

Convention collective nationale

IDCC : **3222 | MENUISERIES, CHARPENTES ET CONSTRUCTIONS  
INDUSTRIALISÉES ET PORTES PLANES**

**Accord du 13 avril 2022**

relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

NOR : ASET2450492M

IDCC : 3222

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**UFME ;**

**UICB,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FG FO construction ;**

**FNCB CFTD,**

d'autre part,

Sont convenues et arrêtées les dispositions suivantes :

**Préambule**

Le présent accord a pour objet de mettre en œuvre, dans les secteurs des menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes, les dispositions de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ainsi que les textes réglementaires pris pour son application.

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

- le développement durable de l'emploi ;
- l'évolution professionnelle des salariés ;
- le développement économique des entreprises de la profession ;
- l'acquisition d'une qualification tout au long de la vie professionnelle notamment dans le cadre d'un contrat ou d'une période de professionnalisation.

Les organisations signataires souhaitent, par ailleurs, continuer à :

- développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelles menées dans le cadre du compte personnel formation (CPF) ou du plan de développement de compétences de l'entreprise afin notamment de permettre aux salariés de progresser, dans la mesure du possible, d'au moins un niveau de qualification au cours de la vie professionnelle ;
- assurer l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle.

Elles réaffirment essentiellement le rôle primordial de la formation professionnelle comme facteur de développement des connaissances et des compétences personnelles des salariés pour permettre l'adaptation de l'industrie aux profondes mutations du monde de demain, en tenant compte, en particulier, du cadre international.

Les organisations signataires se sont donc attachées à travailler au développement de l'observatoire prospectif des métiers et qualifications des menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes, à préciser les orientations relatives aux contrats de professionnalisation et la mise en œuvre du compte personnel formation (CPF).

Les organisations signataires attachent une attention particulière aux problèmes posés par l'évolution des métiers et des techniques, le nécessaire développement de la polyvalence, la recherche de l'égalité de traitement homme/femme dans l'accessibilité à la formation professionnelle, l'insertion des jeunes, l'évolution professionnelle des seniors ainsi que celle des salariés les plus fragilisés.

Par ailleurs, ils réaffirment que l'action de la branche doit prioritairement cibler, d'une part, les actions en faveur du recrutement, en particulier par la voie de l'alternance pour préparer le renouvellement des générations dans les entreprises, et, d'autre part, les actions visant à maintenir et développer les compétences des salariés.

Ils souhaitent enfin renforcer l'attractivité des métiers industriels, tant pour les jeunes que pour les demandeurs d'emploi, à travers des partenariats avec tous les acteurs de l'information et de l'orientation professionnelles, pour mieux communiquer sur les métiers « menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes ».

Les signataires conviennent que les dispositions contenues dans ce présent accord annulent et remplacent toutes dispositions contenues dans la convention collective des menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes et dans tout accord collectif de branche antérieur ayant même objet.

## **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires du présent accord, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises dont l'activité principale est la fabrication, l'activité de pose ne pouvant présenter qu'un caractère accessoire, dans le cadre de la catégorie 16.23Z de la nomenclature des activités française des catégories suivantes :

- charpentes et structures industrialisées en bois dont fermettes, lamellé-collé, bois lamellé croisé, poutres, poutrelles, panneaux-caissons, coffrages, écrans ;
- charpentes traditionnelles industrialisées en bois ;
- bâtiments industrialisés dont maisons ossature bois, bâtiments préfabriqués légers ou éléments de ces bâtiments, en bois ;
- éléments d'agencement intérieur en bois ;
- menuiseries industrialisées ;

- portes planes et blocs portes ;
- escaliers.

## **Article 2 | L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications**

### **2.1. Mise en place**

Pour accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels, il est rappelé qu'a été institué un observatoire prospectif des métiers et des qualifications pour les secteurs d'activité définis dans le champ d'application du présent accord.

### **2.2. Mission de l'observatoire**

L'observatoire a pour mission, sous le contrôle de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE), agissant en qualité de comité paritaire de pilotage :

- de recueillir et rassembler les informations existantes concernant l'emploi et la formation ;
- de 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 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.

### **2.3. 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 des secteurs des menuiseries, charpentes et constructions Industrialisées et portes planes.

La CPNE, agissant en qualité de comité paritaire de pilotage, fixe les orientations de l'observatoire, valide les travaux, et est consulté sur la politique de publication et de diffusion des résultats des travaux de l'observatoire.

L'observatoire rend compte périodiquement auprès de la CPNE, agissant en qualité de comité paritaire de pilotage, des travaux qu'il réalise notamment en ce qui concerne l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de la branche professionnelle.

La CPNE, agissant en qualité de comité paritaire de pilotage, de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications se réunit au moins une fois par an et autant que nécessaire à l'accomplissement de sa mission. Le fonctionnement de la CPNE, agissant en qualité de comité paritaire de pilotage de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, est identique à celui de la CPNE.

Elle est composée paritairement de 2 représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national signataire du présent accord et d'un nombre égal de représentants de la partie patronale. La présidence et la vice-présidence sont inversées par rapport à celles de la CPNE, c'est-à-dire que lorsque la partie patronale exerce la présidence de la CPNE, celle-ci exerce la vice-présidence de la CPNE, agissant en qualité de comité paritaire de pilotage de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et réciproquement pour la partie salariée.

### **2.4. Financement de l'observatoire**

Les dépenses de fonctionnement de l'observatoire sont financées par l'opérateur de compétences de la branche en application de la réglementation en vigueur.

### **3.1. Principes applicables au contrat de professionnalisation**

#### **a) Définition du contrat de professionnalisation**

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

Ce contrat est mis 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 plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualification(s) recherchée(s) ;
- une certification des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

#### **b) Durée du contrat de professionnalisation**

Le contrat de professionnalisation peut être conclu pour une durée indéterminée, ou pour une durée déterminée. Il doit être établi par écrit et doit être déposé dans les conditions prévues aux articles D. 6325-1 et D. 6325-2 du code du travail, et en tout cas, dans les conditions légales en vigueur à la date de sa conclusion.

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

Lorsque le contrat de travail est à durée indéterminée, l'action de professionnalisation est comprise entre 6 mois 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, les demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans ou plus, des femmes et des hommes reprenant une activité après une période d'interruption ;
- des natures de certification ou de formation particulière notamment les formations d'ingénieur, les BTS, les formations diplômantes ou les formations qualifiantes ;
- certains métiers et dans certains bassins d'emploi pour tenir compte des difficultés de recrutement, dans certains secteurs professionnels des menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes ;
- les contrats ayant pour objet l'obtention d'un CQP dont la durée de formation validée par la CPNE justifie une durée de contrat supérieure à 12 mois ;
- les contrats ayant pour objet l'obtention d'un diplôme ou d'un titre professionnel.

Cette durée peut enfin être portée à 36 mois pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification et les bénéficiaires de minima sociaux.

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

#### **c) 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, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes han-

dicapés 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 ou du contrat. Le temps consacré à la formation alternée est compris dans l'horaire de travail en vigueur dans l'entreprise.

#### d) 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.

Dans le cas d'un renouvellement du contrat de professionnalisation avec le même employeur, un nouveau contrat doit être conclu.

En cas de renouvellement, la durée du contrat est fonction du nombre d'heures de formation nécessaires pour l'obtention de la qualification, indépendamment de la durée de formation suivie lors du contrat initial. Dans tous les cas, la durée du contrat renouvelé ne peut être inférieure à la durée minimale légale de 6 mois.

### 3.2. Conditions relatives à la formation

#### a) Durée de la formation

La durée de la formation dans le cadre du contrat ou de l'action 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.

#### b) Nature de la formation

La formation doit permettre au salarié d'acquérir une des qualifications suivantes :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- soit reconnue dans les classifications figurant à l'article 18 de la convention collective menuiseries, charpentes et constructions industrialisées du 19 janvier 2017 ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche.

#### c) 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 indétermi-

née, 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 ou lorsqu'elle en dispose par le service de formation de l'entreprise.

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.

### **3.3. Montant de la rémunération assurée au titre du contrat de professionnalisation**

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

Ce salaire ne peut être inférieur à 65 % du salaire minimum de croissance pour les bénéficiaires âgés de moins de vingt et un ans et à 80 % du salaire minimum de croissance pour les bénéficiaires âgés de vingt et un ans et plus. Ces rémunérations ne peuvent être inférieures, respectivement à 75 % et 90 % du salaire minimum de croissance, dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Les titulaires des contrats de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure ni au salaire minimum de croissance ni à 85 % de la rémunération minimale relevant de leur coefficient en relation avec les classifications professionnelles de l'accord collectif de branche.

Les titulaires des contrats de professionnalisation bénéficient de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de leur formation.

### **3.4. 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.

### **3.5. Demande de prise en charge auprès de l'OPCO de branche compétent**

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'OPCO compétent au titre de la professionnalisation.

Dans un délai de 20 jours, l'OPCO compétent 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 direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS).

En cas de refus de prise en charge au motif que le contrat est contraire à une disposition légale ou conventionnelle, l'OPCO compétent notifie sa décision motivée à l'employeur et au salarié.

À défaut de décision de l'organisme paritaire dans les 20 jours, la prise en charge financière est réputée acceptée et le contrat réputé déposé.

### 3.6. Détermination des forfaits financiers de prise en charge

La participation financière de l'OPCO de branche compétent, pour les secteurs des menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes, est déterminée sur la base du forfait horaire suivant :

- 20 euros, dans la limite du coût réel, pour les contrats conclus en vue de l'obtention :
  - d'un CQP ;
  - ou d'une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- 12 euros, dans la limite du coût réel, pour les autres contrats.

Ce forfait horaire pourra être modifié pour tenir compte du coût réel lié aux spécificités de certaines formations, en tant que de besoin, par les signataires du présent accord au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes.

À l'occasion de chaque décision, le collège des employeurs et celui des salariés doivent disposer d'un nombre égal de voix. Pour égaliser les voix de chaque collège, la règle suivante est appliquée :

- chaque collège dispose au total d'un nombre de voix égal au résultat de l'opération : (nombre de membres présents du collège employeurs) × (nombre de membres présents du collège salariés) ;
- chaque membre dispose ainsi d'un nombre de voix égal au nombre de membres présents du collège auquel il n'appartient pas.

### 3.7. Rôle du comité social et économique ou du CSE central

Le comité social et économique ou le CSE central émet un avis sur les conditions de mise en œuvre des contrats de professionnalisation.

### 3.8. 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 leur est délivrée par l'organisme ou le service chargé de leur formation dans les 30 jours suivant la conclusion du contrat. En cas de rupture du contrat de professionnalisation, la carte est remise à l'établissement de formation, qui assure sa destruction.

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 4 | *La reconversion ou la promotion par l'alternance dite « Pro-A »*

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la « liberté de choisir son avenir professionnel » a supprimé le dispositif « période de professionnalisation » et créée une nouvelle voie d'accès à la formation par l'alternance pour les salariés en poste : la reconversion ou la promotion par l'alternance dite « Pro-A ».



Les partenaires sociaux de la branche souhaitent accompagner les salariés de la branche vers de la reconversion ou une promotion par la mobilisation du dispositif de la reconversion ou promotion par l'alternance dit « Pro-A » et permettre aux entreprises de la branche de répondre à leurs besoins en compétences et d'anticiper leurs évolutions.

#### **4.1. Objet des Pro-A**

La reconversion ou la promotion par alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience mentionnées à l'article L. 6313-5.

Elle concerne les salariés en contrat à durée indéterminée, les salariés, qu'ils soient sportifs ou entraîneurs professionnels, en contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 222-2-3 du code du sport et les salariés bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du présent code, notamment les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail. Elle concerne également les salariés placés en position d'activité partielle mentionnée à l'article L. 5122-1.

La reconversion ou la promotion par alternance permet à chaque salarié n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles et correspondant au grade de la licence d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui qu'il détient au moment de sa demande de reconversion ou de promotion par l'alternance.

Il est rappelé que pour l'aider dans cette démarche de reconversion ou de promotion par alternance, le salarié peut recourir au conseil en évolution professionnelle (CEP). Ce dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé est en effet proposé à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle.

#### **4.2. Mise en œuvre**

En application des dispositions légales, le salarié, pour bénéficier de la reconversion ou de la promotion en alternance, est soit :

- en contrat à durée indéterminée (CDI) à temps plein ou à temps partiel ou en contrat à durée indéterminée intermittent (CDII) ;
- bénéficiaire d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée (articles L. 5134-19 et suivants du code du travail).

L'action de reconversion ou de promotion par l'alternance peut être mise en œuvre à l'initiative de l'employeur ou du salarié, sous réserve de l'accord de l'employeur.

La mise en œuvre d'une action Pro-A doit prévoir :

- une formation en alternance prévoyant une progression pédagogique cohérente en centre de formation et en entreprise ;
- la désignation d'un tuteur ;
- un avenant au contrat de travail qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance.

L'avenant au contrat de travail est déposé à l'OPCO (opérateur de compétences).

L'OPCO dépose l'avenant auprès de la DREETS sous forme dématérialisée (code du travail, articles D. 6325-1 et suivants).



Les actions de formation de reconversion ou de promotion par alternance peuvent se dérouler en tout ou partie :

- pendant le temps de travail, avec maintien de la rémunération ;
- en tout ou partie en dehors du temps de travail à l’initiative soit du salarié, soit de l’employeur, après accord écrit du salarié, et sans dépasser 30 heures par salarié et par an. Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l’année, cette limite est fixée à 2 % du forfait (code du travail, art. L. 6324-7 ; code du travail, art. L. 6321-6, 2°).

L’employeur désigne un tuteur volontaire parmi les salariés de l’entreprise chargé d’accompagner chaque bénéficiaire de l’action de reconversion ou de promotion de l’alternance, notamment en lui aménageant éventuellement son temps de travail si cela s’avère nécessaire.

#### **4.3. Durée Pro-A**

La reconversion ou la promotion par alternance a une durée comprise entre 6 et 12 mois conformément à l’article D. 6324-1 du code du travail,

Cette durée peut être allongée jusqu’à 24 mois pour tous les publics éligibles à une reconversion ou à une promotion par l’alternance, conformément à l’article L. 6325-12 du code du travail.

Cette durée peut être allongée jusqu’à 36 mois pour les publics spécifiques tels que prévus à l’article L. 6325-1-1 du code du travail à savoir :

- pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus, qui n’ont pas validé un second cycle de l’enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d’un diplôme de l’enseignement technologique ou professionnel ;
- pour les salariés bénéficiaires de l’allocation aux adultes handicapés ;
- pour les salariés en contrat unique d’insertion.

#### **4.4. Qualifications visées**

La reconversion ou la promotion par alternance a pour but d’acquérir une qualification professionnelle reconnue par :

- un diplôme ou titre professionnel enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche, ou interbranche (CQPI) ;
- une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective.

En tenant compte des certifications professionnelles correspondant aux compétences nécessaires à l’exercice de métiers en tension, à l’exercice des « cœurs » de métiers et des métiers stratégiques et aux compétences émergentes rendues nécessaires en raison de fortes mutations d’activité ou transformation des postes de travail ou à l’exercice de nouveaux métiers, la liste des qualifications éligibles établie est la suivante :

- CAP menuisier fabricant ;
- CAP charpentier bois ;
- Bac pro technicien menuisier agenceur ;
- Bac pro technicien constructeur bois ;
- BTS systèmes constructifs bois et habitat ;
- BEP bois option D : menuiserie, agencement ;
- CQP menuisier industriel fabrication de fenêtres et de portes ;
- titre menuisier fabrication et bois dérivés ;
- peintre industriel (RNCP 34684) ;

- BTS étude et réalisation d'agencement ;
- BTS développement réalisation bois.

La CPNE examinera chaque année la liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A, et proposera si nécessaire les adaptations à la liste figurant précédemment. Les nouvelles certifications devront figurer dans un avenant au présent accord.

#### 4.5. Durée de la formation

La reconversion ou la promotion par l'alternance associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

La formation hors entreprise doit être comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée du dispositif de la reconversion ou promotion par l'alternance, dans le cadre des dispositions légales et réglementaires.

La durée de la formation hors entreprise peut toutefois être supérieure à 25 % :

- lorsqu'elles ont pour objet l'obtention d'un CQP, ou d'un diplôme ou d'un titre professionnel ou d'une qualification reconnue dans les classifications professionnelles ;
- lorsqu'elles sont conclues avec une personne n'ayant pas achevé un 2<sup>d</sup> cycle de l'enseignement secondaire, ou un 1<sup>er</sup> cycle de l'enseignement supérieur.

#### 4.6. Prise en charge financière des frais dans le cadre de la reconversion ou de la promotion par alternance (Pro-A)

La commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) détermine et révisé, le cas échéant, les taux de prise en charge des frais engagés dans le cadre de la reconversion ou de la promotion par alternance (Pro-A). Ce montant couvre tout ou partie des frais pédagogiques ainsi que des frais de transport et d'hébergement.

### Article 5 | Dispositions relatives à la fonction tutorale

Pour chaque titulaire des contrats de professionnalisation et pour les salariés en reconversion ou promotion par l'alternance, l'employeur peut choisir un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. À cet égard, le tuteur devra avoir une classification supérieure à celle visée par le salarié en formation. La personne choisie pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Une attention particulière sera portée par l'employeur aux salariés qui manifesteront le souhait de s'inscrire dans la démarche tutorale.

L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Le comité social et économique sera tenu informé des salariés choisis comme tuteurs.

#### 5.1. Missions du tuteur

Les missions du tuteur sont les suivantes :

- accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation ;
- organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;

- assurer la liaison avec l’organisme ou le service chargé des actions d’évaluation, de formation et d’accompagnement des bénéficiaires à l’extérieur de l’entreprise ;
- participer à l’évaluation du suivi de la formation.

L’employeur doit laisser au tuteur le temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former, notamment en aménageant, éventuellement son temps de travail si cela s’avère nécessaire.

## 5.2. Conditions d’exercice de la fonction de tuteur

Lorsqu’il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l’égard de plus de trois salariés bénéficiaires du dispositif de reconversion ou promotion par alternance.

L’employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l’égard de plus de deux salariés.

Les signataires du présent accord incitent les entreprises à promouvoir et à valoriser la fonction tutorale en instituant par négociation d’entreprise, par exemple, une prime de tutorat, des congés, etc.

## 5.3. Prise en charge financière

Il est 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, l’employeur peut demander la prise en charge à l’OPCO de branche d’un nombre d’heures liés à l’exercice de la mission du salarié tuteur.

Étant entendu que l’OPCO compétent pourra intervenir dans la limite des dispositions légales qui sont les suivantes à ce jour :

- 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 %, et 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 (code du travail, art. D 6332-91 modifié) ;
- pour chaque salarié ou pour tout employeur de moins de 11 salariés qui bénéficie d’une action de formation en qualité de tuteur chargé d’accueillir et de guider dans l’entreprise les bénéficiaires des contrats de professionnalisation et des salariés en reconversion ou promotion par alternance, 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.

## Article 6 | *Le compte personnel de formation*

### 6.1. 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 Caisse des dépôts et consignations gère le compte personnel de formation et ses conditions générales d’utilisation, ainsi que le service dématérialisé permettant au titulaire du compte de connaître ses droits et les formations éligibles.

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

## 6.2. Alimentation et comptabilisation du compte

Le compte personnel de formation est comptabilisé en euros et mobilisé par la personne afin de suivre, à son initiative, une formation. Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute.

Les salariés ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle du travail sur une année acquièrent 500 € par an pour se former, étant précisé que le montant inscrit au CPF est plafonné à 5 000 €.

Pour les salariés peu ou pas qualifiés (niveau BEP, CAP), le montant annuel du crédit CPF est majoré et porté à 800 € (plafond de 8 000 €).

Le compte du salarié dont la durée de travail a été inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année est alimenté, au titre de cette année, à due proportion de la durée de travail effectuée.

Le calcul des droits des salariés est effectué par la Caisse des dépôts et consignations au moyen des données issues de la déclaration sociale nominative des employeurs.

## 6.3. Acquisition du droit en cas de suspension du contrat de travail

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 proche aidant 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 la durée du travail effectuée.

## 6.4. Abondements

**I.** Les droits inscrits sur le compte personnel de formation permettent à son titulaire de financer une formation éligible au compte, au sens des articles L. 6323-6, L. 6323-21, L. 6323-31 et L. 6323-34 du code du travail.

**II.** Lorsque le coût de cette formation est supérieur au montant des droits inscrits sur le compte ou aux plafonds respectivement mentionnés aux articles L. 6323-11, L. 6323-11-1, L. 6323-27 et L. 6323-34 du code du travail, le compte peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements en droits complémentaires pour assurer le financement de cette formation. Ces abondements peuvent être financés notamment par :

1° Le titulaire lui-même ;

2° L'employeur, lorsque le titulaire du compte est salarié ;

3° L'opérateur de compétences de la branche ;

4° L'organisme mentionné à l'article L. 4163-14, chargé de la gestion du compte professionnel de prévention, à la demande de la personne, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État ;

5° Les organismes chargés de la gestion de la branche accidents du travail et maladies professionnelles en application de l'article L. 221-1 du code de la sécurité sociale, à la demande de la personne, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État ;

6° L'État ;

7° Les régions ;

8° Pôle emploi ;

9° L'institution mentionnée à l'article L. 5214-1 du présent code ;

10° Un fonds d'assurance-formation de non-salariés défini à l'article L. 6332-9 du présent code ou à l'article L. 718-2-1 du code rural et de la pêche maritime ;

11° Une chambre régionale de métiers et de l'artisanat ou une chambre de métiers et de l'artisanat de région ;

12° Une autre collectivité territoriale ;

13° L'établissement public chargé de la gestion de la réserve sanitaire mentionné à l'article L. 1413-1 du code de la santé publique ;

14° L'organisme gestionnaire de l'assurance chômage mentionné à l'article L. 5427-1 du présent code.

**III.** À l'exception du titulaire du compte personnel de formation, les financeurs mentionnés au II peuvent alimenter le compte du titulaire. Les sommes correspondant à cette alimentation supplémentaire sont versées à l'organisme mentionné à l'article L. 6333-1 dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État.

## **6.5. Formations éligibles**

Sont éligibles au compte personnel de formation les actions visées à l'article L. 6323-6 du code du travail, à savoir :

- les actions de formation sanctionnées par les certifications professionnelles enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), comprenant notamment les certificats de qualification professionnelle de branche (CQP) et interbranche (CQPI) ;
- les actions de formation sanctionnées par les attestations de validation de blocs de compétences enregistrés dans le RNCP ;
- les actions de formation sanctionnées par les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique (RS) mentionné à l'article L. 6113-6 comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles ;
- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
- les bilans de compétences ;
- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd ;
- les actions de formation, d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;
- les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. Seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions visées à l'article L. 5151-7 du code du travail.

## **6.6. Modalités de mise en œuvre**

### **6.6.1. Mobilisation du compte**

Le compte personnel de formation ne peut être mobilisé qu'à l'initiative du salarié.

Le salarié qui souhaite mobiliser son compte personnel de formation peut demander l'accord préalable de son employeur dans les conditions visées au point 6.6.1.1. Il peut également mobiliser son compte personnel de formation sans l'accord de son employeur, dans les conditions visées au point 6.6.1.2.

### 6.6.1.1. 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 visé ; 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.

### 6.6.1.2. 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.

### 6.6.2. 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.

## 6.7. Financement : prise en charge des frais pédagogiques par la Caisse des dépôts et consignations

Les frais pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances afférents à l'une des actions visées à l'article 6.5, suivie par le salarié, pendant le temps de travail ou en dehors du temps de travail, sont pris en charge par la Caisse des dépôts et consignations, dans la limite des droits inscrits sur son compte personnel de formation. Ces droits comprennent, le cas échéant, les droits acquis à raison de l'exercice des activités bénévoles ou

volontaires recensées sur son compte d'engagement citoyen prévu à l'article L. 5151-7 du code du travail.

Lorsque le coût de l'action est supérieur au montant des droits inscrits, le compte peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements complémentaires financés par les personnes visées à l'article L. 6323-4 du code du travail énoncées à l'article 6.4 du présent accord.

## **Article 7 | *Le conseil en évolution professionnelle***

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.

Le conseil accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles, et il facilite le recours, le cas échéant, au compte personnel de formation.

## **Article 8 | *Rôle de la section professionnelle de l'OPCO de branche compétent pour les différentes formations***

Les parties signataires prennent acte de l'arrêté du 29 mars 2019 portant agrément d'un opérateur de compétences (OPCO 2i).

Conformément aux termes de ce dernier :

- l'opérateur de compétences interindustriel « OPCO 2i » est agréé à compter du 1<sup>er</sup> avril 2019 ;
- le champ d'intervention de l'opérateur pour lequel l'agrément est délivré comprend notamment la convention collective nationale menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes ;
- le champ territorial de l'opérateur de compétences couvre l'ensemble du territoire métropolitain et la collectivité de Corse.

Les parties signataires prennent acte également des termes de l'article 8 de l'accord du 19 décembre 2018 constitutif de l'opérateur de compétences interindustriel « OPCO 2i » relatif aux missions des « Sections paritaires professionnelles », à savoir :

« Dans le respect des accords de branche et des orientations définies par les CPNE ou CPNEFP, les SPP ont pour mission, dans leur périmètre de compétences :

- d'anticiper les évolutions qualitatives et quantitatives de l'emploi, notamment par le biais d'études ;
- d'examiner et de coordonner :
  - la définition des niveaux de prise en charge des contrats en alternance et de la promotion ou reconversion par l'alternance ;
  - les priorités, critères et conditions de prise en charge en faveur des entreprises de moins de 50 salariés ;
  - les conditions de prise en charge des dispositifs financés dans le cadre d'une contribution conventionnelle ;
- de suivre les engagements des dispositifs financés dans le cadre d'une contribution supplémentaire versée sur une base volontaire ;
- d'organiser un appui technique en matière d'ingénierie de certification, d'ingénierie de formation, d'actions de formation collective spécifiques, de promotion des métiers, de partenariat public ou privé ;
- de proposer les qualifications utiles pour les entreprises et justifiant la création ou la modification de certifications professionnelles, de titres et de diplômes ;



- de faire toute proposition aux branches professionnelles aux fins de développer l’alternance et
- les compétences des salariés, en particulier dans les TPE et les PME ;
- de suivre l’activité de l’OPCO et faire toute proposition au conseil d’administration dans ce domaine. »

## **Article 9 | Dispositions diverses**

### **9.1. Date d’effet**

Le présent accord prend effet à compter de la date de dépôt. Les parties conviennent de se rencontrer en cas de difficulté d’application du présent accord.

### **9.2. Dépôt et extension**

Les parties signataires demandent à la partie patronale d’effectuer le dépôt à la direction générale du travail, de l’emploi et de la formation professionnelle et au greffe du conseil des prud’hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d’extension du présent accord.

L’ensemble des partenaires sociaux de la profession recevront copie des récépissés de dépôt et de la demande d’extension.

### **9.3. Clause de sauvegarde**

Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec des dispositions ultérieures de nature législatives, réglementaires ou conventionnelles, ayant une incidence sur le présent accord postérieures à sa date de signature.

Dans cette hypothèse, les partenaires sociaux signataires du présent texte conviennent de se réunir afin de procéder au réexamen de ces dispositions.

### **9.4. Durée de l’accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

### **9.5. 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.

### **9.6. Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Les modalités de mise en place de la formation professionnelle sont indépendantes de la taille de l’entreprise employant lesdits salariés. Dès lors, le présent accord est applicable à l’ensemble des entreprises et ne prévoit pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

*Fait à Paris, le 13 avril 2022.*

(Suivent les signatures.)