 7.3 ci-après) ;
- amélioration des conditions de travail des seniors.

Ces dispositions concernent plus particulièrement les salariés âgés d'au moins 57 ans.

Article 7

Transition entre activité et retraite

7.1.1. Travail à temps partiel

Les salariés de 57 ans et plus ont la possibilité de demander à leur employeur un passage à temps partiel. Ces demandes de transformation d'emploi seront examinées de manière prioritaire.

Dans le cas d'une demande de passage à temps partiel, au moins égal à 4/5 du temps plein, d'un salarié âgé d'au moins 57 ans accepté par l'employeur (y compris en cas d'utilisation du dispositif de retraite progressive), les entreprises s'engagent à maintenir sur la base d'un salaire à temps plein :

- la garantie décès (capital et rente) ;
- la part patronale des cotisations d'assurance vieillesse et de retraite complémentaire, dès lors que le salarié accepte de cotiser également sur la base d'un salaire à temps complet.

Ce dispositif pourra également s'appliquer lors de la mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité issu de la loi du 20 janvier 2014.

7.1.2. Préparation à la retraite

Dans l'année qui précède son départ en retraite, le salarié pourra bénéficier d'une journée d'absence rémunérée à l'effet de s'informer sur les incidences pratiques et financières de sa cessation d'activité.

Le salarié pourra demander à être assisté par l'entreprise dans ses démarches administratives auprès des caisses de retraite.

L'entreprise pourra également confier cette mission, le cas échéant, à un prestataire extérieur.

Elle prendra dans ce cadre à sa charge les frais afférents à cette intervention.

7.1.3. Compte personnel de prévention de la pénibilité

Les partenaires sociaux entendent rappeler l'importance du compte personnel de prévention de la pénibilité issu de la loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites, dans une perspective notamment de réduction du temps de travail des seniors (art. L. 4162-6 et suivants du code du travail).

7.1.4. Cumul emploi-retraite

Dans cet objectif, les partenaires sociaux souhaitent communiquer sur le dispositif emploi-retraite.

A cet effet, les partenaires sociaux au présent accord entendent mettre en œuvre les moyens nécessaires afin que les salariés soient informés de la possibilité qu'ils ont de cumuler leur pension de vieillesse avec un revenu d'activité salariée conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 8

Transmission des savoirs et des compétences en faveur des jeunes

S'engager en faveur de l'insertion des jeunes et en faveur de l'emploi des seniors n'a de véritable sens que si un lien particulier existe entre jeunes et seniors et leur permet de transmettre, de recueillir et finalement de progresser en permanence.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux décident de donner toute la dimension qui s'impose à cette transmission des savoirs et des compétences. En conséquence, ils encouragent les entreprises à développer des actions en faveur de la coopération intergénérationnelle, telle que prévue à l'article 4 de l'ANI du 11 juillet 2011.

Il s'agit de développer des binômes d'échanges de compétences entre des salariés expérimentés et des jeunes, sur la base du volontariat, et de mettre en œuvre la diversité des âges dans les équipes de travail.

Ce type de dispositif croisé présente l'intérêt de créer du lien dans l'entreprise et de valoriser les savoirs et aptitudes détenus tant par le jeune que par le salarié expérimenté.

A cet effet, il est recommandé l'organisation de réunions de partage d'expériences et de pratiques.

Ces réunions pourront être organisées, en fonction des besoins, sur certains sujets d'expertise dans les établissements, afin de favoriser les échanges et la coopération intergénérationnelle.

Dans la mesure du possible, les établissements veilleront à ce que ces réunions présentent une mixité entre les salariés les plus jeunes et les plus âgés. Cette mixité permettant un partage d'expérience et de pratiques plus riches pour les salariés qui y participeront.

Article 9

Entrée en vigueur. – Durée. – Dépôt. – Publicité

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension à intervenir dans les meilleurs délais.

Le présent accord sera déposé au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction générale du travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

L'extension du présent accord sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Le présent accord devra être révisé ou dénoncé conformément aux articles 3 et 4 de ladite convention collective du négoce de l'ameublement.

Fait à Paris, le 25 novembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNAEM.

Syndicat de salariés :

FS CFDT.

Brochure n° 3062

Convention collective nationale

IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

ACCORD DU 25 NOVEMBRE 2015

RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} JANVIER 2016
(ALSACE)

NOR : ASET1650120M

IDCC : 2332

Entre :

Le SDA ;

L'UNSFSA,

D'une part, et

La CFE-CGC BTP ;

La FNCB SYNATPAU CFDT ;

La FG FO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à 7,54 € pour l'ensemble de la région Alsace à compter du 1^{er} janvier 2016, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

Article 2

Cette valeur de point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

Article 5

Le présent accord sera transmis à l'APGP par le président de la commission paritaire régionale, pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Strasbourg, le 25 novembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

Convention collective nationale

IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

ACCORD DU 30 NOVEMBRE 2015
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} JANVIER 2016
(AUVERGNE)

NOR : ASET1650119M

IDCC : 2332

Entre :

Le SDA ;

L'UNSFSA,

D'une part, et

La FNCB SYNATPAU CFDT ;

La FESSAD UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à 7,61 € pour l'ensemble de la région Auvergne à compter du 1^{er} janvier 2016, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

Article 2

Cette valeur de point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

Article 5

Le présent accord sera transmis à l'APGP par le président de la commission paritaire régionale, pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Clermont-Ferrand, le 30 novembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

Convention collective nationale

IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

ACCORD DU 23 OCTOBRE 2015
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} JANVIER 2016
(BASSE-NORMANDIE)

NOR : ASET1650110M
IDCC : 2332

Entre :

Le SDA ;

L'UNSFA,

D'une part, et

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

La CFE-CGC BTP ;

La FNCB SYNATPAU CFDT ;

La FG FO construction ;

La FESSAD UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à 7,63 € pour l'ensemble de la région Basse-Normandie, à compter du 1^{er} janvier 2016, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

Article 2

Cette valeur de point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre les hommes et les femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre les hommes et les femmes.

Article 5

Le présent accord sera transmis à l'APGP par le président de la commission paritaire régionale, pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Caen, le 23 octobre 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

Convention collective nationale

IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

ACCORD DU 13 OCTOBRE 2015
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} JANVIER 2016
(BOURGOGNE)

NOR : ASET1650123M

IDCC : 2332

Entre :

L'UNSA,

D'une part, et

La FNCB SYNATPAU CFDT ;

La FESSAD UNSA ;

La FG FO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à 7,61 € pour l'ensemble de la région Bourgogne, à compter du 1^{er} janvier 2016, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

Article 2

Cette valeur de point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail. Le salaire minimal est fixé à 1 620 €.

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

Article 5

Le présent accord sera transmis à l'APGP par le président de la commission paritaire régionale, pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Dijon, le 13 octobre 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

Convention collective nationale
IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

ACCORD DU 20 NOVEMBRE 2015
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} JANVIER 2016
(CENTRE)

NOR : ASET1650118M
IDCC : 2332

Entre :
Le SDA ;
L'UNSAF,

D'une part, et
La CFE-CGC BTP ;
La FNCB SYNATPAU CFDT ;
La FESSAD UNSA ;
La FG FO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à 7,58 € pour l'ensemble de la région Centre à compter du 1^{er} janvier 2016, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

Article 2

Cette valeur de point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

Article 5

Le présent accord sera transmis à l'APGP par le président de la commission paritaire régionale, pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Orléans, le 20 novembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

Convention collective nationale

IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

ACCORD DU 30 OCTOBRE 2015
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} JANVIER 2016
(CHAMPAGNE-ARDENNE)

NOR : ASET1650117M
IDCC : 2332

Entre :

Le SDA ;

L'UNSFA,

D'une part, et

La CFE-CGC BTP ;

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

La FNCB SYNATPAU CFDT ;

La FG FO construction ;

La FESSAD UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à 7,46 € pour l'ensemble de la région Champagne-Ardenne, à compter du 1^{er} janvier 2016, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

Article 2

Cette valeur de point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

Article 5

Le présent accord sera transmis à l'APGP par le président de la commission paritaire régionale, pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Reims, le 30 octobre 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

Convention collective nationale

IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

ACCORD DU 19 OCTOBRE 2015

RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} JANVIER 2016
(CORSE)

NOR : ASET1650116M

IDCC : 2332

Entre :

Le SDA ;

L'UNSFA,

D'une part, et

La FNCB SYNATPAU CFDT ;

La FNCB CGT ;

La FESSAD UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à 7,60 € pour l'ensemble de la région Corse, à compter du 1^{er} janvier 2016, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

Article 2

Cette valeur de point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

Article 5

Le présent accord sera transmis à l'APGP par le président de la commission paritaire régionale, pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Ajaccio, le 19 octobre 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

Convention collective nationale

IDCC : 2332. – **ENTREPRISES D'ARCHITECTURE**

ACCORD DU 5 NOVEMBRE 2015
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} JANVIER 2016
(GUADELOUPE)

NOR : ASET1650115M

IDCC : 2332

Entre :

Le SDA,

D'une part, et

La FNCB SYNATPAU CFDT ;

La FESSAD UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à 7,59 € pour l'ensemble de la région Guadeloupe à compter du 1^{er} janvier 2016, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

Article 2

Cette valeur de point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

Article 5

Le présent accord sera transmis en trois exemplaires à l'APGP par le président de la commission paritaire régionale, pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Baie-Mahault, le 5 novembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

Convention collective nationale

IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

ACCORD DU 30 OCTOBRE 2015
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} JANVIER 2016
(GUYANE)

NOR : ASET1650124M

IDCC : 2332

Entre :

Le SDA ;

L'UNSFSA,

D'une part, et

La FNCB SYNATPAU CFDT ;

La FESSAD UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à 7,57 € pour l'ensemble de la région Guyane, à compter du 1^{er} janvier 2016, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

Article 2

Cette valeur de point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

Article 5

Le présent accord sera transmis à l'APGP par le président de la commission paritaire régionale, pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Cayenne, le 30 octobre 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

Convention collective nationale

IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

ACCORD DU 13 NOVEMBRE 2015
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} JANVIER 2016
(HAUTE-NORMANDIE)

NOR : ASET1650109M
IDCC : 2332

Entre :

Le SDA ;

L'UNSFA,

D'une part, et

La FNCB SYNATPAU CFDT ;

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

La CFE-CGC BTP ;

La FG FO construction ;

La FESSAD UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à 7,62 € pour l'ensemble de la région Haute-Normandie à compter du 1^{er} janvier 2016, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

Article 2

Cette valeur de point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

Article 5

Le présent accord sera transmis à l'APGP par le président de la commission paritaire régionale, pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Rouen, le 13 novembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

Convention collective nationale

IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

ACCORD DU 3 NOVEMBRE 2015
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} JANVIER 2016
(LANGUEDOC-ROUSSILLON)

NOR : ASET1650108M

IDCC : 2332

Entre :

Le SDA,

D'une part, et

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

La CFE-CGC BTP ;

La FG FO construction ;

La FESSAD UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à 7,42 € pour l'ensemble de la région Languedoc-Roussillon, à compter du 1^{er} janvier 2016, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

Article 2

Cette valeur de point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

Article 5

Le présent accord sera transmis à l'APGP par le président de la commission paritaire régionale, pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Montpellier, le 3 novembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

Convention collective nationale

IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

ACCORD DU 14 OCTOBRE 2015

RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} JANVIER 2016
(LIMOUSIN)

NOR : ASET1650112M

IDCC : 2332

Entre :

Le SDA,

D'une part, et

La FNCB SYNATPAU CFDT ;

La CFE-CGC BTP ;

La FG FO construction ;

La FESSAD UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à 7,84 € pour l'ensemble de la région Limousin, à compter du 1^{er} janvier 2016, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

Article 2

Cette valeur de point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

Article 5

Le présent accord sera transmis à l'APGP par le président de la commission paritaire régionale, pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Limoges, le 14 octobre 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

Convention collective nationale

IDCC : 2332. – **ENTREPRISES D'ARCHITECTURE**

ACCORD DU 3 NOVEMBRE 2015
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} JANVIER 2016
(MARTINIQUE)

NOR : ASET1650111M

IDCC : 2332

Entre :

Le SDA,

D'une part, et

La FNCB SYNATPAU CFDT ;

La FESSAD UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à 7,59 € pour l'ensemble de la région Martinique, à compter du 1^{er} janvier 2016, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

Article 2

Cette valeur de point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

Article 5

Le présent accord sera transmis à l'APGP par le président de la commission paritaire régionale, pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Fort-de-France, le 3 novembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

Convention collective nationale

IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

ACCORD DU 6 NOVEMBRE 2015
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} JANVIER 2016
(MIDI-PYRÉNÉES)

NOR : ASET1650113M
IDCC : 2332

Entre :

Le SDA,

D'une part, et

La FNCB SYNATPAU CFDT ;

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

La CFE-CGC BTP ;

La FESSAD UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point, pour la durée légale hebdomadaire du travail, est fixée, à compter du 1^{er} janvier 2016, à :

- zone 1 (communauté urbaine de Toulouse Métropole) :
 - 7,52 € pour les coefficients supérieurs à 320 ;
 - 7,59 € pour les coefficients inférieurs ou égaux à 320 ;
- zone 2 (région Midi-Pyrénées, hors communauté urbaine de Toulouse Métropole) :
 - 7,42 € pour les coefficients supérieurs à 320 ;
 - 7,48 € pour les coefficients inférieurs ou égaux à 320.

Article 2

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

Article 5

Le présent accord sera transmis en trois exemplaires à l'APGP par le président de la commission paritaire régionale, pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Toulouse, le 6 novembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

Convention collective nationale

IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

ACCORD DU 27 NOVEMBRE 2015
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} JANVIER 2016
(NORD - PAS-DE-CALAIS)

NOR : ASET1650114M

IDCC : 2332

Entre :

Le SDA ;

L'UNSA,

D'une part, et

La FNCB SYNATPAU CFDT ;

La FG FO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à 7,49 € pour l'ensemble de la région Nord - Pas-de-Calais à compter du 1^{er} janvier 2016, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

Article 2

Cette valeur de point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

Article 5

Le présent accord sera transmis à l'APGP par le président de la commission paritaire régionale, pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Lille, le 27 novembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

Convention collective nationale

IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

**ACCORD DU 10 NOVEMBRE 2015
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} JANVIER 2016
(PACA)**

NOR : ASET1650121M

IDCC : 2332

Entre :

Le SDA,

D'une part, et

La CFE-CGC BTP ;

La FG FO construction ;

La FESSAD UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à 7,61 € pour l'ensemble de la région Provence - Alpes-Côte d'Azur à compter du 1^{er} janvier 2016, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

Article 2

Cette valeur de point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

Article 5

Le présent accord sera transmis à l'APGP par le président de la commission paritaire régionale, pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Marseille, le 10 novembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

Convention collective nationale

IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

ACCORD DU 26 OCTOBRE 2015

RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} JANVIER 2016
(RHÔNE-ALPES)

NOR : ASET1650122M

IDCC : 2332

Entre :

Le SDA,

D'une part, et

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

La CFE-CGC BTP ;

La FG FO construction ;

La FESSAD UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à 7,67 € et 7,58 € pour l'ensemble de la région Rhône-Alpes, à compter du 1^{er} janvier 2016, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

Article 2

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

Article 5

Le présent accord sera transmis à l'APGP par le président de la commission paritaire régionale, pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Lyon, le 26 octobre 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 1596. – **Ouvriers**
(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 1597. – **Ouvriers**
(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

ACCORD DU 3 DÉCEMBRE 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2016
(BRETAGNE)

NOR : ASET1650105M
IDCC : 1596, 1597

Entre :

La FRB Bretagne ;

L'UR CAPEB Bretagne ;

La fédération Ouest des SCOP du BTP,

D'une part, et

L'URCB CFDT Bretagne ;

L'URB CFTC Bretagne,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le barème des salaires minima applicable du 1^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2016 (base 35 heures hebdomadaires, soit 151,67 heures mensuelles) en application des articles 12.8 et 12.9 des conventions collectives nationales du 8 octobre 1990, concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés), d'une part, et concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés), d'autre part, et conformément à l'ac-

cord du 12 février 2002 sur les barèmes des salaires minima des ouvriers et ETAM du bâtiment, résulte du tableau ci-après.

Base 35 heures hebdomadaires, soit 151,67 heures mensuelles.

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL minimal	TAUX HORAIRE minimal
Niveau I			
Ouvrier d'exécution :			
– position 1	150	1 473,30	9,71
– position 2	170	1 493,80	9,85
Niveau II			
Ouvrier professionnel	185	1 546,00	10,19
Niveau III			
Compagnon professionnel :			
– position 1	210	1 717,70	11,33
– position 2	230	1 855,10	12,23
Niveau IV			
Maître ouvrier ou chef d'équipe :			
– position 1	250	1 992,50	13,14
– position 2	270	2 129,90	14,04

Les parties signataires du présent accord ont arrêté :

- la partie fixe (PF) à 275 € ;
- la valeur du point (VP) à 6,87 €.

Article 2

Le présent barème des salaires minima entrera en application à compter du 1^{er} janvier 2016 jusqu'au 31 décembre 2016.

Article 3

Disposition exceptionnelle

Si l'équilibre de l'accord se trouvait, au cours de son exécution, bouleversé par la survenance de circonstances économiques imprévues, les parties signataires s'engageraient à ouvrir une négociation dans les plus brefs délais.

Article 4

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la DIRECCTE d'Ille-et-Vilaine et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Rennes.

Article 5

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Rennes, le 3 décembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 1596. – **Ouvriers**

(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 1597. – **Ouvriers**

(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

ACCORD DU 3 DÉCEMBRE 2015

RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS POUR L'ANNÉE 2016
(BRETAGNE)

NOR : ASET1650106M

IDCC : 1596, 1597

Entre :

La FRB Bretagne ;

L'UR CAPEB Bretagne ;

La fédération Ouest des SCOP du BTP,

D'une part, et

L'URCB CFDT Bretagne ;

L'URB CFTC Bretagne,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le régime de petits déplacements défini en application du titre VIII, chapitre I^{er}, des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990, étendues par arrêtés ministériels des 8 et 12 février 1991, concernant les entreprises non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés), d'une part, et concernant les entreprises visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés), d'autre part, a pour objet d'indemniser

forfaitairement les ouvriers travaillant dans les entreprises du bâtiment de Bretagne des frais supplémentaires qu'entraîne pour eux la fréquence des déplacements, inhérente à la mobilité de leur lieu de travail.

Le régime d'indemnisation des petits déplacements comporte les indemnités professionnelles suivantes :

- indemnité de repas ;
- indemnité de frais de transport ;
- indemnité de trajet,

qui sont versées aux ouvriers bénéficiaires.

Ces indemnités de remboursement de frais sont journalières, forfaitaires et fixées en valeur absolue ; leur montant est déterminé à l'échelon de la région.

Article 2

Le présent accord renvoie, point par point, aux dispositions contenues dans le chapitre VIII.1 des conventions collectives du bâtiment du 8 octobre 1990 susvisé, sous réserve des adjonctions et précisions ci-après :

- zones circulaires concentriques : pour tenir compte des particularités propres à la première zone, celle-ci est divisée en deux sous-zones, de 0 à 4 km et de 4 à 10 km ;
- indemnité de repas.

L'ouvrier qui travaille dans la première sous-zone, de 0 à 4 km, et bénéficie en outre, en milieu de journée, d'un temps de pause au moins égal à 1 h 30 est réputé prendre son repas à sa résidence habituelle, sauf s'il s'avère qu'il en va autrement dans les faits, et cela pour des raisons tenant, notamment, à la localisation du chantier comme aux moyens de transport existants.

Article 3

Le montant des indemnités découlant des articles 1^{er} et 2 ci-dessus est fixé comme suit du 1^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2016.

I. – Indemnité de repas : 9,55 €.

II. – Indemnité de frais de transport

(En euros.)

ZONE	INDEMNITÉ DE TRANSPORT
1 (0 à 4 km)	0,47
1 (4 à 10 km)	2,35
2 (10 à 20 km)	4,67
3 (20 à 30 km)	6,41
4 (30 à 40 km)	8,22
5 (40 à 50 km)	10,02

III. – Indemnité de trajet

(En euros.)

ZONE	INDEMNITÉ DE TRAJET
1 (0 à 4 km)	0,44
1 (4 à 10 km)	1,43

ZONE	INDEMNITÉ DE TRAJET
2 (10 à 20 km)	1,98
3 (20 à 30 km)	2,96
4 (30 à 40 km)	4,14
5 (40 à 50 km)	4,95

Ces montants prenant effet au 1^{er} janvier 2016 resteront en application jusqu'au 31 décembre 2016.

Article 4

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Rennes, le 3 décembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 2609. – **ETAM**

ACCORD DU 3 DÉCEMBRE 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2016
(BRETAGNE)

NOR : ASET1650107M
IDCC : 2609

Entre :

La FRB Bretagne ;

L'UR CAPEB Bretagne ;

La fédération Ouest des SCOP du BTP,

D'une part, et

L'URCB CFDT Bretagne ;

L'URB CFTC Bretagne ;

L'UR CFE-CGC BTP Bretagne,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Bretagne.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou à 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Bretagne est fixé comme suit du 1^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2016 :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE
A	1 500
B	1 588
C	1 710

NIVEAU	SALAIRE
D	1 830
E	1 983
F	2 273
G	2 543
H	2 843

Article 2

Conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), dépôt des accords collectifs à Paris 15^e, et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Rennes.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Rennes, le 3 décembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective interrégionale

**IDCC : 172. – INDUSTRIE DU BOIS DE PIN MARITIME
EN FORÊT DE GASCOGNE
(29 mars 1956)**

(Etendue par arrêté du 6 septembre 1956,
Journal officiel du 5 octobre 1956)

ACCORD DU 18 NOVEMBRE 2015

RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

NOR : ASET1650104M

IDCC : 172

PRÉAMBULE

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales signataires du présent accord relatif à l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne ont souhaité mettre en œuvre les dispositions de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Elles rappellent que le secteur de la transformation du pin maritime, segment majeur de la filière bois en forêt de Gascogne, est confronté à de profondes mutations industrielles et économiques et évolue dans un contexte de marché en transformation et fortement concurrentiel du fait notamment de la mondialisation. Ces évolutions ont des incidences sur l'organisation des entreprises, sur le processus de production et sur l'évolution des emplois ; l'évolution de cette activité ne pourra se faire sans une nécessaire évolution de la gestion des ressources humaines, qui rend nécessaire l'accompagnement de l'élévation globale du niveau de compétences individuelles et collectives.

Considérant que la formation constitue un enjeu stratégique pour l'emploi et les qualifications, les signataires réaffirment leur volonté de voir mises en œuvre les mesures adaptées pour que les partenaires sociaux, au niveau de la branche comme de l'entreprise, définissent les conditions d'accès à la formation dès l'entrée des salariés dans la vie active et tout au long de leur vie professionnelle.

Les signataires considèrent en outre que la formation professionnelle est un moyen essentiel pour :

- favoriser le développement durable de l'emploi ;
- permettre l'évolution professionnelle des salariés ;
- favoriser le développement économique des entreprises de la profession ;
- favoriser l'acquisition d'une qualification tout au long de la vie professionnelle, notamment dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation ;
- développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle menées dans le cadre du plan de formation mis en œuvre par les entreprises et dans le cadre du compte personnel de formation ;
- assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation.

Les signataires réaffirment aussi l'importance du rôle de l'apprentissage.

Dans ce sens, ils expriment leur volonté de favoriser le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle et le renforcement des compétences dans le cadre d'une démarche cohérente, adaptée aux priorités du secteur, pour préserver et développer l'emploi, favoriser l'adaptation aux évolutions des métiers et technologies ou aux mutations d'activités, développer de nouvelles compétences en lien avec les développements technologiques et les innovations nécessaires à la compétitivité de la filière et l'employabilité des salariés.

Le présent accord annule et remplace les dispositions de l'accord du 29 novembre 2012 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les industries du bois de pin maritime en forêt de Gascogne.

CHAPITRE I^{ER}

CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises et/ou aux établissements utilisant à titre principal le pin maritime en forêt de Gascogne situés principalement dans les départements des Pyrénées-Atlantiques, Charente, Charente-Maritime, Landes, Dordogne, Gironde, Lot-et-Garonne et qui ne sont pas liés par une convention nationale particulière à une industrie non visée au paragraphe suivant :

Les entreprises et/ou établissements visés par le présent accord sont ceux qui exercent à titre principal l'une des activités mentionnées aux numéros suivants de la nomenclature d'activités française (NAF rév. 2, 2008) :

- 16.10A. – Sciage et rabotage du bois hors imprégnation, à l'exclusion des entreprises agricoles visées à l'article L. 1144-3 du code rural et de la pêche maritime et exerçant à titre principal l'une des activités correspondant à la nomenclature. Cette classe comprend notamment la fabrication de parquets et lambris ;
- 16.23Z. – Fabrication de charpentes et de menuiserie. Est visée par la présente convention uniquement la fabrication de bardeaux, de baguettes et de moulures ;
- 16.24Z. – Fabrication d'emballages en bois, y compris le montage de caisses en bois ;
- 16.29Z. – Fabrication d'objets divers en bois. Cette classe comprend uniquement la fabrication d'objets divers en bois tels que manches et montures pour outils, cintres et autres formes en bois, portemanteaux et ustensiles ménagers en bois, coffrets, bobines et articles en bois tourné, articles d'ornement ou de marqueterie.

CHAPITRE II

INSERTION PROFESSIONNELLE

Article 2

Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre d'acquérir une ou des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du code du travail et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelles.

2.1. Principes applicables au contrat de professionnalisation

2.1.1. Définition du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat à durée déterminée ou indéterminée. Il doit être établi par écrit et être déposé dans les conditions légales en vigueur.

2.1.2. Durée du contrat de professionnalisation

Lorsque le contrat est à durée déterminée, il est conclu pour une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Lorsque le contrat est à durée indéterminée, l'action de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois.

Cependant, ces durées peuvent être portées à 24 mois pour :

- des publics spécifiques, notamment les jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;
- des natures de certification ou de formation particulières, notamment les formations d'ingénieurs, les BTS, les formations diplômantes ou les formations qualifiantes ;
- les contrats ayant pour objet l'obtention d'un CQP dont la durée de formation validée par la CPNE et/ou par la CPREFP justifie une durée de contrat supérieure à 12 mois ;
- les contrats ayant pour objet l'obtention d'un diplôme ou d'un titre professionnel, ou d'une qualification professionnelle reconnue soit par un accord collectif de branche, soit par une décision de la CPNE et/ou de la CPREFP ;
- lorsque la nature de la certification visée, notamment spécifique à la branche, l'exige.

Dans le cas de contrat à durée déterminée, la durée de l'action de professionnalisation est précisée dans le contrat.

2.1.3. Public concerné par le contrat de professionnalisation et statut

Le contrat de professionnalisation peut être conclu avec :

- des jeunes de 16 à 25 ans révolus qui veulent compléter leur formation initiale ;
- ainsi qu'avec tout demandeur d'emploi âgé d'au moins 26 ans, tout bénéficiaire du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou tout bénéficiaire d'un contrat unique d'insertion, dès lors qu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser son retour vers l'emploi.

Le titulaire du contrat de professionnalisation bénéficie de l'ensemble des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables aux autres salariés, dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de la formation et du contrat. Le temps consacré à la formation alternée est compris dans l'horaire de travail en vigueur dans l'entreprise.

2.1.4. Renouvellement du contrat de professionnalisation

Les contrats de professionnalisation conclus à durée déterminée peuvent être renouvelés une fois si :

- le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire ;
- le bénéficiaire n'a pas pu obtenir la qualification envisagée :
 - soit pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie ;
 - soit en cas de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
 - soit en cas de défaillance de l'organisme de formation.

2.2. Conditions relatives à la formation

2.2.1. Durée de la formation

La durée de la formation dans le cadre d'un contrat de professionnalisation est au minimum égale à 15 % de la durée du contrat sans pouvoir être inférieure à 150 heures et sans pouvoir excéder plus de 25 % de la durée du contrat.

La durée de la formation pourra être portée au-delà de 25 % de la durée du contrat :

- pour les jeunes n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- pour les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) et pour les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI) ;
- en raison des exigences de la qualification ou du diplôme préparés.

2.2.2. Nature de la formation

La formation suivie dans le cadre d'un contrat de professionnalisation doit permettre au salarié d'acquérir :

- soit une qualification prévue à l'article L. 6314-1 du code du travail ;
- soit une qualification professionnelle reconnue dans les classifications professionnelles des secteurs d'activité concernés ;
- soit un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ;
- une qualification professionnelle nécessaire aux industries du bois de pin maritime dans une autre convention collective ;
- une qualification professionnelle de branche ou interbranches.

La CPNE et/ou la CPREFP compétente pour le ou les secteurs considérés définissent en tant que de besoin les formations prioritairement prises en charge par l'OPCA de branche.

Les partenaires sociaux seront systématiquement informés des propositions issues des travaux de la CPNE et/ou de la CPREFP nécessitant un examen en commission paritaire.

2.2.3. Réalisation de l'action de formation

Pendant la durée du contrat à durée déterminée et pendant l'action de professionnalisation qui intervient obligatoirement au début du contrat dans le cas d'un contrat à durée indéterminée, le salarié suit une formation professionnelle lui permettant d'acquérir la qualification définie en alternance avec des périodes travaillées en relation avec cet objectif de qualification.

La formation est mise en œuvre par un organisme de formation disposant d'un numéro d'agrément ou, lorsqu'elle en dispose, par le service de formation de l'entreprise.

Il est rappelé que dispose d'un service de formation interne l'entreprise qui a :

- des locaux identifiés pour délivrer des actions d'évaluation, d'accompagnement et des enseignements généraux, professionnels et technologiques ;
- des moyens pédagogiques ;
- un ou plusieurs formateurs consacrant tout ou partie de leur temps à la formation.

2.3. Montant de la rémunération assurée au titre du contrat de professionnalisation

Les salariés âgés de moins de 26 ans et titulaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée déterminée, une rémunération calculée en fonction du salaire minimum de croissance.

Titulaires du contrat âgés de moins de 26 ans :

- salariés âgés de moins de 21 ans : 75 % du Smic ;
- salariés âgés de plus de 21 ans : 80 % du Smic.

Pour les salariés titulaires d'une qualification au moins égale à celle du baccalauréat professionnel ou d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle :

- salariés âgés de moins de 21 ans : 80 % du Smic ;
- salariés âgés de plus de 21 ans : 90 % du Smic.

Titulaires du contrat âgés d'au moins 26 ans :

- 100 % du Smic ou 85 % de la rémunération minimale conventionnelle sans pouvoir être inférieure au Smic. Les titulaires de contrat de professionnalisation bénéficient de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise dans la mesure où elles sont compatibles avec les exigences de leur formation.

2.4. Modalités de prise en charge des contrats de professionnalisation

2.4.1. Forme du contrat

Le contrat de professionnalisation est établi par écrit sur le formulaire prévu à cet effet.

Un document précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation doit être annexé au contrat de professionnalisation.

2.4.2. Demande de prise en charge auprès de l'OPCA de branche

Au plus tard dans les 5 jours qui suivent le début du contrat, l'employeur adresse le contrat de professionnalisation, accompagné du document annexé à ce dernier précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation, à l'organisme paritaire collecteur au titre de la professionnalisation.

Dans un délai de 20 jours, l'OPCA de branche se prononce sur la prise en charge financière et vérifie notamment que les stipulations du contrat ne sont pas contraires à une disposition légale ou conventionnelle. Il notifie ensuite à l'employeur sa décision et dépose le contrat, sous une forme dématérialisée, auprès de la DIRECCTE.

En cas de refus de prise en charge au motif que le contrat est contraire à une disposition légale ou conventionnelle, l'OPCA de branche notifie sa décision motivée à l'employeur et au salarié. A défaut de décision de l'organisme paritaire dans les 20 jours, la prise en charge financière est réputée acceptée et le contrat réputé déposé.

2.5. Détermination des forfaits financiers de prise en charge

La participation financière de l'OPCA de branche vise, pour le contrat de professionnalisation, les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation.

Cette participation est déterminée sur la base de forfaits horaires dont les montants sont fixés en annexe I du présent accord.

2.6. Carte d'étudiant des métiers

Une carte d'étudiant des métiers est délivrée gratuitement aux salariés en contrat de professionnalisation, âgés de 16 à 25 ans révolus, dont le contrat de professionnalisation a pour objet d'acquérir une qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) mentionné à l'article L. 335-6 du code de l'éducation et comporte une action de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois.

Cette carte permet à son titulaire de faire valoir sur l'ensemble du territoire national la spécificité de son statut auprès des tiers, notamment en vue d'accéder à des réductions tarifaires identiques à celles dont bénéficient les étudiants de l'enseignement supérieur.

Article 3

Apprentissage

3.1. Enjeux

Considérant que le développement de l'apprentissage :

- est une priorité de la profession ;
- s'inscrit pleinement dans les objectifs de cet accord ;

- nécessite des moyens importants en personnel, en équipement et en matériel pour s'adapter à l'évolution des techniques et des marchés,

les signataires confirment leur volonté :

- d'assurer la cohérence de la politique emploi-formation ;
- de développer l'apprentissage et les formations technologiques et professionnelles ;
- d'assurer le développement des CFA du secteur ;
- de renforcer les dispositifs en faveur de l'emploi et de la formation des jeunes pour développer les compétences du secteur et conduire une politique efficace de l'emploi ;
- de poursuivre la dynamique d'insertion des jeunes pour préparer l'avenir et renforcer la compétitivité du secteur.

Les partenaires sociaux décident de revaloriser le salaire des apprentis sur les bases suivantes :

(En pourcentage du Smic.)

ANNÉE D'EXÉCUTION	16 À 17 ANS	18 À 20 ANS	21 ANS ET PLUS
1 ^{re} année	35	45	55
2 ^e année	40	55	65
3 ^e année	55	65	80

3.2. Fonctionnement des CFA

Afin d'accompagner le développement du CFA de la branche, dont les coordonnées figurent en annexe VIII, les signataires conviennent que les organismes collecteurs pourront prendre en charge une partie de ses dépenses de fonctionnement.

Les signataires conviennent d'organiser le transfert d'une partie des fonds collectés au titre de la professionnalisation par l'OPCA de branche.

Ce transfert sera opéré chaque année, selon les conditions définies à l'article 3.3, vers le CFA de la branche.

Chaque année, à l'issue de la collecte, le conseil de perfectionnement paritaire du CFA concerné présentera sa demande à la section paritaire compétente de l'OPCA de branche.

Cette demande sera accompagnée de la délibération du conseil de perfectionnement paritaire s'y rapportant et du budget prévisionnel présenté à cet effet.

Le conseil de perfectionnement paritaire du CFA sera tenu informé des conditions d'utilisation des fonds ainsi transférés.

Un bilan global sera présenté, avant toute nouvelle demande, aux sections paritaires concernées de l'OPCA de branche.

Cette demande sera accompagnée de la délibération du conseil de perfectionnement s'y rapportant et du budget.

3.3. Dépenses de fonctionnement des CFA

Conformément à l'article 3.2 du présent accord :

- dans la limite des fonds nécessaires tels que définis à l'article 3.2, une provision équivalente à 5 % minimum des fonds collectés par l'OPCA de branche au titre du 0,50 % pour les entreprises de plus de 10 salariés sera constituée, chaque année, au bénéfice du CFA des industries du bois en région Aquitaine ;
- dans la limite des fonds nécessaires tels que définis à l'article 3.2, une provision équivalente à 5 % minimum des fonds collectés par l'OPCA de branche au titre du 0,15 % pour les entre-

prises de moins de 10 salariés sera constituée, chaque année, au bénéfice du CFA des industries du bois en région Aquitaine.

L'excédent éventuel de chacune de ces provisions non affectées au CFA sera libéré au plus tard le 30 juin de chaque année.

CHAPITRE III

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Article 4

Plan de formation

4.1. Objet

Les signataires conviennent de l'importance de favoriser le développement des qualifications et le maintien dans l'emploi, notamment des salariés ayant un faible niveau de qualification ou confrontés à des mutations industrielles ou économiques.

Ils s'engagent à promouvoir les périodes de professionnalisation, combinaison organisée de périodes de travail et de formation, et les dispositions qui ont pour objets :

- de perfectionner ou d'enrichir les compétences professionnelles ;
- de favoriser l'adaptation aux évolutions des métiers et des technologies ou aux mutations d'activité ;
- de permettre l'accès à des formations qualifiantes ou diplômantes ;
- de faciliter l'évolution professionnelle.

Les signataires s'engagent à poursuivre les réflexions et la mise en place d'actions innovantes pour anticiper et accompagner le développement des compétences des salariés et la performance du secteur en développant :

- les actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés qui ont pour objets de favoriser l'adaptation des salariés à leur poste de travail, à l'évolution des emplois, ainsi que leur maintien dans l'emploi, et de participer au développement des compétences des salariés ;
- les actions de promotion qui ont pour objet de permettre à des salariés d'acquérir une qualification plus élevée ;
- les actions de prévention qui pour objet de réduire les risques d'inadaptation de qualification à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en préparant les travailleurs dont l'emploi est menacé à une mutation d'activité soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise ;
- les actions permettant aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience. Elles ont pour objets l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle et enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles.

4.2. Types d'actions

4.2.1. Actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution et au maintien dans l'emploi

Toute action suivie par le salarié pour assurer l'adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien dans l'emploi constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Elles peuvent dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail, avec l'accord écrit du salarié.

4.2.2. Actions de développement des compétences des salariés

Ces actions sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien de la rémunération.

Ces actions peuvent s'effectuer hors temps de travail, dans la limite de 80 heures par an et par salarié, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur qui peut être dénoncé dans les 8 jours.

Le refus du salarié de participer à des actions de formation en dehors du temps de travail ou la dénonciation de son accord dans les 8 jours ne constituent ni une faute ni un motif de licenciement.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné (cette allocation est exonérée de cotisations sociales, de CSG et de CRDS). Les modalités de détermination du salaire horaire de référence pour l'allocation de formation sont fixées par l'article D. 6321-6 du code du travail.

Lorsque tout ou partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail, ces actions donnent lieu à un engagement du salarié et à une reconnaissance de l'entreprise. L'employeur définit avec le salarié, avant le départ en formation, les engagements auxquels il souscrit si le salarié suit la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Le salarié accède en priorité, à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles au sein de l'entreprise, correspondant aux qualifications acquises. La priorité est acquise au salarié pendant une durée de 1 an.

Article 5

Période de professionnalisation

Les parties signataires du présent accord décident de continuer à développer la période de professionnalisation dont l'objet est notamment de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée, selon les modalités définies par le code du travail et le présent article.

5.1. Bénéficiaires des périodes de professionnalisation

Peuvent bénéficier des périodes de professionnalisation :

- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations et de la mobilité interne ;
- les salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimale de 1 an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie, avec une attention particulière pour les salariés de plus de 50 ans qui souhaitent consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle ;
- les salariés de tous niveaux accédant à des fonctions nouvelles ;
- les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou les salariés ayant bénéficié d'un congé d'adoption ou d'un congé parental ;
- les personnes handicapées ou invalides, bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail. Appartiennent notamment à cette catégorie les travailleurs reconnus handicapés et les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente d'invalidité au titre du régime général ;
- les salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion.

5.2. Objet des périodes de professionnalisation

Les actions de formation pouvant être suivies dans le cadre d'une période de professionnalisation sont :

- les formations qualifiantes mentionnées à l'article L. 6314-1 du code du travail, à savoir :
 - 1° Soit enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
 - 2° Soit reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
 - 3° Soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou inter-branches ;
- les actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par l'article D. 6113-2 du code du travail ;
- les actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire mentionné à l'article L. 335-6 du code du travail.

Les périodes de professionnalisation peuvent aussi permettre aux salariés de participer aux actions ayant pour objet de favoriser l'adaptation des salariés à l'évolution des emplois ainsi que leur maintien dans l'emploi et de participer au développement de leurs compétences.

Les périodes de professionnalisation peuvent également abonder le compte personnel de formation.

5.3. Mise en œuvre de la période de professionnalisation

Cette période de professionnalisation est mise en œuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou de plusieurs activités professionnelles en lien avec la ou les qualifications recherchées ;
- une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

Tout salarié relevant des publics définis par l'accord peut, avec l'accord de son employeur, bénéficier d'une période de professionnalisation.

Les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail :

- soit à l'initiative du salarié, dans le cadre du compte personnel de formation ;
- soit à l'initiative de l'employeur, dans le cadre du plan de formation après accord écrit du salarié, en application de l'article L. 6321-6 du code du travail.

Dans les deux cas, l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du compte personnel de formation, dans la limite de 80 heures sur une même année civile. Dans ce cas, les dispositions de l'article L. 6321-8 sont applicables. Pendant la durée de ces formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle.

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales rappellent que la période de professionnalisation peut donner lieu, en préalable à sa mise en œuvre, à une action de validation des acquis de l'expérience pour assurer une meilleure personnalisation des parcours de formation en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires.

5.4. Procédure

a) Lorsque le salarié souhaite bénéficier d'une période de professionnalisation

Lorsque le salarié souhaite bénéficier d'une période de professionnalisation, il adresse une demande écrite à l'employeur en précisant l'action de formation souhaitée entrant dans les actions éligibles définies dans l'annexe II, les durée, dates et heures de l'action au moins 2 mois avant la date du début de la formation.

Dans un délai de 15 jours maximum, l'employeur doit informer par écrit le salarié de sa réponse.

Plusieurs cas :

- soit l'employeur donne son accord pour que l'action se déroule pendant le temps de travail ;
- soit l'employeur demande que l'action de formation intervienne hors du temps de travail. Le salarié dispose alors d'un délai de 3 semaines pour modifier par écrit sa demande ; à défaut, il est considéré avoir renoncé à son action de formation ;
- soit l'employeur diffère sa demande conformément aux dispositions légales. En effet, le bénéfice de la période de professionnalisation peut être subordonné à la prise en compte, par l'entreprise ou l'établissement, de conditions relatives au nombre de salariés simultanément absents pour cause de formation, afin que le pourcentage de ces salariés ne dépasse pas, sauf accord du chef d'entreprise ou d'établissement, 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Dans l'entreprise ou l'établissement de moins de 50 salariés, le bénéfice de la période de professionnalisation peut être différé, à l'initiative du chef d'entreprise ou du responsable d'établissement, lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée, au titre de la professionnalisation, d'au moins 2 salariés.

b) Si la période de professionnalisation intervient à l'initiative de l'employeur

Si la période de professionnalisation intervient à l'initiative de l'employeur, l'employeur devra respecter un délai de prévenance de 21 jours. Celui-ci précise par écrit au salarié l'action de formation, sa durée, les dates, le lieu et les heures.

c) Demande de prise en charge, condition d'un éventuel refus, délai de réponse de l'OPCA

Dans tous les cas, y compris quand la période de professionnalisation est à l'initiative du salarié, sauf en cas de report possible, la demande de prise en charge est adressée par l'employeur dans les 15 jours qui suivent la demande du salarié acceptée par l'employeur (ou modifiée par le salarié en cas d'acceptation de l'employeur conditionnée à une action hors temps de travail) avec l'ensemble des éléments exigés.

L'organisme collecteur agréé ne peut refuser le financement des actions de formation au titre de la professionnalisation que dans les cas suivants :

- le salarié ne remplit pas les conditions pour bénéficier d'une période de professionnalisation ;
- l'action de formation ne remplit pas les conditions prévues dans le présent article ;
- insuffisance des fonds disponibles.

L'organisme collecteur doit faire connaître sa réponse à l'employeur et au salarié au plus tard dans les 3 semaines qui suivent la transmission de l'ensemble des éléments requis.

5.5. Durée de la période de professionnalisation

La durée minimale est fixée pour chaque salarié bénéficiaire d'une période de professionnalisation à 70 heures réparties sur une durée maximale de 12 mois calendaires.

Cette durée minimale ne s'applique pas :

- aux actions permettant de faire valider les acquis de leur expérience ;
- aux formations financées dans le cadre de l'abondement par la période de professionnalisation du compte personnel de formation ;
- aux formations sanctionnées par la certification inscrite à l'inventaire mentionné au 10^e alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

5.6. Qualifications accessibles et publics prioritaires

La liste des qualifications accessibles ainsi que les publics prioritaires sont définis à l'annexe II du présent accord.

5.7. Détermination des forfaits financiers de prise en charge

La participation financière de l'OPCA de branche vise, pour le contrat de professionnalisation, les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation.

Cette participation est déterminée sur la base de forfaits horaires dont les montants sont fixés en annexe II du présent accord.

Article 6

Développement de la fonction tutorale

6.1. Objectifs

Un certain nombre d'entreprises recourent à la formation en situation de travail. Les savoir-faire ou les nouvelles techniques sont transmis par les collègues qualifiés et plus expérimentés qui encadrent les salariés en contrat d'alternance (contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage).

Les signataires conviennent de promouvoir la fonction tutorale et encouragent l'employeur à choisir, pour chaque contrat de professionnalisation, un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Ce salarié, volontaire, justifie de 2 années d'expérience au minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Le salarié exerçant la profession de tuteur doit avoir une classification supérieure à celle de celui en contrat de professionnalisation.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont informés des salariés retenus pour assurer une fonction tutorale.

Pour favoriser l'exercice de cette fonction tutorale, le salarié doit avoir bénéficié au préalable d'une préparation et, si nécessaire, d'une formation spécifique. Chaque tuteur ne pourra assurer l'accompagnement de plus de deux salariés concernés simultanément par le dispositif de formation.

Cette formation spécifique (coût pédagogique, temps de formation, frais) est prise en charge par l'OPCA de branche au titre des fonds affectés à la professionnalisation, dans la limite des fonds disponibles.

Il est par ailleurs décidé d'aider les entreprises, pour les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale, par la prise en charge du temps passé par le salarié tuteur à sa mission, notamment pour le temps consacré à l'acquisition par le salarié de connaissances au travers d'actions de formation en situation professionnelle et à sa collaboration à l'évaluation.

Par contrat de professionnalisation ou période de professionnalisation, l'employeur peut ainsi demander la prise en charge à l'OPCA de branche, dans les limites des fonds affectés à la professionnalisation, d'un nombre d'heures liées à l'exercice de la mission du salarié tuteur.

6.2. Conditions de prise en charge

Les conditions de prise en charge par l'OPCA de branche des formations de tuteurs et des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale sont définies en annexe III du présent accord.

6.3. Rôle du tuteur

Le tuteur est chargé :

- d’accompagner le nouvel embauché dans l’élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- de contribuer à l’acquisition de compétences et d’aptitudes professionnelles au travers d’actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer à l’évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation.

Le tuteur sera un encadrant et devra avoir les connaissances et compétences nécessaires pour remplir son rôle de tuteur.

Le tuteur dispose du temps nécessaire à l’exercice de sa mission.

Les conditions de prise en charge par l’OPCA de branche sont définies dans l’annexe III du présent accord.

Pour promouvoir la fonction tutorale, un mémento pratique est annexé au présent accord.

Article 7

Compte personnel de formation

7.1. Principe

Dans les conditions déterminées aux articles L. 6323-1 et suivants du code du travail, un compte personnel de formation est ouvert pour toute personne dès son entrée sur le marché du travail et jusqu’au moment où elle est admise à faire valoir l’ensemble de ses droits à la retraite.

La gestion des heures inscrites au compte est assurée par la Caisse des dépôts et consignations, dans le cadre des dispositions des articles L. 6323-10 et suivants du code du travail.

Le compte personnel de formation est mobilisable quel que soit le statut de la personne, salarié ou à la recherche d’un emploi.

7.2. Acquisition du droit en cas de suspension du contrat de travail

En cas d’absence pour congés de maternité, de paternité et d’accueil d’enfant, d’adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d’éducation ou pour maladie professionnelle ou accident du travail, cette période d’absence est intégralement prise en compte dans le calcul de ces heures.

7.3. Cumul des heures de formation

Le compte personnel de formation est alimenté en heures de formation à la fin de chaque année et, le cas échéant, par abondements supplémentaires.

Le compte est alimenté à hauteur de 24 heures par année travaillée à temps complet (base 1 607 heures) jusqu’à l’acquisition d’un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année travaillée à temps complet, dans la limite d’un plafond total de 150 heures.

Dans le cas où le salarié n’aurait pas effectué une durée de travail à temps complet sur l’ensemble de l’année, le calcul du nombre d’heures affectées au compte personnel de formation sera effectué au prorata de son temps de travail effectué.

L’employeur est dans l’obligation d’informer chaque année avant le 1^{er} mars l’OPCA compétent de la durée de travail à temps plein applicable à ses salariés lorsqu’il n’applique pas la durée légale de travail.

7.4. Abondements : priorités de branche

Publics prioritaires

Les abondements par l'OPCA de branche des heures inscrites au compte personnel de formation sont en priorité attribués :

- 1° Aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard des besoins des entreprises et, en particulier, aux salariés titulaires d'une qualification de niveau V ou *infra* ;
- 2° Aux salariés dont la qualification est insuffisante ou inadaptée au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
- 3° Aux salariés en mobilité professionnelle, en particulier les bénéficiaires des différents dispositifs de reclassement, et aux salariés dont l'emploi est menacé ;
- 4° Aux salariés en contrat à durée déterminée ;
- 5° Aux salariés comptant 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans ;
- 6° Aux salariés engagés dans une démarche de création ou de reprise d'une entreprise ;
- 7° Aux salariés reprenant leur activité professionnelle après un congé de maternité ou d'adoption, après un congé parental d'éducation ou après une absence de longue durée pour cause de maladie ou d'accident ;
- 8° Aux salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail.

Formations prioritaires

Quel que soit le public bénéficiaire, les abondements par l'OPCA de branche des heures inscrites au compte personnel de formation sont en priorité attribués pour les formations :

- inscrites sur la liste de la CPNE ;
- mises en œuvre, avec l'accord de l'employeur, en partie en dehors du temps de travail.

Formations éligibles

Les formations éligibles au CPF sont celles inscrites sur :

- la liste de la CPNE et/ou de la CPREFP ;
- la liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF) ;
- la liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (COPAREF) de la région où travaille le salarié.

Sont également éligibles les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret, dont notamment le décret n° 2014-1119 du 2 octobre 2014 relatif aux formations éligibles au compte personnel de formation, (art. R. 6323-8 à R. 6323-11 nouveaux du code du travail), ainsi que l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

7.5. Modalités de mise en œuvre

7.5.1. Mobilisation du compte

Le compte personnel de formation ne peut être mobilisé qu'à l'initiative du salarié ou avec son accord exprès.

Le salarié qui souhaite mobiliser son compte personnel de formation doit demander l'accord préalable de son employeur. Il peut également mobiliser son compte personnel de formation sans l'accord de son employeur.

Les périodes de professionnalisation peuvent également être mises en œuvre à l'initiative du salarié dans le cadre du compte personnel de formation.

a) Demande à l'employeur

Forme de la demande :

Lorsqu'il souhaite obtenir l'accord de son employeur sur la mobilisation de son compte personnel de formation, notamment afin de mettre en œuvre une action en tout ou partie sur le temps de travail, le salarié lui adresse une demande au moins 60 jours avant le début de l'action. Ce délai est porté à au moins 120 jours lorsque la formation dure au moins 6 mois.

La demande du salarié peut être formulée à l'occasion de l'entretien professionnel dans le cadre des règles énoncées précédemment.

La demande du salarié comporte les mentions suivantes :

- intitulé et contenu de l'action ;
- nombre d'heures de compte personnel de formation mobilisées par le salarié ;
- calendrier de l'action ;
- part de l'action réalisée sur le temps de travail ;
- coût de l'action ;
- prestataire de formation pressenti.

Lorsque la mobilisation du compte personnel de formation a pour objet de mettre en œuvre une action d'accompagnement à la VAE, la demande du salarié comporte les mentions suivantes :

- diplôme, titre ou certificat de qualification visés ;
- nombre d'heures de compte personnel de formation mobilisées par le salarié ;
- calendrier de l'action ;
- part de l'action réalisée sur le temps de travail ;
- coût de l'action ;
- prestataire des actions d'accompagnement pressenti.

Réponse de l'employeur :

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse. L'absence de réponse vaut acceptation.

Lorsque la réponse est négative, elle est notifiée au salarié par écrit.

En application du 2^e alinéa de l'article L. 6323-17 du code du travail, en cas de mobilisation du compte pour mettre en œuvre une formation au titre de l'article L. 6323-13, ou une formation permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences déterminé par décret, ou encore l'accompagnement à la VAE, l'employeur ne peut pas refuser la mise en œuvre du compte en tout ou partie sur le temps de travail. Il peut néanmoins refuser le calendrier de mise en œuvre proposé par le salarié.

Le refus de l'employeur ne peut conduire à reporter la mise en œuvre de la formation au-delà de 12 mois à compter de la date initialement prévue pour le début de l'action.

b) Absence de demande à l'employeur ou refus de l'employeur

Lorsque le salarié ne souhaite pas demander l'accord de son employeur pour mobiliser son compte personnel de formation, ou lorsque ce dernier n'a pas donné son accord, le salarié peut mobiliser son compte personnel de formation en dehors du temps de travail.

Pour l'accompagner dans le choix de la formation et de ses modalités de mise en œuvre, le salarié peut recourir au conseil en évolution professionnelle visé à l'article L. 6111-6 du code du travail.

7.5.2. Déroulement des actions

Les parcours de formation mis en œuvre dans le cadre du compte personnel de formation sont, prioritairement, organisés selon le processus suivant :

- 1° Une phase d'évaluation préalable des connaissances et savoir-faire, prenant en compte l'expérience des bénéficiaires permettant la personnalisation des parcours ;
- 2° Une phase de réalisation des actions de formation ;
- 3° Une phase de certification des parcours de formation.

7.6. Financement

7.6.1. Financement par l'entreprise

Lorsque le compte personnel de formation est mobilisé, avec ou sans accord de l'employeur, par un salarié relevant d'une entreprise ayant conclu un accord sur le fondement de l'article L. 6331-10 du code du travail, l'employeur finance les frais liés à la formation mise en œuvre selon des modalités fixées par cet accord et dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires applicables.

7.6.2. Financement par l'OPCA de branche

a) Procédure à suivre

Formations mises en œuvre avec l'accord de l'employeur :

Lorsque le compte personnel de formation est mobilisé avec l'accord de l'employeur, ce dernier adresse une demande de prise en charge à l'OPCA de branche.

Formations mises en œuvre sans l'accord de l'employeur :

Lorsque le compte personnel de formation est mobilisé sans l'accord de l'employeur, le salarié sollicite en priorité le FONGECIF dans le ressort duquel son entreprise est située. Il peut également solliciter les autres organismes et institutions assurant le conseil en évolution professionnelle visé à l'article L. 6111-6 du code du travail, notamment l'APEC, Pôle emploi, Cap emploi ou les missions locales.

En lien avec leurs missions au titre du conseil en évolution professionnelle, le FONGECIF, ou, le cas échéant, un autre des organismes et institutions, accueille le salarié et organise la prise en charge de la formation mise en œuvre à hauteur du financement défini dans le cadre des formations mises en œuvre avec l'accord de l'employeur.

L'entrée en vigueur du présent article est subordonnée à la conclusion d'une convention de partenariat entre l'OPCA de branche et, selon le cas, le FONGECIF concerné ou l'un des organismes ou institutions visés à l'alinéa 1. Concernant le FONGECIF, la convention est établie, s'il y a lieu, sur la base d'un accord-cadre conclu entre l'OPCA de branche et le FPSPP.

Ces conventions garantissent la confidentialité de la démarche du salarié qui mobilise son compte personnel de formation.

b) Eléments pris en charge

En l'absence d'accord d'entreprise conclu sur le fondement de l'article L. 6331-10 du code du travail, lorsque le compte personnel de formation est mobilisé avec ou sans l'accord de l'employeur, l'OPCA de branche finance :

- 1° Les frais pédagogiques de l'action mise en œuvre, comprenant les frais d'évaluation performative et de certification ;

2° Les frais annexes, incluant les frais de transport, de repas et d'hébergement occasionnés par l'action de formation ;

3° La rémunération des salariés, pour la partie de l'action mise en œuvre sur le temps de travail, dans les limites prévues par les dispositions réglementaires applicables.

CHAPITRE IV

SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Les signataires prennent acte des dispositions contenues dans la loi du 5 mars 2014 relative à l'entretien professionnel, au conseil en évolution professionnelle, au bilan de compétences, à la validation des acquis de l'expérience et au passeport d'orientation, de formation et de compétences.

Article 8

Entretien professionnel

L'entretien professionnel, qui est différent d'un entretien d'évaluation ou de performance, est un moment privilégié de la vie de l'entreprise. Il doit permettre de faire émerger les attentes du salarié et de l'employeur en matière de compétences détenues et attendues. Il favorise l'élaboration du projet professionnel du salarié en matière de formation professionnelle.

L'entretien professionnel, de par le dialogue qu'il favorise au sein de l'entreprise, jouera un rôle important dans la mise en œuvre de la démarche de gestion prévisionnelle des emplois et de l'anticipation sur leur évolution.

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

Pour faciliter la mise en place des entretiens professionnels dans les entreprises de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne, les parties signataires proposent d'en décrire les principes généraux.

8.1. Principe

A l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur, consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi.

Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié et doit donner lieu à la rédaction d'un document écrit dont une copie est remise au salarié.

L'entretien professionnel est proposé systématiquement à certains salariés ayant eu une longue période d'absence de l'entreprise. Ainsi, l'employeur doit proposer cet entretien 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 et à l'issue d'un mandat syndical.

Au retour d'un congé parental d'éducation ou d'une période d'activité à temps partiel pour élever un enfant, l'entretien organisé entre l'employeur et le salarié doit servir à organiser le retour à l'emploi du salarié. Cet entretien vise également à déterminer les besoins de formation du salarié et à examiner les conséquences éventuelles du congé sur sa rémunération et l'évolution de sa carrière. A la demande du salarié, l'entretien peut avoir lieu avant la fin du congé parental d'éducation.

En application de l'article L. 6315-1, II, du code du travail, tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Ce récapitulatif, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que ce dernier a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- 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.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque le salarié n'a pas bénéficié des entretiens professionnels et d'au moins deux des trois mesures susvisées, son compte personnel de formation (CPF) sera abondé d'un crédit de 100 heures supplémentaires pour un salarié à temps plein ou de 130 heures pour un salarié à temps partiel.

Pour financer ces heures, l'entreprise devra verser à l'OPCA de branche une somme égale à 100 heures (ou 130 heures) multiplié par 30.

En cas de contrôle, lorsque l'entreprise n'a pas opéré ce versement ou opéré un versement insuffisant, elle sera mise en demeure de procéder au versement de l'insuffisance constatée à l'OPCA. A défaut, l'entreprise versera au Trésor public un montant équivalent à l'insuffisance constatée majorée de 100 %.

8.2. Thèmes abordés

Dans le but de favoriser l'adéquation entre les besoins de l'entreprise et le projet professionnel du salarié, les points suivants seront abordés :

- le projet professionnel du salarié et ses attentes en matière de formation ;
- les réponses de l'entreprise, identifiant notamment les compétences attendues et les formations qui ont été suivies ;
- un point sur les dispositifs de formation (plan de formation, période de professionnalisation, VAE, CIF, bilan de compétences...).

Au cours de l'entretien professionnel, les points suivants pourront être abordés :

- identification des objectifs de professionnalisation : amélioration des compétences, renforcement de la qualification... ;
- analyse des difficultés éventuelles rencontrées par le salarié dans la maîtrise de son activité ;
- recueil des attentes du salarié en matière de formation, de renforcement de compétences et des souhaits personnels d'évolution ;
- réflexions sur les actions de formation qui pourraient être mises en place en fonction des objectifs retenus et/ou des évolutions prévues et sur les conditions possibles de réalisation de ces actions ;
- information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation tout au long de la vie, notamment en application des nouveaux dispositifs (DIF, professionnalisation...).

8.3. Mise en œuvre de l'entretien professionnel

Initiative de l'entretien professionnel

L'entretien professionnel a lieu à l'initiative de l'employeur ou de son représentant. Le temps passé à l'entretien professionnel est considéré comme du temps de travail effectif.

En cas de refus du salarié de se présenter à l'entretien professionnel, l'employeur est considéré comme ayant rempli son obligation. Le salarié fait part à l'employeur de son refus par écrit lors de chaque proposition d'entretien.

En cas d'absence autorisée ou justifiée, il sera convenu d'une nouvelle date d'entretien.

Déroulement de l'entretien

Cet entretien se déroule dans les conditions déterminées par l'entreprise, en tenant compte, dans la mesure du possible, des spécificités de chaque organisation d'entreprise et des garanties à rechercher dans l'intérêt du salarié, notamment en matière de préparation et de confidentialité.

Le salarié sera informé préalablement de la date de son entretien.

Pour faciliter le déroulement de l'entretien professionnel, l'employeur met à disposition les meilleures conditions matérielles de réalisation.

Les salariés exerçant des mandats de représentation ont accès, au même titre et dans les mêmes conditions que l'ensemble du personnel, à l'entretien professionnel.

8.4. Synthèse et conclusions

Dans le mois suivant l'entretien, le salarié se verra remettre une synthèse écrite de l'entretien, indiquant le projet professionnel du salarié, les réponses de l'entreprise, les propositions communes en matière de formation professionnelle et d'acquisition de compétences.

Le document de synthèse transmis au salarié sera conservé par l'employeur et pourra servir de document d'appui à l'entretien professionnel suivant.

8.5. Procédure de recours

Dans le cas où le salarié se sentirait lésé sur le mode de fixation, le contenu de l'entretien ou la réponse de l'employeur, il aura la possibilité d'adresser un recours écrit auprès de ce dernier.

Il indiquera les motifs de son recours et formulera une nouvelle demande d'entretien au cours duquel il pourra, le cas échéant, se faire assister d'un représentant du personnel ou d'un salarié de l'entreprise en cas d'absence de représentation du personnel.

8.6. Conduite de l'entretien

Afin de faciliter la mise en place des entretiens professionnels dans les entreprises de la branche, les parties signataires conviennent d'établir un guide pour l'entretien professionnel annexé au présent accord (annexe VI).

Les employeurs ou le personnel d'encadrement, chargés des entretiens professionnels, pourront demander à bénéficier d'une formation pour la mise en œuvre et la conduite de ces entretiens.

Article 9

Conseil en évolution professionnelle

Conformément aux dispositions de l'article L. 6111-6 du code du travail, toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

Chaque salarié doit être informé, notamment par son employeur, de la possibilité de recourir à cet accompagnement.

Le présent dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé permet à tout salarié de faire un point sur sa situation professionnelle et, s'il y a lieu, d'élaborer et de formaliser un projet d'évaluation professionnelle avec un organisme habilité (Pôle emploi, APEC, mission locale, OPACIF et Cap emploi pour les salariés handicapés).

Article 10

Passeport d'orientation, de formation et de compétences

10.1. Objet

Dans le but de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié est en droit de pouvoir identifier et de faire reconnaître ses connaissances, compétences et aptitudes professionnelles.

Dans ce contexte, chaque salarié qui le désire peut, à son initiative, établir son « passeport formation ». Il en conservera la propriété et la responsabilité.

Afin d'en faciliter la réalisation, les signataires conviennent de mettre à disposition des salariés qui le souhaitent le « passeport formation industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne ».

10.2. Contenu de l'annexe

Ce document recense, par exemple :

- les certifications (diplômes, titres, CQP, etc.) obtenues en formation initiale ou continue (plan de formation, professionnalisation) ou dans le cadre de la VAE ;
- les actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue (plan de formation, professionnalisation) ;
- les emplois tenus et les connaissances, compétences, aptitudes professionnelles mises en œuvre.

Article 11

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les signataires confirment l'importance de la validation des acquis de l'expérience, notamment dans le cadre du dispositif législatif et réglementaire en vigueur.

Les signataires conviennent de poursuivre l'impulsion donnée au développement de la validation des acquis et à l'organisation d'actions qualifiantes débouchant sur une certification des compétences.

Les signataires s'engagent à développer l'information des salariés et des entreprises sur les dispositifs en vigueur ou sur ceux qui pourraient être mis en place en relation avec les équipes de l'OPCA de branche.

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet de faire reconnaître son expérience notamment professionnelle ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales, afin d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle.

La validation des acquis de l'expérience est un droit ouvert à tout salarié justifiant d'une expérience professionnelle (salariée ou non, bénévole...) de 3 ans en continu ou en discontinu, en rapport avec le contenu de la certification (diplôme, titre...) envisagée.

Les salariés en contrat à durée déterminée peuvent bénéficier d'un congé pour VAE dans des conditions particulières :

- ils doivent justifier d'une ancienneté de 24 mois (consécutifs ou non) en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs au cours des 5 dernières années, dont 4 mois (consécutifs ou non) sous contrat de travail à durée déterminée, au cours des 12 derniers mois ;
- ils perçoivent une rémunération calculée selon des règles identiques à celles prévues pour le CIF-CDD.

La VAE s'applique en principe à l'ensemble des diplômes et titres à vocation professionnelle ainsi qu'aux certificats de qualification. L'imputabilité des dépenses liées à la VAE est soumise au fait que la certification visée soit inscrite au répertoire national des certifications professionnelles.

La VAE se déroule selon différentes modalités :

- évaluation de la validité de la demande ;
- accompagnement pour aider le candidat à constituer les preuves (modalité facultative) ;
- constitution d'un dossier par le candidat qui retrace précisément son expérience ;
- réunion d'un jury, avec entretien éventuellement ;
- et, lorsque cette procédure est prévue par l'autorité qui délivre la certification, mise en situation professionnelle réelle ou reconstituée.

La VAE peut être organisée dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ou d'un congé spécifique : le congé pour validation des acquis de l'expérience.

Dans le cadre du plan de formation

L'employeur peut décider d'inscrire des actions de VAE dans le plan de formation de l'entreprise. Afin de mettre en œuvre de telles actions, une convention doit être conclue entre l'employeur, le salarié bénéficiaire et l'organisme (ou les organismes) qui intervien(nen)t en vue de la validation des acquis du candidat.

Le salarié bénéficiaire des actions de VAE conserve son statut (rémunération, protection sociale...) et demeure sous la subordination juridique de l'employeur. Une particularité toutefois : la validation des acquis de l'expérience ne peut être réalisée qu'avec le consentement du salarié. Son refus de procéder à une VAE proposée par l'employeur ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Le financement des actions de VAE organisées à l'initiative de l'employeur est assuré sur le budget formation correspondant ou l'OPCA de branche.

S'imputent sur ce budget :

- les frais relatifs à la validation organisée par l'autorité ou l'organisme habilité à délivrer une certification et à l'accompagnement du candidat dans la préparation de cette validation (ces frais sont ceux indiqués dans les conventions de VAE) ;
- la rémunération des salariés, dans la limite de 24 heures par bénéficiaire d'une action de VAE.

Dans le cadre du congé pour validation des acquis de l'expérience

D'une durée équivalente à 24 heures de temps de travail (consécutives ou non), le congé de validation des acquis de l'expérience est accordé à la demande du salarié, sur autorisation de l'employeur.

Le salarié peut demander ce congé pour participer aux épreuves de validation et, éventuellement, pour les périodes d'accompagnement à la préparation de cette validation.

Sa demande d'autorisation d'absence, adressée à l'employeur au plus tard 60 jours avant le début des actions de validation, doit préciser :

- le diplôme, le titre ou le certificat de qualification visés ;
- la dénomination de l'autorité ou de l'organisme qui délivrent la certification ;
- les dates, la nature et la durée des actions de validation des acquis de son expérience.

L'employeur informe le salarié par écrit de sa décision dans les 30 jours qui suivent la réception de la demande : accord ou report motivé de l'autorisation d'absence. Le report ne peut excéder 6 mois à compter de la demande du salarié.

Après un congé pour VAE, le salarié ne peut prétendre, dans la même entreprise, au bénéfice d'un nouveau congé VAE avant 1 an.

A la demande du salarié, le FONGECIF dont l'entreprise relève peut prendre en charge la rémunération et les éventuels frais liés à la VAE. Dès lors qu'il a obtenu de cet organisme la prise en charge des dépenses liées à son congé, le salarié perçoit une rémunération égale à celle qu'il aurait reçue s'il était resté à son poste de travail. La rémunération est versée par l'employeur, qui est remboursé par l'organisme.

Article 12

Bilan de compétences. – Congé de bilan de compétences

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences.

Le bilan de compétences a pour objet de permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et motivations et de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Ce bilan de compétences peut être réalisé à l'initiative soit de l'employeur, soit du salarié selon les conditions définies ci-dessous.

12.1. Bilan de compétences réalisé à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation

L'employeur peut proposer à un salarié de bénéficier, sous réserve de son accord, d'une action de bilan de compétences.

Le refus du salarié ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

L'employeur prend en charge les coûts afférents au bilan de compétences (rémunération, coût du bilan, remboursement de frais) sur le plan de formation.

Le salarié ayant bénéficié d'un bilan de compétences est seul destinataire des résultats détaillés de ce bilan et d'un document de synthèse, lesquels ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec l'accord du salarié.

12.2. Bilan de compétences réalisé à l'initiative du salarié dans le cadre d'un congé de bilan de compétences

Objet

Le congé de bilan de compétences a pour objet de permettre à tout salarié au cours de sa vie professionnelle de bénéficier d'une action de bilan de compétences, indépendamment de celle réalisée à l'initiative de l'entreprise. Ce bilan de compétences doit permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et individuelles ainsi que ses potentialités mobilisables dans le cadre d'un projet professionnel ou d'un projet de formation.

La durée du congé est limitée à 24 heures du temps de travail, consécutives ou non.

L'action de bilan donne lieu à un document de synthèse à l'usage du salarié.

Autorisation d'absence

L'ouverture du droit au congé de bilan de compétences des salariés est fixée à 5 ans consécutifs ou non en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont 12 mois dans l'entreprise.

Pour les salariés qui ont été titulaires de CDD, la condition requise est de 24 mois, en qualité de salarié, au cours des 5 dernières années, dont 4 mois sous CDD au cours des 12 derniers mois.

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail.

Délai de franchise

Tout salarié ayant bénéficié d'une autorisation d'absence pour suivre une action de bilan de compétences ne peut prétendre au bénéfice d'une autre autorisation d'absence dans le même but avant l'expiration d'un délai de franchise de 5 ans.

L'autorisation d'absence donnée pour suivre une action de bilan de compétences n'intervient pas dans le calcul du délai de franchise applicable au congé individuel de formation et de VAE.

Procédure

La demande d'autorisation d'absence du salarié doit parvenir par écrit à l'employeur au moins 60 jours avant le début du bilan de compétences. Elle doit préciser les dates et durée du bilan et le nom de l'organisme prestataire choisi par le salarié.

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours pour faire connaître soit son accord par écrit, soit les raisons de service motivant le report pour 6 mois au plus de l'autorisation d'absence.

Le salarié bénéficiaire d'un congé de bilan de compétences doit présenter sa demande de prise en charge des dépenses afférentes à ce congé à l'organisme paritaire visé au fonds de gestion du congé individuel de formation (FONGECIF) à compétences interprofessionnelle et régionale dont il relève.

Le salarié ayant bénéficié d'un bilan de compétences est seul destinataire des résultats détaillés de ce bilan et d'un document de synthèse, lesquels ne peuvent être communiqués à un tiers (donc à l'employeur) qu'avec l'accord du salarié.

Prise en charge

La prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à ce congé de bilan de compétences est accordée par l'organisme paritaire visé au fonds de gestion du congé individuel de formation (FONGECIF) dès lors que :

- l'ensemble des demandes reçues peuvent être simultanément satisfaites, compte tenu des priorités, critères et échéancier que l'OPACIF (FONGECIF) a définis ;
- l'organisme chargé de l'exécution de ce bilan de compétences figure sur la liste arrêtée par l'OPACIF (FONGECIF).

Rémunération du salarié

Le salarié bénéficiaire d'un congé de bilan de compétences qui a obtenu la prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à ce congé a droit à une rémunération égale à celle qu'il aurait reçue s'il était resté à son poste de travail.

La prise en charge de la rémunération s'effectue dans la limite de 24 heures par salarié et par action de bilan de compétences.

Sous réserve de l'application des conditions d'ancienneté et de délai de franchise, l'OPACIF (FONGECIF) peut, à la demande du salarié, assurer la prise en charge de tout ou partie des frais liés à la réalisation d'une action de bilan de compétences se déroulant en dehors du temps de travail de l'intéressé, sous réserve de l'application par l'organisme des dispositions de l'article VII susvisé.

L'OPACIF détermine la part maximum des ressources du FONGECIF qui est susceptible d'être affectée à ces prises en charge.

CHAPITRE V

OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS

Les parties signataires du présent accord confient à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications national les missions suivantes pour les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne :

- recueillir et rassembler les informations existantes ;
- mener des études et créer des outils visant à mieux connaître l'évolution qualitative et quantitative des métiers et des emplois, et à mieux connaître les besoins en compétences et en formations qui en découlent ;

- diffuser annuellement les informations recueillies auprès des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord auprès du secrétariat de la commission paritaire de la convention collective de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne.

CHAPITRE VI

COMMISSION RÉGIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION

Les partenaires sociaux s'engagent à mettre en place une commission régionale de l'emploi et de la formation durant l'année 2016.

CHAPITRE VII

MESURES D'ACCOMPAGNEMENT EN FAVEUR DES PME

Les obstacles au développement de la formation dans les petites et moyennes entreprises tiennent davantage à l'effet de taille qu'à la spécificité de leur activité. On constate ainsi que la dimension réduite des effectifs :

- limite les structures et les moyens propres à la formation ;
- restreint les possibilités de promotion interne et renforce la crainte de voir un salarié partir une fois formé ;
- rend difficile le départ en stage sans remplacement sur le poste de travail.

Plus généralement, ces entreprises ont des difficultés à bien identifier et à définir leurs problèmes en matière de formation et à anticiper dans une vision prospective de leur développement.

Les signataires considèrent comme essentiel d'encourager et de promouvoir le développement de la formation dans ces entreprises.

Cela implique :

- de les accompagner dans leurs projets, par la mise en œuvre d'actions plus spécifiquement axées sur l'aide et le conseil ;
- de porter à leur connaissance et à celle des salariés les dispositifs d'aide à la formation ;
- d'optimiser l'utilisation des fonds de la formation par une mutualisation des contributions versées par les entreprises dans les conditions prévues par la loi ;
- de les amener à élaborer des plans de formation qui traduisent la politique affirmée, construite et stratégique de l'entreprise en matière de production de compétences.

A cet effet, il appartient à l'OPCA de branche de poursuivre ses actions en faveur de la mise à disposition des entreprises, en particulier des petites et moyennes entreprises, pour l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle.

Entre ainsi dans les missions dévolues à l'OPCA de branche le fait de :

- contribuer au développement de la formation et de concourir à l'information, à la sensibilisation et à l'accompagnement des entreprises, en particulier les petites et moyennes entreprises, pour l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- favoriser les accompagnements plus spécifiques consacrés au PME-TPE, tels que par exemple :
 - l'aide à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise ;
 - l'aide à l'élaboration de budgets et au montage des dossiers de financement ;
 - l'aide à l'élaboration de cahier des charges pour la mise en œuvre d'actions de formation des salariés ;
 - l'aide à l'ingénierie de type GPEC.

CHAPITRE VIII

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

Article 13

Egalité entre les hommes et les femmes

Les signataires conviennent qu'il ne doit être fait aucune distinction entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation.

Ils s'engagent à favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle.

Les présentes dispositions sont à compléter avec celles prévues à l'article 29 de l'accord du 1^{er} juillet 2014 relatif à la réactualisation de la convention collective de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne.

Article 14

Insertion professionnelle des travailleurs handicapés

Les signataires s'engagent à favoriser l'accès des personnes handicapées à l'ensemble des dispositifs de formation prévu dans le présent accord dans le respect du principe d'égalité et en encourageant les entreprises à mettre en place les mesures appropriées.

Le cas échéant, elles pourront bénéficier d'actions spécifiques de formation ayant pour objets :

- leur insertion ou leur réinsertion professionnelles ;
- leur maintien dans l'emploi ;
- le développement des compétences ;
- l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle.

CHAPITRE IX

COLLECTE DES CONTRIBUTIONS PAR L'OPCA DE BRANCHE

Les entreprises de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne doivent verser leur contribution à l'OPCA de branche dans les conditions définies par l'accord régional du 18 novembre 2015 relatif à la collecte des contributions de formation professionnelle continue dans les industries du bois de pin maritime en forêt de Gascogne.

CHAPITRE X

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 15

Rôle du comité d'entreprise

Le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, est informé et consulté sur :

- les conditions de mise en œuvre des contrats de professionnalisation ;
- les conditions de mise en œuvre des périodes de professionnalisation ;
- les conditions de mise en œuvre de la fonction tutorale ;
- le plan de formation.

Article 16

Date d'effet

Le présent accord prend effet à compter de la date de sa signature.

Article 17

Dépôt. – Extension

Les parties signataires conviennent d'effectuer le dépôt du présent accord auprès des services compétents du ministère du travail, en confiant les démarches aux fédérations d'employeurs signataires.

Elles conviennent de demander l'extension et confient aux fédérations d'employeurs signataires de faire les démarches nécessaires à l'extension dans les meilleurs délais après signature.

Article 18

Clause de sauvegarde

Le présent accord annule et remplace toutes dispositions antérieures ayant le même objet. Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec des dispositions ultérieures de nature législative, réglementaire ou conventionnelle ayant une incidence sur le présent accord.

Article 19

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 20

Force obligatoire de l'accord

Les accords d'entreprise et d'établissement ayant le même objet ne peuvent comporter des clauses dérogeant aux dispositions du présent accord et, le cas échéant, ses avenants, sauf dispositions plus favorables.

Article 21

Adhésion

Toute organisation syndicale ou toute entreprise peut adhérer ultérieurement au présent accord dans les conditions et selon les modalités prévues à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Gradignan, le 18 novembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UIRPM ;

FIBA.

Syndicat de salariés :

FNCB CFTD.

ANNEXE I

DISPOSITIONS RELATIVES AUX CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

Formations prioritaires

Achat et logistique.

Administration : gestion, ressources humaines, comptabilité, informatique, communication.

Commercial, langues, développement export, marketing/vente.

Création, conception.

Gestion de production.

GPAO (automatisme, commandes numériques, etc.).

Maintenance, mécanique.

Qualité, sécurité, environnement.

Technologie de production et d'information.

Productique.

Opérations de production : sciage, délignage, triage, rabotage, séchage, affûtage, etc.

Langues.

Détermination des forfaits financiers de prise en charge

La participation financière de l'OPCA de branche pour le secteur des industries du bois de pin maritime est déterminée sur la base des forfaits horaires suivants :

- 25 €, dans la limite du coût réel :
 - pour les contrats conclus en vue de l'obtention d'un CQP ;
 - ou d'un diplôme reconnu par l'Etat ;
 - ou d'un titre professionnel reconnu par la branche ;
- 15 €, dans la limite du coût réel, pour les contrats conclus pour l'exercice d'un emploi de production, maintenance, qualité, sécurité, environnement en cas de formation externe ;
- 12 €, dans la limite du coût réel, pour les contrats conclus pour l'exercice d'un emploi de production, maintenance, qualité, sécurité, environnement en cas de formation interne ;
- 10 €, dans la limite du coût réel, pour les autres contrats.

Ces forfaits horaires pourront être modifiés pour tenir compte du coût réel lié aux spécificités de certaines formations, en tant que de besoin, par la CPREFP de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne.

ANNEXE II

DISPOSITIONS RELATIVES AUX PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION

Formations prioritaires

Liste des qualifications accessibles :

- achat et logistique ;
- administration : gestion, ressources humaines, comptabilité, informatique, communication ;
- commercial, langues, développement export, marketing, vente ;
- création, conception, design industriel ;
- gestion de production ;
- GPAO (automatisme, commandes numériques...) ;
- maintenance, mécanique ;
- qualité, sécurité, environnement ;
- technologie de production et d'information ;
- productique ;
- opérations de production : sciage, délignage, rabotage, triage, affûtage, etc. ;
- langues,

ayant pour objets la formation et le perfectionnement :

- des personnels de production et des services administratifs ;
- de l'encadrement, et plus particulièrement de l'encadrement de proximité ;
- des tuteurs.

Liste des publics prioritaires

Les personnels de production ou des services dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ou qui rencontrent des difficultés d'adaptation dans leur emploi, notamment :

- les opérateurs de production et les employés des services administratifs dont les postes intègrent des technologies nouvelles, dont les tâches deviennent plus complexes et gagnent en autonomie et en réactivité ;
- les personnels commerciaux qui doivent faire face aux enjeux des nouveaux marchés, des nouveaux produits et modes de consommation et au développement de l'export ;
- les techniciens et agents de maîtrise dont les rôles sont profondément transformés : formation générale, formations développant les compétences techniques, notamment la recherche et l'innovation et l'aptitude à animer des équipes ;
- les ingénieurs et cadres dont les fonctions requièrent de nouvelles compétences : maîtriser les disciplines telles que la démarche stratégique, le marketing, l'analyse financière, le contrôle de gestion, la logique approvisionnement...

Pour ces catégories de salariés, les actions d'accompagnement et de formation liées à la période de professionnalisation donnent lieu, en priorité sur les fonds réservés aux périodes de professionnalisation, à une participation financière de l'OPCA 3+.

Détermination des forfaits financiers de prise en charge

La participation financière de l'OPCA 3+ de branche, pour le secteur des industries du bois de pin maritime, est déterminée sur la base des forfaits suivants :

- 25 € pour les actions liées aux emplois de production, maintenance, qualité, sécurité, environnement, conducteur de travaux, ainsi que pour les actions permettant d'accéder à des fonctions nouvelles de chef d'équipe, d'agent de maîtrise ou d'encadrement, et enfin les actions permettant une reconversion professionnelle ;
- 15 € pour les autres actions de formation.

Ces forfaits sont limités aux frais réels. Ils incluent les frais pédagogiques et le coût salarial horaire charges patronales incluses.

ANNEXE III

DISPOSITIONS RELATIVES À LA FONCTION TUTORALE

Pour permettre le développement des actions de formation à l'exercice de la fonction tutorale et renforcer la formation en situation professionnelle, l'OPCA 3+ de branche peut prendre en charge, dans le cadre de la professionnalisation, les formations de tuteurs ainsi que les coûts liés à la fonction tutorale selon les conditions suivantes :

- 230 € par mois et par salarié en contrat ou en période de professionnalisation, pour une durée maximale de 6 mois. Ce plafond de 230 € est majoré de 50 %, donc porté à 345 €, lorsque le tuteur est âgé de plus de 45 ans ou qu'il accompagne un salarié appartenant à la catégorie de bénéficiaires visée à l'article L. 6325-1-1, à savoir les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale (art. D. 6332-91 modifié du code du travail) ;
- pour chaque salarié ou pour tout employeur de moins de 10 salariés qui bénéficie d'une action de formation en qualité de tuteur chargé d'accueillir et de guider dans l'entreprise les bénéficiaires de contrat ou de période de professionnalisation, dans la limite d'un plafond de 15 € par heure de formation et d'une durée maximale de 40 heures ; ces dépenses comprennent les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles ainsi que les frais de transport et d'hébergement.

ANNEXE IV

CHARTRE DE LA FONCTION TUTORALE

La charte de la fonction tutorale est définie pour assurer la réussite de chaque contrat ou période de professionnalisation dans la branche de la fabrication de l'ameublement.

Tout employeur qui embauche un salarié dans le cadre de la professionnalisation met en œuvre les dispositions relatives au tutorat pour accompagner le nouvel embauché.

Le tutorat est une relation particulière de formation entre un professionnel volontaire, choisi par son employeur, et un salarié embauché en contrat ou en période de professionnalisation.

Le tuteur a pour rôle d'accompagner un salarié dans le cadre de la professionnalisation.

Compétences requises du tuteur

Lorsqu'il choisit un salarié comme tuteur, l'employeur doit tenir compte de sa formation initiale ou continue, de son niveau de qualification et de l'objectif à atteindre.

Le tuteur, choisi parmi les professionnels reconnus, justifie de 2 ans d'expérience minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé et des compétences nécessaires (relationnelles, pédagogiques et managériales).

Missions du tuteur

Le tuteur est chargé d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le salarié pendant la durée de son contrat de professionnalisation. Il veille à son emploi du temps, participe à la liaison avec les formateurs du salarié et à son évaluation.

Il appartient à l'employeur de laisser au tuteur le temps nécessaire pour exercer ses fonctions. Chaque tuteur assure au maximum le suivi de trois salariés dans l'entreprise.

Préparation à la fonction

Afin d'acquérir ou de consolider les capacités pédagogiques nécessaires et requises pour assurer le tutorat, une formation pourra être dispensée au tuteur.

GUIDE DU TUTEUR

Ce guide est mis à la disposition du tuteur en charge de salariés embauchés dans le cadre de la professionnalisation.

C'est lui qui va assurer le suivi et la formation du nouvel embauché dans l'entreprise.

MISSION	OBJECTIF	ACTIVITÉ
1. Accueil	Aider le salarié à s'intégrer dans l'entreprise et dans le métier	Accueillir Eventuellement présenter l'entreprise et son environnement et présenter le salarié concerné, ses activités aux autres membres du personnel
2. Formation en entreprise	Favoriser les conditions d'apprentissage du métier	Organiser les activités à confier au salarié Aider le salarié à la compréhension du travail Guider le salarié dans l'exécution du travail

MISSION	OBJECTIF	ACTIVITÉ
3. Suivi du jeune	Accompagner le salarié dans la découverte de l'ensemble des aspects du métier et dans la construction de son projet professionnel	Développer l'épanouissement des aptitudes du salarié pour l'exercice du métier, sa motivation pour la profession et ses perspectives d'évolution personnelle
4. Evaluation	Mesurer les progrès du salarié en contrat de professionnalisation	Faire un bilan des résultats du salarié Veiller à la présentation du salarié aux examens et participer au contrôle en cours de formation.

Accueil du salarié

Discuter avec le salarié de son projet professionnel.

Organiser la visite de l'entreprise.

Vérifier les aspects matériels de l'accueil (vêtements, outils...).

Participer à la présentation de l'entreprise, son organisation et sa place dans le secteur professionnel.

Présenter l'équipe.

Aider le salarié à se présenter.

Présenter son rôle de tuteur.

Situer l'activité du salarié au sein de l'entreprise.

Expliquer les consignes de sécurité au niveau de l'entreprise.

Enoncer les droits et devoirs du salarié et de l'employeur.

Expliquer l'objectif du contrat de professionnalisation.

Expliquer au nouvel embauché les moyens d'information qui existent dans l'entreprise.

Formation du salarié dans l'entreprise

Prendre connaissance du contenu de la formation préparée.

Etablir un programme de travail pour les périodes en entreprise : avec qui, comment, pourquoi.

Expliquer les critères de performance de l'entreprise.

Faire connaître les matériels et matériaux utilisés.

Présenter les consignes de sécurité aux postes de travail.

Enseigner au salarié à préparer les situations de travail.

Guider le salarié dans la réalisation du travail.

Suivi et évaluation du salarié

Programmer des rencontres régulières et individuelles avec le salarié pour analyser les résultats obtenus et les moyens de les améliorer.

Suivre et évaluer ses résultats au regard des critères de la professionnalisation préparée.

S'assurer que les conditions sont réunies pour que le salarié se présente aux éventuelles épreuves.

ANNEXE V

LISTE DES FORMATIONS ÉLIGIBLES AU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

TYPE de validation	INTITULÉ DE LA FORMATION	NIVEAU / catégorie
CQP	« Tuteur en entreprise »	V
CQPI	« Agent logistique »	V
CQPI	« Conducteur d'équipement industriel »	V
CQPI	« Opérateur de maintenance industrielle »	V
CQPI	« Opérateur qualité »	V
CQPI	« Technicien de maintenance industrielle »	V
CQPI	« Technicien qualité »	V
TP	Agent de fabrication industrielle	V
TP	Agent d'installation et de maintenance des équipements numériques	V
TP	Conducteur(trice) d'installation et de maintenance industrielle	V
TP	Electricien(ne) de maintenance des systèmes automatisés	V
TP	Employé(e) administratif(ve) et d'accueil	V
TP	Opérateur(trice) régleur(se) d'usinage en commande numérique	V
TP	Commercial	IV
TP	Comptable assistant	IV
TP	Technicien(ne) d'atelier d'usinage	IV
TP	Technicien(ne) de maintenance industrielle	IV
TP	Technicien(ne) de production industrielle	IV
TP	Technicien(ne) supérieur(e) en gestion de production	III
TP	Technicien(ne) supérieur(e) en production industrielle	III
TP	Technicien(ne) supérieur(e) de maintenance industrielle	III
BEP	Bois option fabrication bois et matériaux associés	V
BEP	Métiers des services administratifs	V
CAP	Emballleur professionnel	V
CAP	Conducteur opérateur de scierie	V
CAP	Opérateur mécanicien conducteur de scieries et des industries mécaniques du bois, option mécanicien affûteur de sciage, tranchage et déroulage	V
CAP	Opérateur logistique	V
Bac pro	Technicien de scierie	IV
Bac pro	Technicien de fabrication et matériaux associés	IV
Bac pro	Pilote de ligne de production	IV
Bac pro	Maintenance des équipements industriels	IV

TYPE de validation	INTITULÉ DE LA FORMATION	NIVEAU / catégorie
Bac pro	Gestion-administration	IV
BP	Bureautique	IV
BTS	Développement réalisation bois	III
BTS	Négociation et relations client	III
BTS	Technico-commercial	III
BTS	Conception de produits industriels	III
BTS	Design de produits	III
BTS	Maintenance industrielle	III
LP	Achat et logistique	III
LP	Administration : gestion, ressources humaines, comptabilité, informatique	III
LP	Commercial, marketing, vente, développement export	III
LP	Gestion de production	III
LP	QSE	III
MA	Achat et logistique	II/I
MA	Administration : gestion, ressources humaines, comptabilité, informatique	II/I
MA	Commercial, marketing, vente, développement export	II/I
MA	Gestion de production	II/I
MA	QSE	II/I
MA	Management/communication	II/I
Certificat	Formation des membres du CHSCT	A
Certificat	Sauveteur-secouriste du travail (SST)	A
Certificat	Maintenir et actualiser ses compétences SST (MAC)	A
Certificat	CACES R. 389 (chariots automoteurs)	A
Certificat	CACES R. 386 (PEMP)	A
Certificat	Habilitation électrique	A
Certificat	TOEIC	B
Certificat	Brevet informatique et internet pour adulte (B2I)	B
Certificat	Passeport de compétences informatique européen	B
Certificat	TOEFL	B

ANNEXE VI
GUIDE DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Date de la convocation :

Date de l'entretien professionnel :

1^{re} partie

LE SALARIÉ

Nom, prénom :

Date de naissance :

Poste(s) occupé(s) :

Service :

Date d'entrée dans l'entreprise :

Ancienneté sur le(s) poste(s) :

LE RESPONSABLE CHARGÉ DE L'ENTRETIEN

Nom, prénom :

Fonction :

Service :

INTITULÉ DES FORMATIONS réalisées depuis N – 3	RÉSULTATS ATTENDUS	DURÉE	VALIDATION	ANNÉE

Commentaires :

.....

.....

2^e partie : Bilan professionnel

1.1. BILAN GLOBAL DES COMPÉTENCES mises en œuvre dans l'exercice de l'activité professionnelle	OUI	À RENFORCER	ACTIONS à développer
Connaissances professionnelles du (ou des) poste(s) occupé(s)			
Compétences techniques liées au(x) poste(s) occupé(s)			
Initiative et autonomie			
Transmission des savoir-faire			
Autres compétences spécifiques au(x) poste(s) occupé(s) Exemples : – communication et relationnel – maîtrise de logiciels – langues – capacités d'encadrement – –			

<p>2.2. PROPOSITIONS D'AMÉLIORATION DU POSTE</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
--

Commentaires :

.....

.....

Lexique

1. Connaissances professionnelles/compétences techniques

Le salarié connaît les techniques, les méthodes de travail, les règles et procédures nécessaires à la tenue du ou des postes occupés.

S'il s'agit de plusieurs postes occupés de savoir-faire de même niveau, on pourra parler de « polyvalence ».

S'il s'agit de plusieurs postes occupés de savoir-faire de niveaux différents, on pourra parler de « polycompétences ».

2. Initiative/autonomie

Le salarié traite avec initiative les problèmes habituels et non prévus, sans rechercher systématiquement l'assistance ou l'accord de ses collègues ou du responsable. Il rend compte des décisions prises dans la limite de ses prérogatives.

3. Transmission des savoir-faire

Le salarié transmet, en tant que de besoin, ses connaissances et ses savoir-faire et participe, le cas échéant, à l'intégration des nouveaux embauchés.

4. Propositions d'amélioration du poste

Des suggestions et des idées peuvent être émises dans le but d'amélioration du poste et de son environnement, notamment en matière de sécurité ou de conditions de travail.

3^e partie : Conclusions de l'entretien professionnel

3.1. Souhaits exprimés par le salarié

Formation(s) souhaitée(s)

.....

Changement de poste souhaité au sein de l'atelier, du service, de l'entreprise...

.....

Autres demandes

.....

3.2. Propositions d'actions

OBJECTIFS	TYPES D' ACTIONS

3.3. Observations du salarié sur le déroulement de l'entretien professionnel

.....

.....

3.4. Observations du responsable sur le déroulement de l'entretien professionnel

.....

.....

Signature du responsable

Signature du salarié

ANNEXE VII

DISPOSITIONS RELATIVES À L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Dans le cadre de la mise en place de l'entretien professionnel et de l'entretien de seconde partie de carrière, l'OPCA de branche peut prendre en charge des actions de formation dans les conditions suivantes.

Chaque personne chargée de la mise en place de cet entretien peut bénéficier, une fois dans sa carrière, d'une formation à l'entretien professionnel prise en charge sur le 0,50 %.

Forfait horaire maximum : 15 €, dans la limite de 14 heures maximum.

ANNEXE VIII
COORDONNÉES DU CFA DES INDUSTRIES DU BOIS

CFA des industries du bois
Seyresse
526, route d'Oeyreluy
40180 Dax

Accord interprofessionnel

**COMMERCES
(Pays de Rennes)**

**PROTOCOLE D'ACCORD DU 13 NOVEMBRE 2015
RELATIF À L'OUVERTURE EXCEPTIONNELLE DES COMMERCES LES JOURS FÉRIÉS
ET DIMANCHES DE 2016 À 2019 SUR LE PAYS DE RENNES**

NOR : ASET1650100M

Dans le cadre du dialogue social mené à l'échelle du pays de Rennes dans le champ du commerce de détail, les différents partenaires se réunissent tous les ans depuis 1997 afin de définir un protocole d'accord concernant l'ouverture des commerces les dimanches et les jours fériés.

Vu l'article L. 3133-1 du code du travail : « Les fêtes légales ci-après désignées sont des jours fériés : le 1^{er} janvier, le lundi de Pâques, le 1^{er} Mai, le 8 Mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 Juillet, l'Assomption, la Toussaint, le 11 Novembre, le jour de Noël » ;

Vu la loi n° 2008-351 du 16 avril 2008 relative à la journée de solidarité ;

Vu la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques modifiant notamment les articles L. 3132-26, L. 3132-25-4 du code du travail ;

Vu l'article L. 3132-12 du code du travail précisant que « certains établissements, dont le fonctionnement ou l'ouverture est rendu nécessaire par les contraintes de la production, de l'activité ou les besoins du public, peuvent de droit déroger à la règle du repos dominical en attribuant le repos hebdomadaire par roulement ». La liste des activités concernées est fixée à l'article R. 3132-5 du code du travail ;

Vu les arrêtés préfectoraux en vigueur sur le département d'Ille-et-Vilaine ordonnant la fermeture dominicale de certains établissements commerciaux (magasins de meubles, caravanings, salons de coiffure, boucheries-charcuteries) ;

Vu l'accord du 17 décembre 2010 relatif au repos hebdomadaire des salariés employés dans les commerces de détail à prédominance alimentaire d'une superficie supérieure à 700 m² sur le pays de Rennes confirmé par un nouvel accord signé le 13 novembre 2015 ;

Vu les consultations des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, d'une part, de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Suite aux discussions entre les partenaires sociaux, acteurs du commerce et élus du pays de Rennes visant à limiter jusqu'en 2019 inclus le nombre d'ouvertures exceptionnelles des commerces les jours fériés et dimanches à 6 dates par an, dans la limite de 4 jours fériés et de 3 dimanches maxi-

mum par an, les signataires du présent accord valident cette limitation pour les années 2016 à 2019 inclus.

Les dates précises feront l'objet d'un avenant annuel au présent accord avec les principes suivants :

- concernant les ouvertures exceptionnelles des jours fériés, les organisations représentatives des employeurs s'engagent à ne pas retenir un jour férié comme journée de solidarité ;
- concernant les ouvertures exceptionnelles du dimanche, si l'accord sur les jours fériés est respecté, les maires concernés par ce protocole auront la possibilité de prendre pour l'année suivante un arrêté municipal permettant aux commerces de détail, à l'exclusion des concessions automobiles et autres que ceux faisant l'objet d'une réglementation particulière, de déroger à la règle du repos hebdomadaire pour leurs salariés les dimanches inscrits dans l'avenant annuel (3 au maximum), tels que définis aux articles L. 3132-26, L. 3132-27 et R. 3132-21 du code du travail (rémunération au moins égale au double de la rémunération normalement due pour une durée équivalente, repos compensateur équivalent en temps et tous autres avantages légaux liés au travail du dimanche).

Dans le cas où des évolutions législatives et réglementaires majeures intervenaient sur le repos dominical au cours de cette période (2016-2019), le présent protocole d'accord sera rediscuté à l'issue de 3 années après sa signature.

Article 2

Pour le travail de ces jours précités, il sera fait appel exclusivement à des salariés volontaires. Conformément à la loi, le refus de travailler le dimanche ne pourra entraîner aucune sanction.

En conséquence, le salarié ne devra subir aucune pression, menace, discrimination ou sanction, aucun harcèlement de quelque nature que ce soit, directement ou indirectement avant et/ou après son refus éventuel de travailler lors de ces ouvertures exceptionnelles.

Pour garantir les intérêts des salariés qui seront amenés à travailler lors de ces dates, les parties s'engagent à veiller à la bonne et stricte application des textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur.

Par ailleurs, les entreprises dont les salariés ne bénéficient pas d'un accord ou d'une convention collective s'engagent sur les principes suivants :

- la rémunération des heures supplémentaires ;
- la contrepartie obligatoire au repos ;
- la durée du travail ;
- le repos quotidien.

Enfin, au vu de l'investissement de l'encadrement des commerces de détail à prédominance alimentaire à compenser les absences des salariés du collège I résultant de l'article 5.14.2, les organisations patronales s'engagent à attribuer une journée de repos compensatrice en sus des droits légaux des salariés des collèges II, III et IV sur la période du 15 janvier 2017 au 15 février 2017.

Article 3

Les partenaires sociaux et signataires de l'avenant s'engagent à établir un bilan annuel, afin d'évaluer la bonne application du présent protocole d'accord, et à définir un calendrier d'ouvertures des commerces lors des jours fériés et des dimanches pour chaque année qui fera l'objet d'un avenant annuel.

Les partenaires sociaux et signataires de l'avenant se rencontreront en amont en septembre de chaque année pour une validation avec l'ensemble des élus des ouvertures exceptionnelles des commerces de détail pour l'année suivante.

Article 4

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent protocole d'accord sera déposé auprès du service des conventions collectives du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes. Il sera également transmis à l'ensemble des présidents d'EPCI et des maires du pays de Rennes.

Fait à Rennes, le 13 novembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

MEDEF 35 ;

CGPME 35 ;

UPA 35.

Syndicats de salariés :

CFDT services 35 ;

CFE-CGC 35 ;

CSFV CFTC Bretagne.

Accord interprofessionnel

COMMERCE
(Pays de Rennes)

AVENANT DU 13 NOVEMBRE 2015
AU PROTOCOLE D'ACCORD DU 13 NOVEMBRE 2015
RELATIF À L'OUVERTURE EXCEPTIONNELLE DES COMMERCE LES JOURS FÉRIÉS
ET DIMANCHES DE 2016 À 2019 SUR LE PAYS DE RENNES

NOR : ASET1650101M

Article 1^{er}

Sur le territoire du pays de Rennes, les organisations conviennent que l'ensemble des commerces de détail alimentaires et non alimentaires, quelle que soit la taille, pourra ouvrir de manière exceptionnelle, pour l'année 2016, 3 jours fériés :

- le jeudi 5 mai (jeudi de l'Ascension) ;
- le lundi 16 mai (lundi de Pentecôte) ;
- le vendredi 11 novembre (Armistice 1918).

Par ailleurs, les organisations représentatives des employeurs s'engagent à ne pas retenir un jour férié comme journée de solidarité.

Article 2

Les organisations syndicales signataires prennent acte de la possibilité pour les maires concernés par ce protocole de prendre un arrêté municipal permettant aux commerces de détail, à l'exclusion des concessions automobiles et autres que ceux faisant l'objet d'une réglementation particulière, de déroger à la règle du repos hebdomadaire pour leurs salariés 3 dimanches pour 2016, tels que définis aux articles L. 3132-26, L. 3132-27 et R. 3132-21 du code du travail (rémunération au moins égale au double de la rémunération normalement due pour une durée équivalente, repos compensateur équivalent en temps et tous autres avantages légaux liés au travail du dimanche). Les trois dimanches seraient :

- le 10 janvier 2016 (1^{er} dimanche des soldes d'hiver) ;
- le 11 décembre 2016 (dimanche qui précède Noël) ;
- le 18 décembre 2016 (dimanche qui précède Noël).

Fait à Rennes, le 13 novembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

MEDEF 35 ;

UPA 35.

Syndicats de salariés :

CFDT services 35 ;

CFE-CGC 35 ;

CSFV CFTC Bretagne.

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE,
DE L'AGROALIMENTAIRE ET DE LA FORÊT

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2016/05

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Exploitations agricoles (Dordogne) : avenant n° 105 du 17 novembre 2015 relatif aux salaires minimaux	128
Exploitations agricoles de la zone céréalière (Aude) : avenant n° 98 du 2 décembre 2015 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2016	130
Exploitations agricoles, entreprises de travaux agricoles et ruraux, coopératives d'utilisation de matériels agricoles (Gers) : avenant n° 119 du 11 décembre 2015 relatif aux salaires minimaux	132
Exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de viticulture, champignonnières, CUMA, entreprises de travaux agricoles et ruraux, maraîchers et producteurs légumiers (Hautes-Pyrénées) : avenant n° 96 du 8 décembre 2015 relatif aux salaires minimaux	134
Exploitations agricoles de polyculture, élevage, viticulture, arboriculture, exploitations de maraîchage et exploitations de productions légumières (Haute-Garonne) : avenant n° 140 du 24 novembre 2015 relatif aux salaires minimaux	137
Coopératives agricoles de teillage du lin : avenant n° 43 du 16 juillet 2015 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} juillet 2015	139

Convention collective

**IDCC : 9241. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Dordogne)
(6 février 1968)**

(Etendue par arrêté du 9 juillet 1968,
Journal officiel du 25 août 1968)

AVENANT N° 105 DU 17 NOVEMBRE 2015

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX

NOR : AGRS1697033M

IDCC : 9241

Entre :

La FDSEA de la Dordogne ;

Le syndicat des employeurs de main-d'œuvre ;

Le syndicat des champignonnistes ;

La FDCUMA de la Dordogne ;

Le syndicat des EDT,

D'une part, et

Le syndicat départemental agroalimentaire CFDT de la Dordogne ;

La CFTC de la Dordogne ;

La FGTA FO de la Dordogne ;

Le SNCEA CFE-CGC de la Dordogne,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 31 de la convention collective est modifié comme suit :

« Salaires des ouvriers

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE (*)
101	9,64
102	9,70
201	9,77
202	9,94
301	10,07

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE (*)
302	10,25
401	10,43
402	10,71
(*) 1 euro = 6,55957 francs.	

Article 2

L'article 73 de la convention collective est modifié comme suit :

« Rémunération des cadres

(En euros.)

GROUPE	SALAIRE MENSUEL
3A	1 963
3B	2 400
2	2 800
1	3 318

Article 3

Les dispositions du présent avenant prennent effet le premier jour du mois suivant l'extension.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à la DIRECCTE.

Fait à Périgueux, le 17 novembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective
IDCC : 9111. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
DE LA ZONE CÉRÉALIÈRE
(Aude)
(12 juillet 1978)
(Etendue par arrêté du 23 mai 1979,
Journal officiel du 3 juin 1979)

AVENANT N° 98 DU 2 DÉCEMBRE 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2016
NOR : AGRS1697032M
IDCC : 9111

Entre :

La section des employeurs de main-d'œuvre du syndicat des exploitants agricoles du Lauragais,

D'une part, et :

La section départementale du syndicat Force ouvrière des salariés de l'agriculture de l'Aude ;

Le syndicat Force ouvrière des cadres de l'agriculture (SYNFOCA) ;

La CFTC-Agri ;

Le SNCEA CFE-CGC AFNCA (Association financement négociation collective en agriculture),

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'annexe I « Détermination des salaires » sont abrogées et remplacées par les suivantes :

« Les salaires bruts correspondant aux coefficients de la classification sont fixés ainsi qu'il suit à compter du 1^{er} janvier 2016 :

Personnel non cadre

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE
I Ouvrier exécutant	1	9,61
	2	10,10
II Ouvrier spécialisé	1	10,25
	2	10,37
III Ouvrier qualifié	1	10,54
	2	10,75

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE
IV	1	11,11
Ouvrier hautement qualifié	2	11,30

Personnel d'encadrement

Valeur du point au 1^{er} janvier 2016 : 10,91 €

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL
V	1	180	1 963,80
	2	192	2 094,72
VI	–	208	2 269,28
VII	1	219	2 389,29
	2	230	2 509,30

Article 2

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé à la DIRECCTE, unité territoriale de l'Aude, 320, chemin de Maquens, CS 70069, 11890 Carcassonne Cedex 9.

Fait à Carcassonne, le 2 décembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9321. – EXPLOITATIONS AGRICOLES,
ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX,
COOPÉRATIVES D'UTILISATION DE MATÉRIELS AGRICOLES
(Gers)
(12 juin 1954)**

(Etendue par arrêté du 29 novembre 1954,
Journal officiel du 11 décembre 1954)

AVENANT N° 119 DU 11 DÉCEMBRE 2015

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX

NOR : AGRS1697035M
IDCC : 9321

Entre :

La FDSEA,

D'une part, et

L'UD CFDT ;

L'UD CGT-FO ;

L'UD CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 25 de la convention collective, les salaires servant de base au calcul des rémunérations des ouvriers agricoles sont fixés comme suit (en annexe I « Salaires ») :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE
I	1	100	9,61
	2	115	9,85
II	1	130	9,91
	2	145	10,03
III	1	160	10,16
	2	175	10,25
IV	1	190	10,40
	2	200	10,67

Article 2

En application de l'article 26 de la convention collective, la valeur du point hiérarchique servant de base au calcul de la partie fixe du salaire des cadres est fixée à 0,0385916, ce qui donne les salaires suivants (en annexe I « Salaires ») :

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL
III	220	1 764
II	270	2 165
I	310	2 485

Article 3

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, prendra effet au premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension. Un exemplaire sera remis à chaque organisation signataire.

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail, deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, seront déposés en vue de leur enregistrement à la DIRECCTE, unité territoriale du Gers, unité de contrôle, BP 20341, 32007 Auch Cedex.

Fait à Auch, le 11 décembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9651. – **EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLYCULTURE,
D'ÉLEVAGE, DE VITICULTURE, CHAMPIGNONNIÈRES,
CUMA, ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES
ET RURAUX, MARAÎCHERS
ET PRODUCTEURS LÉGUMIERS
(Hautes-Pyrénées)
(6 juillet 1972)**

(Etendue par arrêté du 20 février 1973,
Journal officiel du 17 mars 1973)

AVENANT N° 96 DU 8 DÉCEMBRE 2015

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX

NOR : AGRS1697036M

IDCC : 9651

Entre :

La FDSEA des Hautes-Pyrénées ;

La FDCUMA des Hautes-Pyrénées ;

Le syndicat départemental des entrepreneurs des territoires,

D'une part, et

La fédération départementale de l'agriculture CFDT ;

La fédération départementale de l'agriculture CFTC-Agri ;

La fédération départementale des cadres CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 28 « Rémunération » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 28

Rémunération

Ouvriers et employés

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
I	1	9,61	1 457,55
	2	10,04	1 522,68

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
II	1	10,12	1 534,93
	2	10,16	1 541,06
III	1	10,40	1 577,82
	2	10,71	1 623,78
IV	1	11,06	1 677,39
	2	11,37	1 724,88

Techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
I Technicien	1	11,56	1 753,99
	2	11,77	1 784,63
I Agent de maîtrise	2	12,04	1 825,99
II Technicien	–	12,19	1 848,96
II Agent de maîtrise	–	12,60	1 911,77

Cadres

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
I	13,02	1 974,58
II	14,07	2 133,89

Gardiens de troupeaux en estive

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (*)
I	–	9,61	1 821,85
II	1	10,12	1 918,64
	2	10,16	1 926,29
III	1	10,71	2 029,64
	2	10,84	2 054,70
IV	–	11,42	2 165,39

(*) Convention de forfait comprenant 35 heures payées au taux normal et 7 heures payées à 125 %.

L'ensemble des éléments de rémunération ne pourra être inférieur au Smic correspondant au travail effectué. »

Article 2

Les parties contractantes demandent que les dispositions du présent avenant soient étendues à tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application de la convention collective et que celles-ci soient applicables le premier jour du mois qui suivra la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Tarbes, le 8 décembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9311. – **EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLY CULTURE, ÉLEVAGE,
VITICULTURE, ARBORICULTURE, EXPLOITATIONS DE MARAÎCHAGE
ET EXPLOITATIONS DE PRODUCTIONS LÉGUMIÈRES
(Haute-Garonne)
(29 juin 1971)**

(Etendue par arrêté du 17 mars 1972,
Journal officiel du 15 avril 1972)

AVENANT N° 140 DU 24 NOVEMBRE 2015

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX

NOR : *AGRS1697034M*
IDCC : 9311

Entre :

La FDSEA de la Haute-Garonne,

D'une part, et

Le SGA CFDT de la Haute-Garonne ;

La SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I de la convention collective est modifiée comme suit à compter du premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent avenant :

Valeurs monétaires horaires des coefficients hiérarchiques des ouvriers non-cadres visées à l'article 26 :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE
100	9,61
115	9,99
130	10,15
145	10,32
160	10,53
180	10,73
200	10,98
220	11,20

Article 2

L'annexe I de la convention collective est modifiée comme suit à compter du premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent avenant :

La valeur monétaire du salaire mensuel des cadres visée à l'article 64 est égale aux rémunérations suivantes :

(En euros.)

QUALIFICATION		COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL
Groupe	Catégorie		
3	B	236	1 872,25
	A	252	1 999,38
2	–	294	2 332,62
1	–	384	3 046,69

Article 3

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera remis à chacune des organisations signataires et deux exemplaires, une version sur support papier et une version sur support électronique, seront déposés à la DIRECCTE, unité territoriale de la Haute-Garonne.

Fait à Toulouse, le 24 novembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

**IDCC : 7007. – COOPÉRATIVES AGRICOLES DE TEILLAGE DU LIN
(21 mars 1985)**

(Etendue par arrêté du 26 août 1985,
Journal officiel du 5 septembre 1985)

**AVENANT N° 43 DU 16 JUILLET 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JUILLET 2015**

NOR : AGRS1697031M
IDCC : 7007

Entre :

La FESTAL,

D'une part, et

La CFTC-Agri ;

La FGA CFDT ;

La FGTA FO ;

La CFE-CGC ;

L'UNSA2A,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Majoration des salaires conventionnels à compter du 1^{er} juillet 2015 :

Ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise :

– valeur des 100 premiers points : 0,10051 €, soit + 1,10 % ;

– valeur des points suivants : 0,02323 €, soit + 1,10 %.

Cadres : valeur du point : 3,2699 €, soit + 1,10 %.

Cela donne :

Ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise

Pour les trois premiers coefficients « ouvriers, employés », un salaire de :

– coefficient 100 : $([100 \times 0,10051] + [0 \times 0,02323])$ € brut de l'heure, soit 1 524,44 € brut mensuel ;

– coefficient 108 : $([100 \times 0,10051] + [8 \times 0,02323])$ € brut de l'heure, soit 1 552,62 € brut mensuel ;

– coefficient 116 : $([100 \times 0,10051] + [16 \times 0,02323])$ € brut de l'heure, soit 1 580,81 € brut mensuel.

(Le salaire mensuel est pour une base de 151,67 heures.)

Pour les deux premiers coefficients « techniciens et agents de maîtrise », un salaire de :

- coefficient 244 : $([100 \times 0,10051] + [144 \times 0,02323])$ € brut de l'heure, soit 2 031,79 € brut mensuel ;
- coefficient 300 : $([100 \times 0,10051] + [200 \times 0,02323])$ € brut de l'heure, soit 2 229,09 € brut mensuel.

(Le salaire mensuel est pour une base de 151,67 heures.)

Cadres

Cadres de type 1 :

- échelon 1 au coefficient 630, un salaire mensuel brut de 2 060,04 € ;
- échelon 2 au coefficient 700, un salaire mensuel brut de 2 288,93 € ;
- échelon 3 au coefficient 800, un salaire mensuel brut de 2 615,92 €.

Cadres de type 2 :

- au coefficient 900, un salaire mensuel brut de 2 942,91 €.

Cadres de type 3 :

- au coefficient 1200, un salaire mensuel brut de 3 923,88 €.

Article 2

Le présent avenant prend effet à compter du 1^{er} juillet 2015.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 16 juillet 2015.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou

165160050-000216

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
