

# FÉDÉRATION GÉNÉRALE FORCE OUVRIÈRE

CONSTRUCTION

BULLETIN D'INFORMATION N° 641 | NOVEMBRE 2015



**ÉDITORIAL** de Jean-Claude Mailly du 14 octobre 2015

## AGIR AVEC DÉTERMINATION, LUCIDITÉ ET EFFICACITÉ

Notre Comité confédéral national s'est tenu les 7 et 8 octobre derniers.

Il a fait le point des positions et revendications d'actualité quelques mois après le congrès confédéral de Tours.

Vous trouverez la résolution adoptée unanimement (deux abstentions) à l'issue des travaux dans les pages suivantes.

Chômage et emploi, protection sociale, retraites, services publics, investissement, Code du Travail et négociation collective demeurent les préoccupations majeures.

Une motion spécifique de soutien au syndicat FO d'Air France a également été adoptée.

Parmi les sujets d'actualité immédiate figurent notamment la négociation avec le patronat sur les retraites complémentaires, la préparation par le gouvernement d'une loi sur le Code du Travail, la négociation collective et le numérique, ainsi que la conférence dite sociale où nous aurons à présenter et à défendre nos positions et revendications.

Dans ce contexte et en fonction des évolutions, il nous appartient d'agir avec détermination, lucidité et efficacité.

Détermination à défendre et faire valoir nos positions, et parvenir ainsi à modifier la politique économique et sociale d'austérité.

Dans ce contexte, face au néolibéralisme gouvernemental, une grève interprofessionnelle, à même de faire plier le gouvernement et le patronat, est l'objectif.

Lucidité car cela ne se fait pas en claquant des doigts.

Les travailleurs, s'ils se mobilisent dans leurs entreprises, administrations ou secteurs d'activité, hésitent à s'engager dans un mouvement interprofessionnel.

L'efficacité c'est donc de construire le rapport de forces, notamment par une information large des salariés pour montrer les divers dangers économiques, sociaux et démocratiques d'une telle politique, et démontrer que d'autres choix sont possibles. Rien n'est inéluctable, tout est envisageable.

Frank SERRA, Secrétaire Général

INFORMATIONS GÉNÉRALES › p. 2-6 et p. 45-46

BOIS › p. 7-13

PANNEAUX À BASE DE BOIS › p. 14-16

ARCHITECTURE › p. 17-26

FEDENE › p. 27

CHAUX › p. 28-29

UNICEM › p. 30-43

CIMENTIERS › p. 44

# COMITÉ CONFÉDÉRAL NATIONAL DE LA CGT FORCE OUVRIÈRE PARIS, LES 7 & 8 OCTOBRE 2015

## RÉSOLUTION

Réunis les 7 et 8 octobre à Paris, le CCN s'inscrit dans l'ensemble des revendications des résolutions du 23<sup>e</sup> Congrès confédéral de février 2015 à Tours.

### »» METTRE UN TERME À L'AUSTÉRITÉ, UNE NÉCESSITÉ SOCIALE ET DÉMOCRATIQUE

Les politiques d'austérité mises en œuvre par les gouvernements sous le dictât de la Commission Européenne en Europe comme en France sont destructrices de services publics, d'emplois et de droits sociaux. Elles génèrent également une montée des inégalités et de la précarité. Face à ce dogme socialement, économiquement et démocratiquement suicidaire, le CCN réaffirme son opposition au Pacte Budgétaire Européen dont le Traité de Stabilité de Coordination et de Gouvernance (TSCG).

### »» RIGUEUR

Au niveau national, du fait de la rigueur budgétaire, la réduction massive de la commande publique de l'État et des collectivités a déjà détruit depuis 2010 plusieurs dizaines de milliers d'emplois, publics comme privés. Le CCN exige un investissement public et une intervention publique permettant de répondre aux besoins de la nation tout en créant de l'activité et de l'emploi. Il dénonce le désengagement continu de l'État et la réduction de ses implantations territoriales au motif d'économies budgétaires accélérés par la revue des missions de l'État. De même, le CCN soutient l'action des agents de la FPH pour la défense de leurs conditions de travail et des moyens de l'hôpital public tout en réaffirmant son opposition au projet de loi santé. Le CCN soutient également les différentes actions des agents de la fonc-

tion publique territoriale qui subissent un véritable plan de suppressions d'emplois généré par les différentes lois touchant à la FPT. Le CCN soutient l'action des personnels de l'Éducation Nationale exigeant l'arrêt des contrerformes qui appliquent la rigueur et l'austérité à l'Éducation Nationale contre les missions de l'école publique et les statuts des fonctionnaires d'État des personnels.

Le CCN rappelle son attachement indéfectible au statut général et aux spécificités des 3 versants de la fonction publique et son opposition au protocole Avenir de la Fonction Publique-Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations (AFP-PPCR) qui remet en cause les garanties fondamentales pour les agents publics et les citoyens. Le CCN dénonce l'abus d'autorité du Premier ministre imposant un protocole minoritaire.

### »» PRÉCARITÉ

Cette austérité s'accompagne de politiques libérales, toutes axées sur la baisse du coût du travail et le blocage des salaires. Face à cela, l'augmentation du pouvoir d'achat demeure la revendication prioritaire et immédiate pour les travailleurs. Le CCN revendique notamment un SMIC à 1 780 € brut par mois, une revalorisation immédiate de 8 % de la valeur du point d'indice gelé depuis 2010 et une augmentation générale des salaires, des pensions, des retraites, des allocations et des minima sociaux.

### »» LE MODÈLE EST EN CRISE CAR LE MODÈLE EST EN CAUSE

Au motif du libre-échange, on assiste à une multiplication de traités internationaux organisant de nouvelles dérégulations, dérèglements et privatisations, tout en harmonisant

les droits sociaux vers le moins-disant social. Le CCN exige l'arrêt des tractations menées en catimini par la Commission européenne avec d'autres États notamment les accords CETA, TTIP, TISA ou celui initié avec la Chine.

## »» DÉRÈGLEMENTATION

Symbole de la politique économique française visant au motif de compétitivité à flexibiliser le droit du travail, déréglementer, libéraliser, la loi dite Macron « *pour la croissance et l'activité* » fragilise les salariés et détricote les droits sociaux collectifs. Le CCN dénonce cette loi qui s'inscrit dans le néolibéralisme appliqué aux plans européen et national et réclamé par le patronat. La réforme Prud'homale répond de cette logique en transférant vers une justice privée les contentieux du travail des conseils des prud'hommes. Le CCN condamne cette véritable justice expéditive qui amputera à nouveau les droits des salariés.

Le CCN dénonce l'amendement voté en première lecture par l'Assemblée nationale dans la loi sur la liberté de création qui légitime la pratique amateur dans les entreprises de spectacles vivants professionnels.

## »» COMPÉTITIVITÉ

FORCE OUVRIÈRE combat les politiques publiques qui au motif de « compétitivité », remettent en cause les droits des travailleurs et l'emploi. Dans ce cadre, les accords dits de « compétitivité » aggravés par la loi Macron ne font qu'amplifier le pouvoir des entreprises de faire du chantage à l'emploi.

Le CCN exige le retrait du pacte de responsabilité, cadeau de 41 milliards au patronat doublé d'un marché de dupes en matière d'emplois, affaiblissant de plus le financement de la Sécurité Sociale et le fonctionnement des services publics du fait des exonérations et des 50 milliards de réduction de dépenses publiques et sociales. Le CCN s'oppose également aux 150 mesures de « *simplification pour les entreprises* », issues des revendications du patronat, décidées par le gouvernement et qui s'effectuent au détriment des salariés. Le CCN condamne les aides publiques aux entreprises distribuées sans ciblage, sans conditionnante, ni contrôle comme c'est le cas avec le CICE. Il réclame une stratégie ambitieuse des pouvoirs publics

en matière industrielle. Il réclame également de la part des entreprises privées un réel retour à l'investissement productif, en lieu et place des placements financiers et redistribution aux actionnaires. Comme le montre l'actualité, la répartition des richesses produites par le travail des salariés s'effectue en faveur du capital et des actionnaires. Pour le CCN, l'augmentation des salaires, la création d'emplois de qualité et l'investissement productif doivent être réellement et enfin privilégiés.

La hausse massive, continue et dramatique du chômage, rappelle chaque mois l'échec de la politique économique imposée. Pour le CCN, la consommation et l'investissement notamment public, l'innovation notamment industrielle, sont les clés pour relancer l'activité, l'emploi et la croissance.

Par ailleurs, réduire encore la part de l'impôt sur le revenu conduit à une inégalité et à une injustice fiscale en augmentant les impôts indirects et fragilise à nouveau les services publics et organismes sociaux. Le CCN rappelle sa revendication d'une grande réforme fiscale, juste et redistributive et s'oppose à la mise en place d'un prélèvement à la source, antichambre de la fusion IRPP/CSG.

## »» DÉFENDRE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE, LES VALEURS RÉPUBLICAINES ET L'INDÉPENDANCE SYNDICALE

### Égalité

Le CCN réaffirme son attachement à la République, une et indivisible, facteur consubstantiel à l'égalité de droits. C'est pourquoi il s'oppose à la réforme territoriale, balkanisant l'action publique et faisant disparaître les communes et départements. Le CCN exige l'abrogation des lois correspondantes et notamment de la loi NOTRe. Le CCN confirme sa condamnation des réformes qui territorialisent l'école de la République et les universités. De même, le CCN considère que le rapport dit Combrexelle sur « *La négociation collective, le travail et l'emploi* » promeut une inversion de la hiérarchie des normes et la suppression du principe de faveur, en donnant priorité à la négociation d'entreprise sur les négociations

de niveau national et la loi. Ce rapport s'inscrit dans une démarche idéologique et néolibérale qui conduit à transformer la place et le rôle du droit en le soumettant aux dogmes économiques libéraux et constitue une attaque fondamentale contre le Code du Travail et en particulier envers les droits des salariés et des droits collectifs. Au prétexte du numérique, le rapport dit Mettling sur la « *Transformation numérique et vie au travail* » s'inscrit dans cette tendance en promouvant l'individualisation de la relation sociale et la régulation à l'échelle de l'entreprise, sources d'inégalités.

Toute remise en cause de la hiérarchie des normes dans le privé aura son équivalent dans le public : conventions collectives et statuts nationaux seraient remis en cause, affaiblissant fortement les garanties des salariés et les principes républicains dont l'égalité de droit.

Le CCN réaffirme son attachement à la négociation collective et au respect de la hiérarchie des normes. Le CCN dénonce le recul inacceptable en matière de négociation sur l'égalité professionnelle qui fragilise davantage les femmes dans l'accès à l'emploi. En outre, le CCN dénonce la loi relative à « *La transition énergétique pour la croissance verte* » affaiblissant des filières industrielles, conduisant à l'augmentation du coût de l'énergie, fragilisant l'indépendance énergétique française et territorialisant l'énergie là encore au détriment de l'égalité de droits.

## Liberté

La crise économique toujours en cours ne doit en aucun cas servir de prétexte aux tenants du libéralisme pour réduire à néant la dimension sociale, que ce soit à travers la remise en cause de l'expression démocratique des salariés de faire valoir leurs droits et exprimer le rapport de force, que lors des négociations de la COP 21 où les dimensions économiques et environnementales dominant. Le CCN condamne la loi sur le renseignement. Ces dispositifs d'entrave à la liberté syndicale doivent être combattus. De plus le CCN rappelle que le droit à la formation professionnelle reste une dimension fondamentale des droits des travailleurs. La renvoyer au marché, casser l'AFPA c'est, en participant à la baisse du coût du travail, abandonner de fait toute politique de promotion sociale. Par ailleurs, le CCN n'accepte aucune remise en cause du droit de grève et soutient l'action des travailleurs pour

défendre partout dans le monde ce droit essentiel mais chaque jour remis en cause. De plus, face à l'absence de politique commune des États et aux drames humains quotidiens, le CCN réclame la mise en place d'une solidarité et d'une politique européenne en matière migratoire. Le CCN considère que la crise du système capitaliste, l'accroissement des inégalités et le maintien de la pauvreté de larges populations, conséquence en particulier de la course sans fin à la baisse du coût du travail, sont facteur de conflits et de guerres dont les victimes sont encore aujourd'hui les travailleuses et les travailleurs.

Au niveau national, le CCN réaffirme son attachement au repos dominical et au respect des conditions de travail des salariés en s'opposant à la généralisation et à la banalisation du travail du dimanche et du travail de nuit. Le CCN réaffirme également le respect de la vie privée des salariés en condamnant notamment tous les dispositifs de collecte et de traitement de leurs données à caractère personnel à surveillance et de fichage.

## Fraternité

À l'heure où sont célébrés les 70 ans de la Sécurité Sociale, le CCN réitère son attachement aux principes fondateurs de 1945, dont nous éloignent de plus en plus les contre-réformes successives et les exonérations massives de cotisations patronales. Il réaffirme son attachement aux différents régimes de protection sociale (régime général, régime agricole...). Le CCN condamne le projet de loi de Marisol TOURAINE qui accroît la régionalisation de la santé et les regroupements des hôpitaux publics en réduisant les moyens. Il suppose au PLFSS 2016 qui instaure un ONDAM hospitalier historiquement bas, asphyxiant les établissements.

Concernant la protection sociale complémentaire, le CCN confirme son attachement à la solidarité intergénérationnelle et exige le retrait de l'article du PLFSS qui veut créer une « mutuelle senior » pour les retraités de plus de 65 ans.

Le CCN réaffirme sa volonté d'aboutir à un accord sur les retraites complémentaires AGIRC-ARRCO favorable aux intérêts des salariés et retraités dont le pouvoir d'achat ne cesse de diminuer. Il en va de l'avenir du paritarisme, élément de l'indépendance syndicale, de la politique conventionnelle au niveau inter-

professionnel, et de la nature des relations sociales. Le CCN dénonce les propositions du Medef qui visent uniquement à reculer l'âge de la retraite à 65 ans. Il s'oppose également à l'instauration d'une taxe sur les pensions. Le CCN est favorable à une augmentation graduelle des taux de cotisation permettant d'augmenter les recettes et d'assurer ainsi l'équilibre des comptes en maintenant le niveau des pensions. Plus généralement le CCN rappelle son opposition à la mise en œuvre d'une réforme systémique des retraites.

## Indépendance

Le CCN réaffirme son attachement indéfectible à la Charte d'Amiens adoptée le 13 octobre 1906 par la vieille CGT, celle de 1895 que continue FORCE OUVRIÈRE et qui fête cette année ses 120 ans.

Le CCN s'oppose fermement aux attaques incessantes et sans précédent sur la liberté et le droit syndical et réaffirme son profond attachement à la liberté et à l'indépendance syndicale qui sont à la base de toutes les actions revendicatives de FO dans la négociation comme dans l'action. À ce titre le CCN rappelle sa condamnation de la loi sur la représentativité qui a pour but de réduire l'expression libre et indépendante en particulier de notre organisation syndicale. Il revendique l'abrogation des lois liberticides dites de représentativité et condamne la loi dite Rebsamen relative au « *dialogue social et à l'emploi* » qui porte atteinte aux institutions représentatives du personnel et aux syndicats, affaiblissant le rôle essentiel des CHSCT et fusionnant les négociations collectives obligatoires. Le CCN appelle à la plus grande vigilance quant aux risques de remise en cause des droits conven-

tionnels et de la représentation des salariés dans le cadre de la restructuration des Branches.

Face à toutes ces attaques, le développement syndical est une priorité : le CCN appelle l'ensemble des syndicats et militants à amplifier la syndicalisation en développant de nouvelles implantations et en renforçant les structures existantes par l'augmentation du nombre d'adhérents. Le CCN apporte son soutien à tous les syndicats FO et tous les travailleurs qui, chaque jour, combattent y compris par la grève, pour défendre et faire aboutir leurs revendications et intérêts légitimes.

Le retrait du pacte de responsabilité et l'arrêt des politiques d'austérité, la défense de la fonction publique et de son statut, la lutte contre les déréglementations en cours et l'inversion de la hiérarchie des normes, la sauvegarde de la protection sociale, du paritarisme, du Code du Travail et des conventions collectives ainsi que l'augmentation générale des salaires nécessitent un combat social et républicain couplé d'une réaction interprofessionnelle.

Construire le rapport de force à même de faire reculer le gouvernement et le patronat et faire aboutir les revendications de FO est indispensable. Dans ce cadre, après le 9 avril 2015, le CCN mandate la Commission Exécutive confédérale et le Bureau confédéral pour mener une large campagne d'information auprès de tous les salariés afin de les mobiliser avec toutes les structures de FO et pouvoir prendre toutes les initiatives nécessaires pour construire le rapport de force par la grève interprofessionnelle.

Adoptée à l'unanimité avec 2 abstentions.





FÉDÉRATION GÉNÉRALE FORCE OUVRIÈRE  
CONSTRUCTION

## TRESORERIE

Aux secrétaires et trésoriers de syndicats

**Objet : COTISATIONS 2016  
Taux du timbre et de la carte 2016**

Cher(e)s camarades,  
Le Bureau Fédéral réuni le 9 novembre 2015 a adopté le prix du timbre et de la carte pour l'année 2016.

**TAUX DE LA CARTE FEDERALE 2016 : 9,90 €**

**PRIX DU TIMBRE MENSUEL 2016 : 5,33 €**

### Rappel :

Les cotisations perçues auprès des adhérents et leur remontée au niveau des Unions Départementales, Fédérations et Confédération constituent un des éléments clefs de l'indépendance et de la liberté de comportement.

Notre organisation dans son ensemble, ne peut fonctionner correctement qu'avec la participation de tous au règlement des cotisations et au suivi effectif du retour du matériel non placé.

Nous vous demandons de ne pas surévaluer la commande de matériel, les réapprovisionnements pouvant se faire en cours d'année. Nous vous rappelons que tout matériel commandé et non rendu est dû. Par ailleurs nous vous informons qu'aucun avoir ne sera effectué pour des retours de cartes et de timbres dont il manquerait le reçu fiscal.

Les statuts de la Confédération et de notre Fédération doivent scrupuleusement être respectés. Concernant les cotisations, nous insistons particulièrement sur l'article 19 de la Confédération qui prévoit :

La carte confédérale et le timbre mensuel sont obligatoires et doivent être délivrés par tous les Syndicats confédérés à leurs adhérents.

La cotisation mensuelle de chaque adhérent dans son syndicat devra être au moins équivalente au salaire d'une heure de travail de la catégorie de l'intéressé. Elle ne saurait en aucun cas être inférieure au SMIC. La carte confédérale et la vignette UCR annuelle sont obligatoires pour les retraités.

Cette disposition permet d'adapter la cotisation en fonction de la catégorie de l'adhérent, donc à son salaire. Ainsi la solidarité peut jouer entre les cadres et les non cadres, les salariés à temps plein et ceux à temps partiel etc....

Recevez, Cher(e)s camarades, l'assurance de nos amitiés syndicalistes les meilleures.

Raymond PONTVIANNE  
Trésorier Général

Frank SERRA  
Secrétaire Général

# ACCORD DU 9 OCTOBRE 2014 RELATIF AU CONTRAT DE GÉNÉRATION DANS LES INDUSTRIES DU BOIS ET L'IMPORTATION DES BOIS

## »» PRÉAMBULE

Le présent accord est pris en application de l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 relatif au contrat de génération dont les dispositions ont été reprises par la loi n° 2013-185 du 1<sup>er</sup> mars 2013 portant création du contrat de génération – complétée par le décret n° 2013-222 du 15 mars 2013 et par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale.

L'objectif est de consolider et créer des emplois, notamment chez les jeunes, de sécuriser les parcours professionnels dans un contexte économique difficile et d'améliorer l'attractivité de la filière.

Pour le présent accord, le périmètre retenu est celui défini à l'article 1 – champ d'application. L'ensemble de ces secteurs professionnels représente 36 200 salariés en 2011.

Le contrat de génération poursuit un triple objectif : faciliter l'insertion durable des jeunes, favoriser l'embauche prioritairement en Contrat à Durée Indéterminée (CDI) et le maintien dans l'emploi des salariés âgés et assurer la transmission des savoirs et des compétences entre les générations.

Le dispositif du contrat de génération varie selon la taille des entreprises :

- Pour les entreprises de moins de 50 salariés, le dispositif d'aide associé au contrat de génération est d'accès direct. Il repose sur une incitation financière en cas d'embauche d'un jeune de moins de 26 ans assortie du maintien dans l'emploi d'un salarié âgé de 57 ans et plus.
- Pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés, ou qui appartiennent à un groupe dont l'effectif est compris entre 50 et moins de

300 salariés, il repose également sur une incitation financière en cas d'embauche d'un jeune de moins de 26 ans assortie du maintien dans l'emploi d'un salarié âgé de 57 ans et plus mais aussi, depuis la loi du 5 mars 2014, sur l'obligation de négocier un accord collectif d'entreprise, de groupe ou de Branche relatif au contrat de génération et si celles-ci ne parviennent pas à déboucher sur un accord, sur l'obligation de mettre en œuvre un plan d'action d'ici le 31 mars 2015. Le non-respect de cette obligation sera sanctionné par une pénalité.

- Pour les entreprises de 300 salariés et plus, le dispositif d'aide associé au contrat de génération ne s'applique pas. Il repose uniquement sur l'obligation de négocier un accord relatif au contrat de génération et si celles-ci ne parviennent pas à déboucher sur un accord, sur l'obligation de mettre en œuvre un plan d'action. Le non-respect de cette obligation est sanctionné par une pénalité.

La loi prévoit donc la possibilité pour un accord collectif de Branche étendu de couvrir les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 à moins de 300 salariés ou qui appartiennent à un groupe dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés.

Le présent accord poursuit cette finalité et doit permettre à ces entreprises de favoriser ainsi l'emploi des salariés jeunes, le recrutement et le maintien dans l'emploi des salariés âgés.

Le présent accord permet de répondre à toutes les situations des entreprises qui entrent dans son champ d'application et de prendre en compte la diversité des différents secteurs d'activités.

De la même manière, cet accord s'inscrit dans la continuité des accords ou plans d'actions que les entreprises ont pu conclure ou mettre en œuvre relatifs :

- à l'emploi des salariés âgés (pris en application de l'article 87 de la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la Sécurité Sociale pour 2009) ;
- à la prévention de la pénibilité (pris en application des dispositions de l'article 77 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites) ;
- à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (pris en application des dispositions de l'article 99 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites) ;
- à la GPEC (obligation triennale de négociation prévue par l'article L. 2242-15 du Code du Travail).

Cet accord tient compte également des dispositions issues de la loi n° 2014-788 du 10 juillet 2014 tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires.

## »»» ARTICLE 2 – ÉTAT DES LIEUX DE L'EMPLOI DES SALARIÉS JEUNES ET DES SALARIÉS ÂGÉS

### 2.1 – Réalisation du diagnostic de Branche

Le diagnostic s'appuie sur les résultats issus des données INSEE/IDCC 158 et exploité par le service opérationnel de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications des secteurs de l'industrie du bois et de l'importation des bois.

Préalablement à la négociation du présent accord, le diagnostic a fait l'objet d'une présentation et d'échanges entre les partenaires sociaux. Il a servi de base à l'orientation des dispositions du présent accord.

### 2.2 – Contenu du diagnostic de Branche

Le diagnostic préalable annexé au présent accord comporte notamment des éléments relatifs :

- à l'évolution de la pyramide des âges des salariés avec une distinction hommes femmes ;
- à l'évolution de l'âge moyen sur les 3 dernières années ;
- aux caractéristiques des salariés jeunes et des salariés âgés et à l'évolution de leur place respective ;

- à l'évolution de la répartition des femmes et des hommes ;
- au profil des salariés jeunes :
  - évolution des effectifs salariés des moins de 26 ans,
  - type de contrats pour les moins de 26 ans,
  - évolution des effectifs des moins de 26 ans par PCS,
- au profil des salariés âgés :
  - évolution des effectifs salariés de 57 ans et plus,
  - type de contrats pour les 57 ans et plus,
  - évolution des effectifs des 57 ans et plus par PCS,
- aux prévisions de départ à la retraite :
  - proportion d'effectifs sortants,
  - nombre de départs à la retraite dans l'année.

Ce diagnostic a été établi sur les années 2009, 2010 et 2011.

## »»» ARTICLE 3 – MODALITÉS D'INTÉGRATION, DE FORMATION ET D'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉS JEUNES

Le terme « salariés jeunes » désigne les jeunes de moins de 26 ans, ou de moins de trente ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

### 3.1 – Objectifs d'embauche de salariés jeunes prioritairement en CDI

Les perspectives d'embauche sur les années à venir sont dépendantes de l'évolution de l'activité économique des entreprises de chaque secteur dont la progression passe notamment par un renforcement de leur compétitivité.

Avec les éléments de contexte connus à ce jour, le manque de visibilité sur l'évolution des marchés, les perspectives d'embauche sur la période 2015-2017 sont de 750 salariés.

Les partenaires sociaux se fixent comme objectif qu'un tiers de ces embauches concerne les salariés de moins de 30 ans soit 250 recrutements de salariés jeunes sur la période.

Cet objectif fera l'objet d'un suivi annuel par les signataires du présent accord tel que précisé à l'article 6.

Les partenaires sociaux l'apprécieront au regard de l'évolution du contexte économique effectif des secteurs des industries du bois et de l'importation des bois et de la réalité des embauches.

## 3.2 – Intégration et accompagnement des salariés jeunes dans l'entreprise

### 3.2.1 – Parcours d'accueil dans l'entreprise

Les entreprises mettent en place, pour les jeunes embauchés, un parcours d'accueil afin de leur permettre de s'approprier rapidement les éléments indispensables pour une bonne intégration.

Ce parcours peut se caractériser par une visite de l'entreprise, la remise d'un livret d'accueil, ou par toute autre mesure de nature à faciliter l'intégration du jeune. Les entreprises communiqueront notamment le livret d'accueil du nouvel embauché réalisé par les partenaires sociaux en collaboration avec la CNAM.

### 3.2.2 – Désignation d'un référent

L'entreprise présentera au jeune le salarié à qui il peut s'adresser durant les premières semaines de son arrivée dans l'entreprise, pour faciliter son intégration. Ce salarié, qui servira de référent au salarié jeune, sera chargé d'apporter des réponses aux interrogations que le salarié jeune peut avoir sur son poste, son environnement de travail, l'organisation de l'entreprise ou de l'orienter vers le service le mieux placé pour lui apporter une réponse.

Le « référent », dont le rôle est distinct de celui que peut avoir un tuteur, est choisi par l'entreprise sur la base du volontariat. Le « référent » est également distinct du « binôme » auquel l'article L. 5121-17 du Code du Travail fait référence quand il évoque les modalités de l'aide associée au contrat de génération. Toutefois, un tel « binôme » peut à titre volontaire assurer le rôle de référent.

### 3.2.3 – Entretien de suivi du salarié jeune

Un entretien, associant le salarié jeune, son responsable hiérarchique ainsi que son « référent » aura lieu dans les 2 mois maximum suivant la fin de la période d'essai. Cet entretien permettra d'évaluer son intégration et la maîtrise des compétences associées à son poste de travail.

## 3.3 – La formation des salariés jeunes

Les parties signataires reconnaissent que la formation professionnelle est indispensable et complémentaire à la formation initiale et incitent fortement les entreprises à faire bénéficier aux salariés jeunes, au même titre, et dans les mêmes proportions que les autres salariés, d'un accès aux actions de formation qu'elles mettent en œuvre.

Selon le diagnostic préalable, les salariés jeunes de moins de 26 ans représentent 9 % des salariés effectifs des secteurs des industries du bois et de l'importation des bois.

Selon les données fournies par OPCA3+, ils sont bénéficiaires de 5,5 % des formations au titre du plan dans les entreprises de plus de 10 salariés et de 13,5 % des formations dans les entreprises de moins de 10 salariés, de 11,3 % des formations au titre de la période de professionnalisation, de 90,5 % des contrats de professionnalisation et de 2,1 % des formations au titre du DIF.

Les parties au présent accord incitent les entreprises à veiller à ce que les jeunes embauchés, au même titre que les autres salariés, bénéficient d'un accès aux actions de formation qu'elles mettent en œuvre.

La part du plan de formation réservée aux salariés jeunes est déterminée chaque année par l'employeur en concertation avec les instances représentatives du personnel (comité d'entreprise et, à défaut, délégués du personnel) quand elles existent.

## 3.4 – Recours à l'alternance

Les parties au présent accord réaffirment leur attachement aux formations en alternance, en ce qu'elles constituent un vecteur positif d'adaptation des compétences des salariés jeunes à celles dont les entreprises ont besoin et un moyen efficace pour leur intégration dans l'entreprise.

Eu égard aux perspectives de départ à la retraite dans les années à venir liées notamment à l'effet du « papy-boom », les parties incitent les entreprises à favoriser le recours aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

## 3.5 – Recours aux stages et modalités d'accueil des stagiaires

Les parties signataires souhaitent inciter les entreprises à contribuer à l'amélioration de

l'accueil des stagiaires, à favoriser leur intégration dans l'entreprise. Elles proposent notamment que chaque entreprise accueillant un stagiaire procède à la remise du livret d'accueil du nouvel embauché réalisé par les partenaires sociaux en collaboration avec la CNAM. Les entreprises doivent également être sensibilisées au projet pédagogique du stagiaire et devront assurer un suivi régulier des travaux du stagiaire mais aussi devront pouvoir conseiller le stagiaire sur son projet professionnel. À cet effet, en fin de stage, une attestation de fin de stage décrivant les missions exercées pourra être remise à chaque personne.

Les stages sont intégrés à un cursus pédagogique scolaire ou universitaire. Aucune convention de stage ne peut être conclue pour exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent, pour faire face à un accroissement temporaire de l'activité de l'organisme d'accueil, pour occuper un emploi saisonnier ou pour remplacer un salarié ou un agent en cas d'absence ou de suspension de son contrat de travail.

## »» ARTICLE 4 - ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SALARIÉS ÂGÉS

### 4.1 – Objectifs chiffrés en matière d'embauché et de maintien dans l'emploi des salariés âgés

Au vu de la pyramide des âges, de la hausse de la durée de cotisation nécessaire pour bénéficier d'une retraite à taux plein et de l'évolution de l'âge légal de départ à la retraite ainsi que de l'effet des mesures adoptées par les entreprises dans le cadre de leurs accords sur l'emploi des salariés âgés, le pourcentage des salariés âgés de 57 ans et plus s'établit à environ 7 % et devrait continuer à s'accroître.

En conséquence, les parties au présent accord ont pour perspective un objectif de recrutement et/ou de maintien dans l'emploi de salariés de 57 ans et plus. Cet objectif est d'une augmentation de 5 % des effectifs de la population des salariés âgés de 57 ans et plus jusqu'au 31 décembre 2017.

Cet objectif fera l'objet d'un suivi annuel par les signataires du présent accord, tel que précisé à l'article 6.

### 4.2 – Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité

Les partenaires sociaux souhaitent renouveler dans le présent accord leur attachement aux engagements pris dans le cadre de l'accord pénibilité du 10 juillet 2012 notamment pour les salariés les plus âgés.

### 4.3 – Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Les parties signataires reconnaissent que la formation professionnelle est indispensable et complémentaire à la formation initiale et incitent fortement les entreprises à faire bénéficier aux salariés âgés, au même titre, et dans les mêmes proportions que les autres salariés, d'un accès aux actions de formation qu'elles mettent en œuvre.

Selon les données d'OPCA3+, les salariés de 57 ans et plus sont bénéficiaires de 4,6 % des formations au titre du plan dans les entreprises de plus de 10 salariés et de 6,2 % dans celles de moins de 10 salariés, de 3,7 % des formations au titre de la période de professionnalisation et de 5,1 % des formations au titre du DIF.

Afin d'adapter les compétences des salariés âgés à l'évolution de leurs emplois, il est nécessaire d'anticiper leurs formations. Les entreprises doivent veiller à ce que les salariés de plus de 45 ans, au même titre que les autres salariés, bénéficient d'un accès aux actions qu'elles mettent en œuvre.

La part du plan de formation réservée aux salariés de plus de 57 ans est déterminée chaque année par l'employeur en concertation avec les instances représentatives du personnel (comité d'entreprise et, à défaut délégués du personnel) quand elles existent. Elle tient compte de l'objectif d'assurer à l'ensemble des salariés un accès aux formations mises en œuvre par l'entreprise selon ses priorités.

### 4.4 – Organisation de la coopération intergénérationnelle

#### 4.4.1. Objectif retenu par la Branche

Les parties signataires encouragent les entreprises à mettre en place des actions en faveur de la coopération intergénérationnelle et

notamment les incitent à recourir au dispositif de Transmission des Savoir-faire issus de l'Expérience (TSE) ci-dessous visé à l'article 5.3, afin de faciliter la transmission des savoirs et des compétences clés identifiés comme tels au sein de chaque entreprise et spécifiques à un secteur d'activité donné.

#### 4.4.2. Indicateur de suivi au niveau de la Branche

Les parties signataires proposent de suivre annuellement, au niveau de la Branche professionnelle, le nombre d'actions TSE mises en place sur la période 2015-2017 ainsi que le nombre d'actions de tutorat et de tuteurs identifiés.

## »» ARTICLE 5 : LA TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPÉTENCES

La connaissance de l'entreprise et du monde industriel acquise par les seniors rend encore plus pertinente la transmission de leur expérience, connaissances pratiques et savoir-faire à un ou plusieurs salariés de l'entreprise pour préparer leur départ en retraite, mais également pour enrichir les compétences des salariés et favoriser l'intégration des nouveaux embauchés notamment des jeunes.

Les organisations signataires souhaitent inciter les employeurs et les seniors à s'inscrire dans cette démarche de transmissions des savoirs et des compétences qui peut s'appliquer dans différentes situations, être de différentes natures, pour correspondre à des besoins variés des entreprises en respectant les capacités et souhaits des seniors.

### 5.1 – Mission de tutorat

Les signataires du présent accord rappellent l'importance du tutorat dans le cadre des actions de formation des contrats et des périodes de professionnalisation et les dispositions de l'article 2.4 de l'accord du 6 décembre 2011 dans les industries du bois et de l'importation des bois.

Ils encouragent vivement les employeurs à confier cette mission de tuteur aux salariés seniors volontaires.

### 5.2 – Développement des transmissions des savoirs et des compétences par les seniors hors de l'entreprise

Les organisations signataires ont également examiné les possibilités de recourir aux seniors pour transmettre leurs connaissances et savoirs en dehors de l'entreprise.

#### 5.2.1. Intervenant technique dans une formation

Les organisations signataires pensent qu'il est possible d'enrichir le contenu de certains stages de formation continue en prévoyant l'intervention d'un salarié senior en activité en complément du formateur, pour faciliter la compréhension des stagiaires par l'intervention d'un senior, notamment ceux ayant déjà eu une mission de tuteur ou de transmission des connaissances dans l'entreprise.

À cette fin les organisations signataires inciteront les centres de formation à introduire cet aspect complémentaire pratique dans certaines formations techniques, et pour cela à faire appel ponctuellement à un salarié senior volontaire qui transmettra les connaissances pratiques acquises par son expérience sur tout ou partie des éléments techniques objets de la formation.

Les conditions et modalités de ces interventions sont définies entre le salarié, le centre de formation et l'employeur du senior, notamment en matière de protection sociale complémentaire et de rémunération.

L'intervention du salarié senior en activité en complément d'une action de formation continue ne peut intervenir que si elle est compatible avec l'organisation du travail dans l'entreprise et si l'employeur est d'accord. Dans ce cas il accorde une autorisation d'absence non rémunérée par l'entreprise.

#### 5.2.2 Mise à disposition du salarié senior

Les organisations signataires encouragent la conclusion, entre l'employeur d'un senior et un autre employeur qui souhaite diversifier son activité ou lors de son installation, d'une convention de mise à disposition, pendant une certaine durée et/ou pour certains jours pendant un temps défini.

En effet, l'expérience et connaissances acquises dans certains cas ou certaines spécialités par un salarié senior peuvent contribuer utilement à la réussite de cette activité nouvelle complémentaire ou à l'installation.

La mise à disposition ne doit pas être à but lucratif (facturation des seuls salaires et charges, congés payés compris et éventuellement coût de facturation/frais de déplacement et d'hébergement et frais liés à la mission).

Un avenant au contrat de travail est établi entre le salarié et l'employeur pour préciser l'objet, les conditions et les modalités de la mise à disposition.

### 5.3 – Transmission des savoir-faire issus de l'expérience (TSE)

Construits au cours de la vie professionnelle, au travers d'un parcours spécifique voire atypique, les savoirs d'expérience permettent aux salariés de faire face aux imprévus et d'agir efficacement en fonction des situations de travail rencontrées. L'enjeu de la conservation de ces « astuces métiers » et de ces « tours de mains » est d'autant plus important qu'un certain nombre de salariés expérimentés devraient partir prochainement à la retraite. Il est donc essentiel d'organiser le transfert et le maintien de ces savoir-faire critiques afin de maintenir et développer la performance de l'entreprise.

TSE propose aux entreprises un accompagnement personnalisé et opérationnel qui permet d'élaborer une démarche de transfert, d'acquisition et de conservation de ces savoir-faire issus de l'expérience.

Mettre en œuvre une TSE permet à l'entreprise, avec l'aide d'un consultant expert et de son conseiller OPCA de Branche :

- d'identifier les savoir-faire critiques liés à l'expérience,
- d'organiser et professionnaliser la transmission des compétences par l'identification de situations d'apprentissage sur le poste de travail,
- d'accompagner, impliquer et outiller les acteurs internes du transfert,
- de capitaliser les bonnes pratiques et outils pour pérenniser les savoir-faire qui contribuent au patrimoine de l'entreprise.

### 5.4 – Objectifs chiffrés sur l'ensemble de ces mesures

La Branche se fixe comme objectif que 80 % des entreprises informeront leurs salariés âgés de 55 ans et plus des outils existant pour

développer la transmission des savoirs et des compétences et du tutorat.

### 5.5 – Indicateurs pour savoir si les objectifs chiffrés ont été réalisés

Obtention par le biais de l'OPCA de Branche des éléments d'information permettant de savoir dans quelle proportion les mesures définies ci-dessus ont été utilisées.

## »» ARTICLE 6 : DISPOSITIONS DIVERSES DONT LES MODALITÉS DE SUIVI DE L'ACCORD DE BRANCHE

### 6.1 – Date d'effet et calendrier de mise en œuvre

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter de la date de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Les parties s'engagent à mettre en œuvre les dispositions du présent accord dans les meilleurs délais à compter de son entrée en vigueur et à inciter les entreprises à respecter les dispositions dudit accord.

### 6.2 – Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de son extension.

### 6.3 – Modalités de suivi et d'évaluation de la réalisation des engagements souscrits

Les indicateurs figurant au présent accord feront l'objet d'un suivi annuel en CPNE, qui aura en charge l'élaboration du document d'évaluation à transmettre tous les ans au Ministre et portant sur l'actualisation des données mentionnées dans le diagnostic. Ces données feront l'objet d'un suivi sur les 3 années civiles.

### 6.4 – Information des Institutions Représentatives du Personnel (IRP)

Les IRP seront informées de l'existence et du contenu du présent accord.

### **6.5 – Adhésion**

Toute organisation syndicale représentative, patronale ou salariale, non signataire de l'accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès des services centraux du ministère chargé du Travail, en application de l'article D. 2231-8 du Code du Travail. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

### **6.6 – Révision et dénonciation**

L'accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du Code du Travail. Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera

notifiée à l'ensemble des parties signataires afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

### **6.7 – Dépôt**

L'accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès des services centraux du ministère chargé du Travail, en vue de son extension conformément à l'article D. 2231-3 du Code du Travail. Cet accord est accompagné du diagnostic prévu à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord. Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes.

Fait à Paris, le 9 octobre 2014.



# **ACCORD NATIONAL DU 1<sup>er</sup> JUILLET 2015 RELATIF À LA COLLECTE DES CONTRIBUTIONS DE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE DANS L'INDUSTRIE DES PANNEAUX À BASE DE BOIS**

## **»» PRÉAMBULE**

Exprimant une volonté commune de poursuivre une politique de développement de la formation professionnelle et de l'insertion au bénéfice des entreprises et des salariés dans les secteurs de l'industrie des panneaux à base de bois, les parties signataires conviennent des dispositions qui suivent :

## **»» TITRE I – DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

### **Article 1 – Objet**

Les parties signataires décident que les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord devront verser à OPCA 3+ dénommé « l'OPCA de Branche » ci-après, les contributions formation pour lesquelles celui-ci a compétence de collecte, dans les conditions fixées au titre II du présent accord.

### **Article 2 – 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 relève, dans le cadre de la catégorie 16.21Z (anciennement 202Z) de la Nomenclature des Activités Françaises, des catégories suivantes :

A) Fabrication de panneaux de contreplaqués multiplis en bois, de toutes épaisseurs, bruts ou poncés.

B) Fabrication de panneaux de particules de bois ou autres matières ligneuses, bruts ou poncés.

C) Fabrication de panneaux de fibres de bois ou autres matières ligneuses, comprimés ou non, durs ou demi-durs, bruts ou poncés.

D) Fabrication de :

- Panneaux à âme épaisse en bois, lattes, lamelles ou panneautés, plaqués de bois.
- Panneaux de particules replaqués de bois.
- Panneaux à âme en placages, particules ou fibres de bois, surfacés ou mélaminés.
- Panneaux stratifiés, peints, pré-peints, laqués, enduits, imprimés, plastifiés, etc.

À l'exception de :

- Fabrication d'articles en contreplaqués galbés ou moulés (selon nature).
- Fabrication de bois déroulés ou tranchés pour placages.
- Fabrication d'éléments en bois dits « densifiés » en blocs, planches, lames ou profilés.

## **»» TITRE II – DISPOSITIONS RELATIVES À LA COLLECTE DES CONTRIBUTIONS FORMATION PAR L'OPCA DE BRANCHE**

### **Article 3 – Entreprises employant moins de 10 salariés**

Les entreprises employant moins de 10 salariés sont tenues de verser à l'Opc de Branche,

avant le 1<sup>er</sup> mars de chaque année, la contribution de 0,55 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente visée aux articles L. 6331-2 et R. 6332-22-2 du Code du Travail, comprenant :

1. une contribution « professionnalisation » de 0,15 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
2. une contribution « plan de formation » de 0,40 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

## Article 4 – Entreprises employant de 10 à moins de 50 salariés

Sous réserve des dispositions de l'article L. 6331-10, les entreprises employant de 10 à moins de 50 salariés sont tenues de verser à l'Opca de Branche, avant le 1<sup>er</sup> mars de chaque année, la contribution de 1 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, visée aux articles L. 6331-9 et R. 6332-22-3 du Code du Travail, décomposée comme suit :

1. une contribution « professionnalisation » de 0,30 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
2. une contribution « compte personnel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, à l'exception du cas visé à l'article L. 6331-10 selon lequel un accord d'entreprise, conclu pour une durée de trois ans, peut prévoir que l'employeur 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 prévu au premier alinéa de l'article L. 6331-9 est fixé à 0,8 %. Pendant la durée de l'accord, l'employeur ne peut bénéficier d'une prise en charge par l'organisme collecteur paritaire agréé auquel il verse la contribution mentionnée à l'article L. 6331-9 des formations financées par le compte personnel de formation de ses salariés.
3. une contribution « plan de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
4. une contribution « congé individuel de formation » de 0,15 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
5. une contribution « fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels » de

0,15 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

## Article 5 – Entreprises employant de 50 à moins de 300 salariés

Sous réserve des dispositions de l'article L. 6331-10, les entreprises employant de 50 à moins de 300 salariés sont tenues de verser à l'Opca de Branche, avant le 1<sup>er</sup> mars de chaque année, la contribution de 1 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, visée aux articles L. 6331-9 et R. 6332-22-4 du Code du Travail, décomposée comme suit :

1. une contribution « professionnalisation » de 0,30 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
2. une contribution « compte personnel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, à l'exception du cas visé à l'article L. 6331-10 selon lequel un accord d'entreprise, conclu pour une durée de trois ans, peut prévoir que l'employeur 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 prévu au premier alinéa de l'article L. 6331-9 est fixé à 0,8 %. Pendant la durée de l'accord, l'employeur ne peut bénéficier d'une prise en charge par l'organisme collecteur paritaire agréé auquel il verse la contribution mentionnée à l'article L. 6331-9 des formations financées par le compte personnel de formation de ses salariés ;
3. une contribution « plan de formation » de 0,10 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
4. une contribution « congé individuel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
5. une contribution « fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

## Article 6 – Entreprises employant 300 salariés et plus

Sous réserve des dispositions de l'article L. 6331-10, les entreprises employant 300 sala-

riés et plus sont tenues de verser à l'Opcade Branche, avant le 1<sup>er</sup> mars de chaque année, la contribution de 1 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, visée aux articles L. 6331-9 et R. 6332-22-5 du Code du Travail, décomposée comme suit :

1. une contribution « professionnalisation » de 0,40 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
2. une contribution « compte personnel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, à l'exception du cas visé à l'article L. 6331-10 selon lequel un accord d'entreprise, conclu pour une durée de trois ans, peut prévoir que l'employeur 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 prévu au premier alinéa de l'article L. 6331-9 est fixé à 0,8 %. Pendant la durée de l'accord, l'employeur ne peut bénéficier d'une prise en charge par l'organisme collecteur paritaire agréé auquel il verse la contribution mentionnée à l'article L. 6331-9 des formations financées par le compte personnel de formation de ses salariés ;
3. une contribution « congé individuel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
4. une contribution « fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

## Article 7 – Dispositions communes à toutes les entreprises

Quel que soit leur effectif, les entreprises versent à l'Opcade Branche la contribution « CIF-CDD » égale à 1 % du montant des rémunérations versées aux titulaires d'un contrat à durée déterminée pendant l'année en cours, dans les conditions visées aux articles L. 6322-37 et suivants du Code du Travail.

## »» TITRE III – DISPOSITIONS DIVERSES

### Article 8 – Date d'effet

Le présent accord entre en vigueur à compter de la date de sa signature.

Il s'appliquera pour la collecte réalisée au 28 février 2016 et uniquement pour cette collecte.

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2016, afin d'examiner les modalités des nouvelles conditions de la définition de la politique de formation des entreprises relevant des secteurs d'activité de l'industrie des panneaux à base de bois, et de l'accord de collecte des fonds de formation qui pourrait en résulter.

### Article 9 – 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 obligations ultérieures d'origine législative, réglementaire ou conventionnelle relatives à la collecte et/ou à l'affectation de fonds de la formation professionnelle et ayant une incidence sur le présent accord.

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

### Article 10 – Dépôt et Extension

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt auprès des services compétents du ministère du Travail et au greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord.

### Article 11 – Adhésion

Toute organisation professionnelle ou syndicale peut adhérer ultérieurement au présent accord dans les conditions et modalités prévues à l'article L. 2261-3 du nouveau Code du Travail.

### Article 12 – Dénonciation, révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de trois mois et sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai d'un an à compter de la fin du préavis.

Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> juillet 2015.

# L'ACCORD DU 12 MARS 2015 RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES SALARIÉS DES ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

## ACCORD FORMATION

Cet accord définit les moyens et priorités de la formation dans la Branche professionnelle, compte tenu des caractéristiques de structure et d'organisation des entreprises d'architecture et des besoins de polyvalence professionnelle, conformément aux dispositions de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Les dispositions du présent accord complètent, à compter de son extension, les articles de la Convention Collective Nationale des Entreprises d'Architecture.

Cet accord annule et remplace l'accord du 20 janvier 2005 relatif à la formation professionnelle.

### »» PRÉAMBULE

Considérant que la réforme vise à créer les conditions d'une nouvelle mobilisation en faveur de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Considérant que la formation et l'acquisition de compétences sont les conditions premières du développement des compétences globales des entreprises d'architecture.

Considérant qu'il s'agit d'une opportunité pour trouver les réponses adaptées aux enjeux de l'emploi ou sein de la Branche.

Conscientes du nécessaire développement des compétences des salariés, les parties signataires se donnent comme objectifs :

- L'intégration des publics jeunes et demandeurs d'emploi à l'emploi dans la Branche professionnelle.
- La reconnaissance professionnelle par la qualification et le maintien dans l'emploi.

- L'évolution professionnelle des salariés, acteurs de leur formation.
- La validation de leurs connaissances et de leurs expériences professionnelles.
- La mise en œuvre d'une politique de tutorat pour accompagner les publics jeunes dans leur formation professionnelle.
- La visibilité de l'information relative à la formation professionnelle continue.
- La labellisation des formations.

La formation professionnelle tout au long de la vie a pour objet de donner à chacun les moyens d'évoluer professionnellement et de sécuriser son parcours professionnel.

Les parties signataires réaffirment leur volonté de promouvoir des actions de formation professionnelle dans le cadre :

- de la professionnalisation,
- du plan des formations prioritaires de la Branche et des entreprises,
- du Compte Personnel de Formation (CPF),
- du Congé Individuel de Formation (CIF).

### »» ARTICLE 1 – LA PROFESSIONNALISATION

La Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle (CPNEFP) définit les thèmes de formations prioritaires, les modalités de prise en charge par l'organisme collecteur et réexamine annuellement les actions et les publics visés pour la mise en œuvre de la professionnalisation.

L'entretien professionnel défini à l'article 5 du présent accord doit être l'occasion d'envisager l'intérêt du recours aux dispositifs de profes-

sionnalisation pouvant éventuellement répondre aux besoins de formation du salarié et de l'entreprise.

## Article 1.1 – Le contrat de professionnalisation

La formation en alternance constitue l'une des meilleures voies d'insertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi.

Le contrat de professionnalisation a vocation première et prioritaire à accueillir, mobiliser, motiver les publics jeunes et les demandeurs d'emploi souhaitant s'intégrer, évoluer au sein de notre Branche professionnelle par l'acquisition ou l'amélioration de connaissances aboutissant à une qualification reconnue dans la grille de classification.

Le contrat de professionnalisation est gratuit pour les bénéficiaires.

### Article 1.1.1 – Règles générales

Ce contrat est ouvert :

- Aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale.
- Aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.
- Aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Dans les départements d'outre-mer, aux bénéficiaires du revenu minimum d'insertion et de l'allocation de parent isolé.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail à durée déterminée ou à durée indéterminée.

L'action de professionnalisation d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée, ou qui se situe au début d'un contrat de professionnalisation à durée indéterminée, est d'une durée minimale comprise entre six et douze mois. Cette durée peut aller jusqu'à 24 mois pour les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du Code du Travail.

Les actions de formation qui peuvent être suivies par les salariés mentionnés ci-dessus sont les suivantes :

- un titre ou une certification inscrite au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ;

- un Certificat de Qualification Professionnelle de Branche (CQP) ou Interbranche (CQPI) ;
- une certification inscrite à l'inventaire mentionné au sixième alinéa de l'article L. 335-6 du Code de l'Éducation ;
- le socle de connaissances et compétences défini par décret ;
- une qualification reconnue au sein de la grille de classification de la Convention collective nationale des entreprises d'architecture.

La formation devra représenter entre 15 à 25 % de la durée du contrat et au minimum 150 heures.

La durée du contrat de professionnalisation peut être portée à 24 mois et son temps de formation, jusqu'à 50 % de la durée du contrat dès lors que le salarié prépare un titre, un diplôme ou un certificat de qualification professionnelle.

Le contrat de professionnalisation est conclu entre l'employeur et le salarié par accord écrit spécifiant : le type de contrat, l'objet de la formation, la durée et les dates de début et de fin de la formation, ainsi que les engagements réciproques (rémunération, emploi, classification, temps de formation, désignation du tuteur).

### Article 1.1.2 – Parcours de formation

Les parcours de formation doivent répondre aux besoins réels des bénéficiaires et être précédés d'une évaluation individuelle, réalisée entre le salarié, l'employeur, et l'organisme de formation.

Dans un délai de deux mois maximum à compter du début de la formation, l'employeur doit examiner avec le salarié et le tuteur, l'adéquation du programme de formation et vérifier l'accomplissement des objectifs définis.

### Article 1.1.3 – Classification, salaire minimum et modalités de prise en charge des titulaires d'un contrat de professionnalisation

#### Contrats de professionnalisation prioritaires

Pour le titulaire d'un contrat de professionnalisation prioritaire, la rémunération ne peut être inférieure à 85 % du salaire minimum conventionnel correspondant au niveau de qualification visé par le titre, diplôme, certificat de qualification professionnelle préparé, ni inférieure au SMIC.

Les montants de rémunération des contrats de professionnalisation peuvent être révisés

annuellement, en tant que de besoin, sur proposition de la CPNEFP.

## **Contrats de professionnalisation non prioritaires**

Pour les contrats de professionnalisation ne faisant pas l'objet d'une priorité de Branche, les rémunérations minimales des contrats s'effectuent selon les conditions légales.

### **Article 1.1.4 – Les formations prioritaires**

La CPNEFP décide des actions de formations prioritaires dans le cadre des contrats de professionnalisation.

Cette liste figure en annexe 1 du présent accord (voir site internet de la Fédération). Elle peut être actualisée annuellement, et en tant que de besoin, par la CPNEFP.

Les montants des prises en charge des actions de formation prioritaires dans le cadre des contrats de professionnalisation figurent en annexe 2 du présent accord (voir site internet de la Fédération).

Dans le cadre de la CPNEFP, les partenaires sociaux fixeront annuellement, par délibération, les montants des prises en charge et les ajustements nécessaires.

## **Article 1.2 – La période de professionnalisation**

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser, par des actions de formation en alternance, le maintien dans l'emploi des salariés de la Branche déjà présents en entreprise ainsi que le développement des compétences et l'insertion professionnelle.

L'entretien professionnel défini à l'article 5 du présent accord doit être l'occasion d'envisager l'intérêt du recours à la période de professionnalisation.

### **Article 1.2.1 – Règles générales**

Dans le cadre d'une période de professionnalisation, sont concernés les publics dont la qualification est insuffisante ou inadaptée au regard de l'évolution des organisations d'entreprises et des technologies.

Les actions de formation qui peuvent être suivies par les salariés mentionnés ci-dessus sont les suivantes :

- un titre ou une certification inscrite au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ;

- un certificat de qualification professionnelle de Branche (CQP) ou Interbranche (CQPI) ;
- une certification inscrite à l'inventaire mentionné au sixième alinéa de l'article L. 335-6 du Code de l'Éducation ;
- le socle de connaissances et compétences défini par décret ;
- une qualification reconnue au sein de la grille de classification de la Convention collective nationale des entreprises d'architecture.

Les périodes de professionnalisation sont conclues entre l'employeur et le salarié par accord écrit spécifiant l'objet de la formation, la durée et les dates de la formation et les engagements réciproques (rémunération, temps de formation dans ou hors temps de travail, allocation hors temps de travail, emploi et classification à l'issue de la validation de la formation).

### **Article 1.2.2 – Parcours de formation**

Les parcours de formation doivent répondre aux besoins réels des bénéficiaires en s'appuyant sur le relevé de décisions de l'entretien professionnel et éventuellement sur la production de conclusions d'un bilan de compétences ou de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

### **Article 1.2.3 – Rémunération**

Les heures de formation réalisées sur le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié. Les heures de formation effectuées hors temps de travail, à la demande de l'employeur et dans la limite de 80 heures par an, donnent droit au versement d'une allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié formé.

Les dépenses liées au maintien de la rémunération et aux frais de formation (pédagogie, transport, repas, etc.) sont définies en CPNEFP et prises en charge par l'OPCA désigné à l'article 13 du présent accord, dans la limite du budget annuel.

## **»»» ARTICLE 2 – LE PLAN DE FORMATION**

### **Article 2.1 – Les catégories d'actions du plan de formation**

L'entretien professionnel défini à l'article 5 du présent accord doit être l'occasion d'envisager

l'intérêt du recours aux différentes actions du plan de formation de l'entreprise.

A – 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.

Toute action de formation de cette catégorie, suivie par le salarié, constitue un temps de travail effectif et donne lieu au maintien de la rémunération.

B – Actions ayant pour objet le développement des compétences des salariés.

Toute action de formation de cette catégorie, suivie par le salarié sur décision expresse de l'employeur, fait l'objet d'un accord écrit préalable, qui peut être dénoncé dans les 8 jours de sa conclusion, et qui spécifie : l'objet de la formation, la durée, la date de celle-ci, l'organisme de formation et les engagements réciproques (rémunération pendant la formation, emploi et classification à l'issue de la formation). Elle est mise en œuvre pendant le temps de travail et donne lieu au maintien de la rémunération.

## **Article 2.2 – Priorités de formation et modalités de prise en charge**

Les prises en charge par l'OPCA, désigné à l'article 13 du présent accord, des dépenses liées au maintien de la rémunération et aux frais de formation (pédagogie, transport, repas...), dans la limite du budget annuel, sont définies en CPNEFP et varient en fonction du caractère prioritaire ou non de l'action de formation.

Les priorités de formation du plan de formation sont celles validées annuellement par la CPNEFP, modifiées notamment en fonction des données Issues de l'Observatoire des Métiers et Qualifications. Ces priorités font l'objet d'une délibération relative à leurs aspects prioritaires et leurs modalités de prises en charge. Cette dernière est transmise à l'OPCA désigné à l'article 13 du présent accord.

## **Article 2.3 – Calendrier de consultation sur le plan de formation dans les entreprises pourvues d'institutions représentatives du personnel**

La consultation du comité d'entreprise, ou le cas échéant des délégués du personnel, sur le plan de formation a lieu au cours de deux réu-

nions distinctes qui portent, pour la première, sur le bilan de l'exercice précédent et de l'exercice en cours, et, pour la seconde, sur le plan de formation prévisionnel pour l'exercice suivant.

Les deux réunions doivent intervenir respectivement avant le 1<sup>er</sup> octobre et avant le 31 décembre de l'année en cours pour un plan concernant l'année civile suivante.

Pour tenir compte des spécificités de l'entreprise et de son activité, un accord d'entreprise peut adapter le calendrier de consultation sur le plan de formation et prévoir que le plan de formation est triennal. Dans ce cas, la consultation reste annuelle.

## **»»» ARTICLE 3 – LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION**

Tout salarié ou demandeur d'emploi dispose d'un compte personnel de formation à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ en retraite. Cette disposition s'applique aussi aux bénéficiaires d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation.

L'entretien professionnel défini à l'article 5 du présent accord doit être l'occasion d'envisager l'intérêt du recours au compte personnel de formation pour répondre aux demandes de formation du salarié.

Le compte personnel de formation est attaché à la personne, de sorte que les salariés qui changent d'emploi ou qui alternent périodes d'emploi et de chômage sont assurés de conserver leurs droits à la formation.

### **Article 3.1 – Règles générales**

Les formations éligibles du compte personnel de formation sont obligatoirement des formations qualifiantes correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme et favorisent la sécurisation des parcours professionnels des salariés.

Au titre du présent accord, une formation qualifiante s'entend comme conduisant à :

- un titre ou une certification Inscrite au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ;
- un Certificat de Qualification Professionnelle de Branche (CQP) ou Interbranche (CQPI) ;
- une certification inscrite à l'inventaire men-

- tionné au sixième alinéa de l'article L. 335-6 du Code de l'Éducation ;
- le socle de connaissances et compétences défini par décret ;
  - une qualification reconnue au sein de la grille de classification de la Convention collective nationale des entreprises d'architecture.

La CPNEFP de la Branche, le COmité PARItaire interprofessionnel National pour l'Emploi et la Formation professionnelle (COPANEF) et les CONseils PARitaires interprofessionnels Régionaux pour l'Emploi et la Formation (COPAREF) décident des listes de formations éligibles au CPF parmi les formations mentionnées aux alinéas précédents. La liste des formations éligibles au CPF définies par la Branche figure en annexe 3 du présent accord. Les heures portées au crédit du compte personnel de formation peuvent également être mobilisées pour un accompagnement à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

### **Article 3.2 – Ouverture du compte, calcul et crédit maximal du compte personnel de formation**

Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures et mobilisé par la personne lorsqu'elle accède à une formation à titre individuel, qu'elle soit salariée ou demandeuse d'emploi, indemnisée ou non.

Les heures portées au crédit du compte personnel de formation sont conservées en cas de changement de statut et jusqu'à la mobilisation du compte ou au départ à la retraite de son titulaire.

Ce crédit d'heures est calculé à due proportion du temps de travail sur la base de :

- 24 heures par an pendant les cinq premières années, puis 12 heures par an pendant les années suivantes, et dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Chaque personne a connaissance du nombre d'heures crédité sur son compte en accédant à un service dématérialisé d'information dédié mis en place par le ministère en charge de la Formation Professionnelle.

### **Article 3.3 – Règles de mobilisation du compte personnel**

La mobilisation du compte personnel de formation relève de l'initiative du salarié.

Le non-recours à son compte personnel de formation par un salarié ne peut lui être reproché. L'employeur ne peut imposer le choix d'une action de formation à un salarié.

Celui-ci peut utiliser son compte personnel de formation soit pendant son temps de travail, soit hors temps de travail.

- Utilisation en tout ou partie sur le temps de travail : la rémunération du salarié est maintenue.
- Lorsque le salarié souhaite utiliser son compte pendant son temps de travail, l'accord préalable de l'employeur est nécessaire sur le contenu et le calendrier de la formation.

L'entretien professionnel défini à l'article 5 du présent accord peut être l'occasion d'envisager l'intérêt du recours au compte personnel de formation.

La demande du salarié est formulée auprès de son employeur au minimum 60 jours avant le début de la formation si celle-ci dure moins de 6 mois et au minimum 120 jours si celle-ci dure au moins 6 mois. L'absence de réponse dans un délai d'un mois par l'employeur, à compter de la demande, vaut acceptation.

L'utilisation du CPF pendant le temps de travail est de droit pour une action de formation engagée par le salarié. Dans les cinq situations suivantes définies par la loi, le salarié n'aura pas à solliciter l'accord préalable de l'employeur sur le contenu de la formation, mais uniquement sur le calendrier :

- pour acquérir les socles de connaissance et de compétences de base ;
- dans le cadre d'une formation suite à l'abandon correctif prévu à l'article L. 6323-13 du Code du Travail, et mentionné à l'article 5.2 du présent accord ;
- dans le cadre d'une formation figurant dans les accords de la Branche des entreprises d'architecture relatifs à la formation professionnelle continue (voir annexe 3 du présent accord) (voir site internet de la Fédération) ;
- dans le cadre d'une formation figurant dans un accord d'entreprise ;
- dans le cadre d'un accompagnement à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

Utilisation en dehors du temps de travail :

Lorsqu'il souhaite utiliser son compte personnel de formation en dehors temps de travail, le salarié n'a pas d'autorisation à demander à l'employeur. Il peut utiliser librement son compte pour accéder à une formation inscrite

sur les listes mentionnées à l'article 3.1 du présent accord. Dans ce cas, l'employeur n'a ni salaire, ni allocation de formation à verser. La rémunération du salarié est maintenue.

### Article 3.4 – Abondements complémentaires au compte personnel de formation

Lorsqu'une personne souhaite mobiliser son compte pour accéder à une formation qualifiante éligible mais que les heures créditées sur son compte sont insuffisantes pour couvrir l'intégralité de la formation, le compte personnel de formation peut être abondé.

Il peut être abondé :

- par l'employeur;
- par la personne elle-même ;
- par application d'un accord d'entreprise ou de Branche ;
- par l'OPCA, défini à l'article 13 ou présent accord, par les Conseils régionaux. Pôle emploi, l'État et tout organisme public ;
- par l'employeur dans le cas prévu à l'article 5.2 du présent accord.

### Article 3.5 – Modalités de prise en charge du CPF

Le financement des actions mises en œuvre au titre du CPF relève :

- de l'OPCA défini à l'article 13 du présent accord, quand les actions de formation sont mises en œuvre au titre des listes élaborées par la CPNEFP ou, à défaut, par les Commissions Paritaires Nationales d'Appli-

cation de l'Accord (CPNAA) des OPCA interprofessionnels ;

- de l'entreprise d'au moins 300 salariés, dans les cas d'abondement prévus lorsque celle-ci choisit d'assumer elle-même le financement du compte personnel de formation de ses salariés en application d'un accord d'entreprise.

### Article 3.6 – Sortie du Droit Individuel à la Formation

Les dispositions légales relatives au Droit Individuel à la Formation restent en vigueur jusqu'au 31 décembre 2014. Un état des heures acquises au 31 décembre 2014, au titre du Droit Individuel à la Formation, sera remis par l'employeur au salarié au plus tard au 31 janvier 2015.

Les heures acquises au titre du Droit Individuel à la Formation, et non utilisées par le salarié au 1<sup>er</sup> janvier 2015, sont portées au crédit du compte personnel de formation.

## »»» ARTICLE 4 – FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Les entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale des Entreprises d'Architecture versent leurs contributions au titre de la formation professionnelle continue, à l'OPCA désigné à l'article 13 du présent accord. Les taux de ces contributions sont appliqués sur la masse salariale brute de l'entreprise, selon les conditions suivantes :

	Entreprises de moins de 10 salariés	Entreprises de 10 à 49 salariés	Entreprises de 50 à 299 salariés	Entreprises de 300 salariés et plus
<b>Contribution unique *</b>	0,55 %	1 %	1 %	1 %
<b>Versement conventionnel**</b>	0,05 %	0,55 %	0,55 %	0,55 %
<b>TOTAL</b>	0,60 %	1,55 %	1,55 %	1,55 %

\*Affectation de la contribution unique selon les dispositions légales.

\*\* Le versement conventionnel est affecté aux actions de développement de la formation définies par la CPNEFP.

## Article 4.1 – Cas particulier : Financement de la formation professionnelle dans les départements d'outre-mer (DOM)

La collecte des fonds de la formation professionnelle continue dans les départements d'outre-mer fait l'objet d'un accord de Branche spécifique, selon les conditions fixées par le décret n° 2014-1378 du 18 novembre 2014 relatif à la collecte des contributions de la formation professionnelle continue dans les départements d'outre-mer.

## Article 4.2 – Date d'effet

Les dispositions du présent article s'appliquent à partir de la collecte exigible en 2016 pour les contributions dues au titre de l'année 2015.

## »»» ARTICLE 5 – ENTRETIEN PROFESSIONNEL

### Article 5.1 – Définition

À l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les deux 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. Il doit donner lieu à la rédaction d'un document écrit et date, dont une copie est remise au salarié.

L'employeur doit également 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. 1225-47 du Code du Travail, d'un arrêt longue maladie, et à l'issue d'un mandat syndical.

### Article 5.2 – Bilan

Tous les six ans, l'entretien professionnel fait un état 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 six 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 la Validation des Acquis de son Expérience (VAE) ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Lorsque le salarié n'aura pas bénéficié des entretiens professionnels et d'au moins deux des trois mesures susvisées, son coefficient de classification sera majoré de 20 points.

En outre, dans les entreprises de 50 salariés et plus, lorsque le salarié n'aura 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 130 heures pour un salarié à temps partiel.

Pour financer ces heures, l'entreprise devra verser à l'OPCA défini à l'article 13 du présent accord une somme forfaitaire correspondant à ces heures selon les modalités définies par la loi, et destinée à alimenter la ligne budgétaire « développement de la formation ».

## »»» ARTICLE 6 – PASSEPORT ORIENTATION FORMATION

Chaque salarié dispose d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences, dont la consultation est autorisée exclusivement par le titulaire, qui recense les formations et les qualifications suivies dans le cadre de la formation initiale ou continue ainsi que les acquis de l'expérience professionnelle.

Ce passeport est la propriété du salarié. Il y accède par le service dématérialisé d'information dédié mis en place par le ministère en charge de la Formation Professionnelle.

## »»» ARTICLE 7 – BILAN DE COMPÉTENCES ET VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE (VAE)

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences ou d'une action de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) notamment après 3 ans d'activité professionnelle et en tout état de cause, à partir de 45 ans sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an.

Les dépenses liées à l'accompagnement à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE),

au maintien de la rémunération, et au frais annexes (transport, repas etc.) sont définies par la CPNEFP et prises en charge par l'OPCA défini à l'article 13 du présent accord.

## »»» ARTICLE 8 – CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

### Article 8.1 – Bénéficiaires

Toute personne peut bénéficier, auprès du service public gratuit, d'un conseil en évolution professionnelle dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ en retraite, quel que soit son statut.

Sous réserve d'un délai de prévenance de huit jours calendaires, le salarié est autorisé à s'absenter pour bénéficier du conseil en évolution professionnelle, tous les deux ans, à la suite de l'entretien professionnel. Dans ce cas, la durée de son absence est considérée comme temps de travail.

### Article 8.2 – Objectifs

Ce conseil doit permettre à chaque personne de mieux identifier ses aptitudes ou compétences professionnelles et l'aider dans son orientation professionnelle et favoriser l'élaboration et la conduite d'un projet professionnel, que ce projet nécessite ou pas la mise en œuvre d'une formation ou que cette formation soit mise en œuvre ou non dans le cadre du compte personnel de formation.

Le conseil en évolution professionnelle permet au salarié et au demandeur d'emploi :

- d'être informé des différents dispositifs qu'il peut mobiliser pour réaliser un projet d'évolution professionnelle ;
- de mieux connaître ses compétences, de les valoriser et d'identifier les compétences utiles à acquérir pour élaborer puis conduire son projet et favoriser ainsi son évolution professionnelle ;
- d'être informé sur son environnement professionnel et l'évolution des métiers aux niveaux régional et national ;
- d'identifier les emplois correspondant aux compétences et qualifications qu'il a acquises ;
- de disposer d'une information complète sur les possibilités de formation existante aux niveaux régional, si possible par bassin d'emploi, et national.

## »»» ARTICLE 9 – POLITIQUE DE LA BRANCHE EN MATIÈRE DE QUALITÉ DE LA FORMATION

### Label Formation

La CPNEFP mène une politique active pour assurer la qualité des actions de formation professionnelle continue proposées aux salariés de la Branche des entreprises d'architecture, par le biais du Label Formation.

a) Objectifs :

Le Label Formation est la preuve que l'action de formation répond à des besoins professionnels identifiés comme prioritaires par la CPNEFP, et des critères de qualité techniques et pédagogiques. Toute action de formation labellisée est immédiatement repérable grâce au logo « Label Formation ».

Le Label Formation est attribué par la CPNEFP, après évaluation des dossiers présentés par les organismes de formation professionnelle continue par un comité d'experts.

b) Impact en matière de prise en charge :

Les entreprises qui choisissent pour leurs salariés des actions de formation labellisées ont droit à une prise en charge financière renforcée.

Le montant de la prise en charge des actions de formation labellisées est décidé par la CPNEFP de la Branche des entreprises d'architecture, et mis en œuvre par l'OPCA désigné à l'article 13 du présent accord, dans la limite du budget annuel.

## »»» ARTICLE 10 – POLITIQUE DE LA BRANCHE EN MATIÈRE D'EMPLOI ET DE COMPÉTENCES

### Article 10.1 – Définition

Au sein de la Branche des entreprises d'architecture, les emplois sont liés à une économie de la connaissance, basée notamment sur les activités de conception du projet architectural et de maîtrise d'œuvre. Le développement continu des compétences des salariés et des entreprises de la Branche est donc essentiel.

La politique de la Branche des entreprises d'architecture vise ainsi à :

- Contribuer à améliorer la compétitivité des entreprises en favorisant la lisibilité des compétences qui sont développées en leur sein.
- Accompagner les salariés dans la capitalisation de leurs parcours professionnels et leur formation tout au long de la vie.
- Développer le capital compétences des entreprises et celui des salariés.

## **Article 10.2 – Plateforme Emploi & compétences**

La Branche des entreprises d'architecture développe et anime une plateforme Emploi & compétences.

Cette plateforme de services internet, gratuite et libre d'accès, est ouverte aux entreprises relevant du champ conventionnel, aux salariés et aux demandeurs d'emploi issus de la Branche.

La plateforme Emploi & compétences mettra à leur disposition un panel d'outils de gestion prévisionnelle des emplois et compétences adaptés aux besoins de la Branche.

## **»»» ARTICLE 11 – TUTORAT**

La désignation d'un tuteur au sein de l'entreprise s'impose pour tout dispositif de formation en alternance.

### **Article 11.1 – Mission tutorale**

- Le développement du tutorat est de nature :
- à engager dans un acte solidaire l'entreprise, l'apprenant et le tuteur ;
  - à accroître la qualité et l'efficacité de l'insertion professionnelle dans le cadre de la professionnalisation ;
  - à professionnaliser le tutorat en dotant le tuteur d'un statut qualifiant et de compétences pédagogiques.

### **Définition du tuteur**

Le tuteur peut être le responsable de l'entreprise ou un collaborateur confirmé dans les domaines de compétences de la formation suivie par le bénéficiaire.

Le tuteur devra avoir bénéficié au préalable d'un aménagement de ses obligations professionnelles pour accomplir ses fonctions.

### **Objectifs du tuteur**

Los objectifs contenus dans la mission sont de :

- accueillir, aider, informer, guider les bénéficiaires de contrats et de périodes de professionnalisation ;
- organiser l'activité des apprenants et contribuer à leur acquisition de connaissances professionnelles ;
- assurer la liaison avec les organismes de formation ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation et sa validation.

## **Article 11.2 – Modalités de prise en charge de la formation et de l'exercice de la fonction tutorale**

Les dépenses prise en charges le sont selon les modalités définies par l'OPCA défini à l'article 13 du présent accord.

## **»»» ARTICLE 12 – DISPOSITIONS EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

Formation à l'issue d'un congé maternité, d'adoption, d'un congé parental d'éducation de plus de trois mois Conformément à l'article 3.2.2 de l'accord du 27 mars 2014, la Branche invite les entreprises à utiliser les entretiens professionnels obligatoires pour mieux préparer les départs et retours de ces congés, durant lesquels un besoin de formation peut être identifié et des actions de formation proposées.

Quel que soit le type de formation suivie, une prise en charge des salaires est demandée à l'OPCA désigné à l'article 13 du présent accord, sur les budgets de la Branche.

Quel que soit le type de formation, une majoration de 10 % de la prise en charge des frais pédagogiques, dans la limite des frais engagés, est imputée sur les budgets de la Branche.

## **»»» ARTICLE 13 – ORGANISME COLLECTEUR**

Les entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale des Entreprises d'Architecture versent leurs contri-

butions au titre de la formation professionnelle continue, à l'OPCAPL (ACTALIANS), dont le siège est 4, rue Colonel Driant, 75046 PARIS CEDEX 01

## »»» ARTICLE 14 – OBSERVATOIRE DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS

La CPNEFP fixe à l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications, au cours du 1<sup>er</sup> trimestre de chaque année, les orientations, les priorités d'études et d'analyses.

La CPNEFP examine tous les ans les résultats des travaux confiés à l'observatoire, et plus particulièrement l'évolution quantitative et qualitative des métiers, des emplois et des qualifications.

Le budget attribué à l'observatoire, dans la limite du plafond Fixé par arrêté ministériel, est financé par une partie des sommes collectées au titre de la formation.

## »»» ARTICLE 15 – DURÉE DE L'ACCORD

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

En cas de demande, exprimée par une ou plusieurs organisations signataires, le présent accord peut faire l'objet d'une adaptation par la CPNNC tous les ans.

## »»» ARTICLE 16 – SUIVI DU PRÉSENT ACCORD

Les parties signataires conviennent de procéder à une évaluation triennale des conditions de mise en œuvre des dispositions du présent accord, afin de vérifier les effets produits par son application au regard de son objectif : « l'accroissement de l'accès des salariés à la formation professionnelle continue ».

La liste des actions prioritaires des contrats de professionnalisation et la liste des actions éligibles au compte personnel de formation sont annexées au présent accord. Elles sont révisées chaque année par la Commission paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle.

Les montants de prise en charge des actions de formation prioritaires dans le cadre des contrats de professionnalisation, mis en œuvre par l'OPCA désigné par la Branche, figurent en annexe du présent accord (voir site internet de la Fédération).

Dans le cadre de la CPNEFP, les partenaires sociaux fixeront annuellement, par délibération, les montants de prises en charge et les ajustements nécessaires.

## »»» ARTICLE 17 – EXTENSION DE L'ACCORD

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord auprès du ministre du Travail. Le présent accord entrera en vigueur pour toute la profession dès son arrêté d'extension et sa parution au journal officiel.

Fait à Paris, le 12 mars 2015.



# RÉCAPITULATIF ACTION OU NON ACTION

## »» 1) NÉGOCIATION SUR LE PACTE DE RESPONSABILITÉ

Après plusieurs réunions, aucune avancée de la part patronale et actuellement dossier au point mort, dossier mort-né, même la FEDENE n'y croit plus. FO n'y a jamais cru.

## »» 2) NÉGOCIATION SUR LA COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

Plusieurs avancées pour un panier de base de Branche. La négociation est bloquée car plusieurs employeurs adhérents FEDENE n'en veulent pas donc dossier à l'arrêt. On se dirige vers la complémentaire santé *versus* la loi.

## »» 3) NÉGOCIATION ANNUELLE DE BRANCHE SUR LES RÉMUNÉRATIONS MINIMALES CONVENTIONNELLES ET LES PRIMES ET INDEMNITÉS

FO non signataire car 1 600 €, revendication de FO national, pour le niveau 1 n'est pas acceptable pour la FEDENE et le niveau 60 cadre supérieure au niveau 9 non cadre. De plus, trop loin de la réalité pratiquée par la Branche, trois OS ont été signées. Aucune signature concernant les primes et indemnités.

3 centimes pour un panier cela n'est pas acceptable. C'est une décision unilatérale de la part de la FEDENE applicable au 01/09/15.

## »» 4) NÉGOCIATION SUR LA FORMATION TOUT LE LONG DE LA VIE

FO non signataire car la contribution employeur pour la formation a baissé. La FEDENE refuse de la remettre au niveau antérieur. Trois OS ont été signées.



# ACCORD SALAIRES BRANCHE CHAUX OUVRIERS, ETDAM ET CADRES DU 25 MARS 2015

## »»» ARTICLE 1 – SALAIRES

L'augmentation des salaires minima conventionnels négociée le 25 mars 2015 sera, pour les 3 catégories, OUVRIERS, ETDAM et CADRES de : 1 %.

Voir en annexe I les grilles salariales correspondantes calculées au 1<sup>er</sup> mars 2015.

## »»» ARTICLE 2 – PRIME DE VACANCES

La prime de vacances prévue par la Convention Collective nationale de l'industrie de la fabrication de la chaux pour les 3 catégories de personnels OUVRIERS, ETDAM et CADRES est revalorisée de 50 € et se trouve ainsi portée à **1 980 €**.

Elle est attribuée au *pro rata temporis* du temps réellement travaillé dans l'entreprise au cours de l'année écoulée.

## »»» ARTICLE 3 – DÉPÔT DE L'ACCORD

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du Travail dans les conditions fixées à l'article D. 2231-3 du Code du Travail.

## »»» ARTICLE 4 – EXTENSION

Les articles 1, 2 du présent accord feront l'objet d'une demande d'extension auprès des services centraux du ministère en charge du Travail et de l'Emploi.

Fait à Paris, le 25 mars 2015.

# ANNEXE 1

1. Grille des salaires minima conventionnels « Ouvriers » 2015.
2. Grille des salaires minima conventionnels « ETDAM » 2015.
3. Grille des salaires minima conventionnels « Cadres » 2015.

Salaires minima mensuels Ouvriers 2015		
Coef.	Salaires au 01/01/2015	Salaires au 01/03/2015 (+ 1 %)
130	1624,22	1640,47
145	1654,19	1670,73
155	1674,20	1690,94
160	1684,17	1701,02
170	1704,16	1721,20
185	1776,11	1793,87
205	1957,74	1977,32

CADRES 2015 rémunérations annuelles minima, y compris variable, hors gratifications et prime de vacances		
Coef.	Salaires au 01/01/2015	Salaires au 01/03/2015 (+ 1 %)
260	30 762,92	31 070,55
270	31 945,90	32 265,36
280	33 128,87	33 460,16
300	35 495,93	35 850,88
305	36 087,42	36 448,29
325	38 453,38	38 837,91
400	47 327,89	47 801,17

ETDAM 2015 Rémunérations annuelles minima, y compris prime « Fixe » et « Additionnelle » y compris variable hors gratification et prime de vacances		
Coef.	Salaires au 01/01/2015	Salaires au 01/03/2015 (+ 1 %)
150	18 553,65	18 739,19
155	18 722,57	18 909,80
160	18 915,62	19 104,77
165	19 132,81	19 324,14
170	19 373,83	19 567,57
175	19 639,42	19 835,81
180	19 928,85	20 128,14
185	20 242,57	20 444,99
190	20 580,55	20 786,36
195	20 942,68	21 152,11
200	21 328,79	21 542,07
205	21 738,73	21 956,11
210	22 173,09	22 394,82
215	22 631,60	22 857,91
220	23 106,33	23 337,39
225	23 613,23	23 849,36
230	24 144,29	24 385,73
235	24 699,17	24 946,16
240	25 277,88	25 530,65
250	25 904,25	26 163,30



# ACCORD PORTANT SUR LA MISE À JOUR DE L'ACCORD INTERBRANCHES DU 15 SEPTEMBRE 2011 RELATIF AU DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

## »» PRÉAMBULE

Afin de tenir compte des modifications introduites par la loi du 5 mars 2014 relatives à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, les parties signataires de l'accord du 15 septembre 2011, représentant les secteurs des Carrières et Matériaux de construction, de l'Industrie du béton, des Industries de la Céramique, de la Chaux, des Tuiles et Briques et de l'Industrie Cimentière, qui sont regroupés au sein d'un OPCA interbranches dénommé OPCA 3+, ont convenu de mener une négociation paritaire interbranches en vue d'aboutir à la mise à jour de l'accord précité de 2011.

Pour une plus grande lisibilité, le présent accord est une réécriture de l'accord du 15 septembre 2011, dont il annule et remplace l'ensemble des dispositions.

Les parties signataires souhaitent rappeler toute l'importance qu'elles accordent à la formation professionnelle comme facteur de développement des connaissances et des compétences des salariés, d'enrichissement personnel et d'évolution de carrières, mais également comme facteur d'adaptation des entreprises aux mutations économiques et technologiques, de maintien et de développement de l'emploi.

Elles considèrent que les mesures définies par le présent accord doivent permettre de poursuivre la politique de formation mise en place dans les Branches professionnelles en faveur des jeunes entrant dans la vie professionnelle et doivent répondre aux objectifs qu'elles se sont données.

Par ailleurs, elles souhaitent accompagner la qualification des demandeurs d'emploi afin de répondre aux besoins en qualifications et compétences des entreprises. Elles souhaitent également que ces mesures participent à dynamiser et sécuriser l'emploi des travailleurs, leurs parcours professionnels et leurs évolutions de carrière.

En conséquence, les parties signataires conviennent de ce qui suit :

## »» ARTICLE 1 – OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS

### Article 1.1 – Mise en place de l'Observatoire

Les entreprises seront accompagnées, dans la définition de leurs politiques de formation envers leurs salariés par un Observatoire prospectif des métiers et des qualifications. Cet Observatoire est créé entre les secteurs d'activités constituant l'OPCA 3+ visé dans le préambule du présent accord.

Les conditions de participation des secteurs d'activités signataires du présent avenant, ainsi que le rôle et les modalités de fonctionnement de cet Observatoire sont définies aux articles 1.2 à 1.4 ci-dessous.

### Article 1.2 – Mission de l'Observatoire

L'Observatoire a pour mission, sous le contrôle de chacune des CPNE<sup>(1)</sup> (Commission Paritaire Nationale de l'Emploi) :

<sup>1</sup> Autre appellation possible CNPE (Commission Nationale Paritaire de l'Emploi), CPNEFP (Commission paritaire nationale de l'Emploi et de la Formation professionnelle).

- de dresser un portrait statistique des emplois et des qualifications (effectifs, répartition géographique...) et qualitatif (cartographie des métiers, référentiels de compétences...);
- d'anticiper les évolutions qualitatives et quantitatives de l'emploi;
- d'identifier les métiers et compétences clés;
- de mener tous travaux d'analyse et d'étude nécessaire à la mise en œuvre de la GPEC de Branche, autant que de besoin régionalisée;
- de conduire des études et recherche en matière de formation professionnelle, notamment CQP, CQPI, titres professionnels, mais également dans le domaine de l'apprentissage;
- de mettre à disposition de l'ensemble des entreprises un descriptif des activités et compétences requises pour l'exercice des métiers de la Branche et de diffuser les informations recueillies auprès des fédérations syndicales d'employeurs et de salariés concernées.

Par ailleurs et au titre des études et travaux de l'Observatoire ci-dessus précisés, une attention particulière doit être portée aux mutations professionnelles techniques et ou technologiques liées aux filières et aux métiers de la transition écologique et énergétique.

### **Article 1.3 – Fonctionnement de l'Observatoire**

L'Observatoire exerce sa mission sous l'égide de chacune des CPNE, agissant en qualité de comité paritaire de pilotage où sont représentées les organisations syndicales d'employeurs et de salariés. Les modalités de participation aux réunions sont celles relatives aux CPNE de chacune des Branches.

Pour ce qui la concerne, chaque CPNE, agissant en qualité de comité paritaire de pilotage, fixe les orientations de l'Observatoire, les valide, et décide de la diffusion des informations.

Les travaux sont réalisés 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 de la CPNE d'une Branche professionnelle, à l'un des chargés de mission de l'Observatoire.

L'Observatoire rend compte périodiquement auprès de chaque CPNE des travaux qu'il réalise, notamment pour ce qui concerne l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de la Branche professionnelle.

### **Article 1.4 – Financement de l'Observatoire**

Les dépenses de fonctionnement de l'Observatoire sont financées conformément à la convention d'objectifs et de moyens signée entre l'État et l'OPCA 3+.

La section professionnelle « Matériaux pour la Construction et l'Industrie » de l'OPCA 3+ propose chaque année au Conseil d'Administration de l'OPCA 3+ le montant prévisionnel du prélèvement sur fonds propres afin de financer les projets partagés, notamment les études statistiques et prospectives.

Les travaux et études sont demandés par les CNPE des Branches à la section professionnelle des « Matériaux pour la Construction et l'Industrie dans la limite des fonds disponibles.

## **»»» ARTICLE 2 – COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)**

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 sur 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 2.1 – Salariés bénéficiaires du CPF et durée de la formation**

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.

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 h, puis à hauteur de 12 heures par année

de travail à temps complet jusqu'au plafond total de 150 heures.

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.

Dans le cas où la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte, un abondement peut être prévu. Les modalités de cet abondement sont définies notamment par l'article 4.2 du présent accord et la Section Professionnelle « Matériaux pour la Construction et l'Industrie » validées par le Conseil d'Administration de l'OPCA 3+.

## **Article 2.2 – Mise en œuvre et exercice 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 peuvent s'exercer sur tout ou partie du temps de travail mais aussi 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 dehors du temps de travail.

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.

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

Lorsque la demande de formation pendant le temps de travail vise l'acquisition du socle de connaissances et de compétences ou l'accompagnement du salarié à la VAE, ou encore une formation financée au titre des heures issues de l'abondement du compte lorsque l'employeur n'a pas respecté son obligation d'entretien professionnel, ou dans les cas prévus par accord d'entreprise, l'accord préalable de l'employeur sur le contenu de la formation n'est pas requis. Dans ces hypothèses, le salarié devra toutefois solliciter l'accord de l'employeur sur le calendrier de la formation envisagée.

Les heures de formation qui se déroulent pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération.

Lors de la formation professionnelle, qu'elle se déroule pendant ou hors temps de travail, le salarié bénéficie du régime de Sécurité Sociale relatif à la protection en matière d'accidents de travail et de maladies professionnelles.

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 Consignation.

Par ailleurs ils sont invités à consulter le site [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr).

## **Article 2.3 – Nature des actions de formation**

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

La 1<sup>re</sup> 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 2<sup>e</sup> 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 inscrits au RNCP,
- les formations sanctionnées par une certification inscrite à l'inventaire spécifique établi par la Commission nationale de la certification professionnelle.

La 3<sup>e</sup> catégorie vise l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience des salariés.

Il revient à chaque CPNE d'établir 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.

Les frais de formation à savoir les coûts pédagogiques et les frais annexes (transport, hébergement et restauration) sont pris en charge par l'OPCA 3+.

Par ailleurs, le Conseil d'Administration d'OPCA 3+, sur avis de la Section professionnelle « Matériaux pour la Construction et l'Industrie », peut décider de la prise en charge de la rémunération dans la limite maximale de 50 % des frais de formation.

Les entreprises qui ont conclu un accord collectif en application de l'article L. 6331-10 leur permettant de consacrer une fraction au moins égale à 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence au compte personnel de formation devront prendre en charge les frais pédagogiques et les frais annexes, que la formation soit suivie pendant ou hors temps de travail.

Dans ce cas, les entreprises renoncent à toute demande de prise en charge par l'OPCA 3+, au titre du CPF.

### **Article 2.4 – Droits du salarié en cas de rupture du contrat de travail**

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.

### **Article 2.5 – Période transitoire**

Le Compte personnel de formation entre en vigueur pour la première fois le 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Toutefois, une période transitoire est instaurée jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2021. Au cours de cette période, les heures inscrites sur le DIF au 31 décembre 2014 pourront être mobilisées par le salarié, et le cas échéant complétées par les heures inscrites au CPF, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

## **»» ARTICLE 3 – CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION**

Les parties signataires reconnaissent l'intérêt qui s'attache au développement du contrat de professionnalisation pour les jeunes et les demandeurs d'emploi.

En complément des dispositions légales et conventionnelles existantes, elles décident des dispositions suivantes.

### **Article 3.1 – Personnes éligibles au contrat de professionnalisation**

Un contrat de professionnalisation peut être conclu avec tout jeune de 16 à moins de 26 ans pour lui permettre de compléter sa formation initiale, ainsi qu'avec tout demandeur d'emploi âgé d'au moins 26 ans, à tout bénéficiaire du revenu de solidarité active ou de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou tout bénéficiaire d'un contrat unique d'insertion, dès lors qu'une qualification s'avère nécessaire pour favoriser son retour vers l'emploi.

Le titulaire d'un contrat de professionnalisation bénéficie 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 sa formation.

### **Article 3.2 – Durée du contrat**

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.

Conformément à l'article L. 6325-11 du Code du Travail, la durée du contrat de profession-

nalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée est comprise entre 6 et 12 mois.

Toutefois, cette durée peut être portée jusqu'à 24 mois, soit :

- lorsque le contrat a 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,
- lorsque le contrat a pour objet l'obtention d'un diplôme ou d'un titre professionnel, ou d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective de Branche dont relève le salarié ou par accord collectif conclu conformément au Code du Travail,
- lorsque le contrat est conclu avec une personne sortie du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue.

Pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, l'employeur s'engage à assurer au titulaire du contrat de professionnalisation une formation lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif. Le titulaire du contrat s'engage, quant à lui, à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Le contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée peut être renouvelé une fois dans les conditions prévues à l'article L. 6325-7 du Code du Travail.

### Article 3.3 – Durée de la formation

La durée pendant laquelle doivent être menées les actions de formation, d'accompagnement, et d'évaluation est comprise entre 15 et 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

En application de l'article L. 6325-14 du Code du Travail, cette durée pourra être supérieure à 25 % lorsque le contrat de professionnalisation :

- soit a 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 ou par accord collectif conclu conformément au Code du Travail,
- soit est conclu avec une personne n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseigne-

ment secondaire, ou un premier cycle de l'enseignement supérieur.

### Article 3.4 – Rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation

Les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération au moins égale à :

- 60 % du SMIC pour les salariés âgés de moins de 21 ans,
- 75 % du SMIC pour les salariés âgés de 21 ans et plus.

Ces taux sont majorés de 10 points si le salarié est au moins titulaire d'un baccalauréat professionnel. Une majoration de 5 points est également accordée à l'issue des premiers 12 mois, lorsque la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation est supérieure à 12 mois.

Les salariés titulaires d'un contrat 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 au moins égale à 85 % de la rémunération minimale conventionnelle sans pouvoir être inférieure au SMIC.

### Article 3.6 – Financements prioritaires par la section professionnelle « Matériaux pour la Construction et l'Industrie » de l'OPCA 3+

#### Article 3.6.1

Sur la proposition de chacune des CPNE, la section professionnelle « Matériaux pour la Construction et l'Industrie » envisagera un financement prioritaire pour tout contrat de professionnalisation ayant pour objet une qualification, une certification ou un diplôme, dans la limite des fonds affectés chaque année par l'OPCA 3+ :

- soit en vue de l'obtention d'un CQP de la Branche professionnelle, ou d'un diplôme ou d'un titre professionnels 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, notamment dans l'industrie cimentière.

### Article 3.6.2

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 « Matériaux pour la Construction et l'Industrie » de l'OPCA 3+.

### Article 3.7 – Détermination des forfaits financiers de prise en charge par la section professionnelle « Matériaux pour la Construction pour l'Industrie » de l'OPCA 3+

La participation financière de la section professionnelle « Matériaux pour la Construction et l'Industrie » de l'OPCA 3+ 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 (voir site internet de la Fédération).

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 « Matériaux pour la Construction et l'Industrie » de l'OPCA 3+. Ces propositions doivent être validées par le Conseil d'Administration de l'OPCA 3+ et sont mises en œuvre dans la limite des fonds disponibles.

## »»» ARTICLE 4 – PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION

La période de professionnalisation a pour objet, par des actions de formation alternant enseignements théoriques et pratiques, de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés les plus fragilisés.

Les modalités de mise en œuvre de la période de professionnalisation dans les Branches entrant dans le champ d'application professionnel du présent accord sont définies ci-après.

### Article 4.1 – Salariés pouvant bénéficier d'une période de professionnalisation

Peuvent bénéficier d'une période de professionnalisation les salariés en contrat à durée indéterminée, les salariés en contrat de travail à durée déterminée d'insertion conclu avec un employeur relevant de l'insertion par l'activité économique (par exemple : entreprises d'insertion, ateliers et chantiers d'insertion...) ainsi que les salariés bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée conclu dans le cadre du contrat unique d'insertion (CUI).

### Article 4.2 – Objet de la période de professionnalisation

Les actions de formation qui peuvent être suivies par les salariés mentionnés à l'article précédent, dans le cadre de la période de professionnalisation sont :

- des formations qualifiantes, c'est-à-dire des formations qui permettent d'acquérir un diplôme, un titre professionnel ou un CQP, mais également des formations qui permettent à son bénéficiaire d'obtenir une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective dont il relève ou encore une qualification supérieure dans le cadre d'une formation promotionnelle reconnue par accord collectif, notamment dans l'industrie cimentière ;
- des actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
- des actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire spécifique établi par la Commission nationale de la certification professionnelle.

Au titre des actions prioritaires, la période de professionnalisation pourra être mobilisée à titre d'abondement, en heures complémentaires, pour les salariés dont la qualification est insuffisante au regard des besoins de l'entreprise et en particulier pour les salariés titulaires d'une qualification de niveau V ou *infra* de l'éducation nationale qui mobilisent leur

compte personnel de formation afin de préparer un CQP ou toute autre qualification de la profession.

Dans le cadre des missions qui lui sont confiées et qui sont visées à l'article 1-2 ci-dessus, l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications, sous le contrôle de chaque CPNE de Branche aura soin de conduire des études ou recherche en matière de formation professionnelle afin d'adapter au besoin, les offres de formation.

### **Article 4.3 – Durée des actions de formation**

La durée de formation doit être au minimum de 70 heures réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires, cette durée incluant éventuellement la durée nécessaire à la validation des acquis de l'expérience.

Toutefois, cette durée peut être inférieure dans le cadre de l'accompagnement des candidats à la validation des acquis de l'expérience, ou si la formation est financée dans le cadre de l'abondement au titre de la garantie de formation tel que visé à l'article L. 6324-1 deuxième alinéa ou encore si la formation est sanctionnée par une certification inscrite à l'inventaire ou dans le cadre d'une action de formation promotionnelle reconnue par accord collectif, notamment dans l'industrie cimentière.

### **Article 4.4 – Participation financière de la section professionnelle « Matériaux pour la Construction et l'Industrie » aux actions de formation menées dans le cadre de la période de professionnalisation**

**4.4.1** 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.

**4.4.2** La prise en charge financière par la section professionnelle « Matériaux pour la Construction et l'Industrie » de l'OPCA 3+ 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 spécifi-

cités de certaines formations et révisés, en tant que de besoin, par décision du Conseil d'Administration de l'OPCA 3+, sur proposition de la section professionnelle « Matériaux pour la Construction et l'Industrie » après avis des CPNE des Branches constituant la section. Ce dernier, dans les mêmes conditions, définit également les conditions dans lesquelles certaines actions peuvent être plafonnées en prenant notamment en compte la nature, le nombre d'heures de formation, ou le coût de ces actions.

**4.4.3** Les demandes de prise en charge financière sont présentées par les entreprises au moins un mois avant le début des actions de formation, selon un formulaire tenu à leur disposition par la section professionnelle « Matériaux pour la Construction et l'Industrie » de l'OPCA 3+.

Ces demandes sont instruites selon les critères définis par le présent article 4.

En cas d'insuffisance financière, le Conseil d'Administration de l'OPCA 3+ assure les arbitrages nécessaires, en liaison avec la section professionnelle « Matériaux pour la Construction et l'Industrie » de l'OPCA 3+ et chacune des CPNE concernée.

### **Article 4.5 – Commission paritaire de période de professionnalisation**

**4.5.1** Il est institué une commission paritaire de période de professionnalisation chargée, sous l'autorité de la section professionnelle « Matériaux pour la Construction et l'Industrie » de l'OPCA 3+, d'examiner et de statuer sur les demandes de prise en charge financière des actions de formation réalisées dans le cadre de la période de professionnalisation.

Elle décide de l'acceptation, totale ou partielle, ou du refus de la prise en charge financière des demandes conformément aux critères définis par le présent article 4. Elle rend compte régulièrement de sa mission à la Section professionnelle « Matériaux pour la Construction et l'Industrie » de l'OPCA 3+.

Elle est composée de 4 membres titulaires, dont 2 représentants du collège « employeurs » et 2 représentants du collège « salariés », désignés, en son sein, par la section professionnelle des « Matériaux pour la Construction et l'Industrie » de OPCA 3+, pour une durée de 2 ans.

La section professionnelle désigne également 4 membres suppléants, 2 pour le collège

« employeurs » et 2 pour le collège « salariés », étant précisé que les membres suppléants ne participent aux réunions qu'en cas de besoin, pour remplacer un membre titulaire, temporairement absent.

**4.5.2** Dans le cadre du présent accord et compte tenu des dispositions de la loi du 5 mars 2014 qui définissent de nouvelles règles quant aux critères d'éligibilité aux périodes de professionnalisation, les parties signataires conviennent de maintenir au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2015 les dispositions de l'article 4.5.1 ci-dessus visé, dans sa version en vigueur au moment de la signature du présent accord.

À la fin du 1<sup>er</sup> semestre 2015, la section professionnelle « Matériaux pour la Construction et l'industrie » statuera et définira au besoin, les nouvelles modalités de fonctionnement de cette commission.

## »»» ARTICLE 5 – TUTORAT ET MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

Les parties signataires du présent accord rappellent l'importance qu'elles attachent au rôle du tuteur. Elles estiment ainsi que le salarié qui exerce pour la première fois une mission du tutorat doit préalablement bénéficier des outils nécessaires explicitant le rôle et les missions qui lui sont dévolues.

À ce titre elles demandent aux entreprises que tout nouveau tuteur puisse suivre une action de formation, notamment dans le cadre du dispositif CAP Tutorat proposé par l'OPCA 3+ (organisation de parcours d'intégration, accompagnement des tuteurs). À cette fin, l'OPCA 3+ adressera au nouveau tuteur une documentation rassemblant les informations nécessaires.

### Article 5.1 – Désignation et missions du tuteur

Conformément à l'article L. 6323-3-1 du Code du Travail, l'employeur doit désigner pour chaque salarié en contrat de professionnalisation un tuteur chargé de l'accompagner.

Afin de favoriser la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle, l'entreprise doit porter une attention toute particulière au choix du tuteur.

Le tuteur est choisi par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. La personne choisie pour être tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle de deux ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Le tuteur doit justifier également d'une proximité fonctionnelle et géographique au regard des salariés dont il assure le tutorat.

L'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions définies par voie réglementaire, assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

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

La fonction tutorale a pour objet :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel
- d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation, dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation,
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle,
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises par le salarié dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation.

L'entreprise prend les mesures d'organisation et d'aménagement de la charge de travail nécessaires à l'accomplissement de la mission du tuteur. Pour assurer celle-ci, le tuteur bénéficie d'une préparation et, si nécessaire, d'une formation spécifique. À l'issue de sa mission, le tuteur en rend compte à son employeur.

Le tuteur ne peut pas suivre plus de 2 salariés, tous contrats confondus.

Lorsque l'employeur assume cette fonction, il ne peut suivre plus de 2 salariés, tous contrats confondus.

Les parties signataires conviennent que les actions de formation à la fonction tutorale éventuellement mises en œuvre dans les conditions susvisées, ainsi que les coûts liés à l'exercice de cette fonction tutorale, sont pris en charge dans les conditions définies par la

réglementation et par le Conseil d'Administration l'OPCA 3+, sur proposition de la section professionnelle « Matériaux pour la Construction et l'Industrie ».

### **Article 5.2 – Accompagnement du maître d'apprentissage**

Dans le domaine de l'apprentissage, les CFA des Branches et les établissements partenaires s'engagent à mettre en œuvre toutes les actions nécessaires pour accompagner les maîtres d'apprentissage dans leur mission de transmission des savoir-faire et d'évaluation des compétences, en particulier dans le cadre du Contrôle en Cours de Formation (CCF).

Cet accompagnement visera également le renforcement de la relation d'alternance sur laquelle repose le principe de la formation par la voie de l'apprentissage.

Afin de répondre à ces objectifs, les CFA des Branches s'engagent :

- à organiser les rencontres nécessaires en entreprises comme au CFA ;
- à former systématiquement les maîtres d'apprentissage à leur mission d'évaluation ;
- à leur proposer, chaque année, de participer à une formation spécifique de maître d'apprentissage, organisée par le CFA ou un partenaire régional ;
- à développer les outils qui favorisent la relation d'alternance (Livret d'Apprentissage enrichi, extranet à disposition des maîtres d'apprentissage,...) et qui permettent au maître d'apprentissage de mieux suivre et accompagner la formation de l'apprenti.

### **»»» ARTICLE 6 – ÉGALITÉ ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES DANS L'ACCÈS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

Les parties signataires rappellent leur volonté commune de promouvoir, au sein des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, l'égalité de traitement entre tous les salariés.

Elles considèrent que la mixité, lorsqu'elle s'inscrit dans un cadre d'égalité professionnelle, constitue un gage de cohésion sociale et de progrès économique et social. Elles érigent

en principe général que les actions de formation doivent être accessibles aux salariés des deux sexes sans discrimination.

L'accès à la formation professionnelle est un facteur déterminant pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'évolution des qualifications et du déroulement de la carrière professionnelle.

À cet égard, les entreprises assureront un accès équilibré entre les femmes et les hommes aux actions de formation mises en place dans l'entreprise. Cet objectif pourra notamment être suivi au moyen d'un indicateur portant sur la répartition du nombre de salariés en formation et du nombre d'heures de formation par sexe, par catégorie socio professionnelle et par tranche d'âge. S'agissant des stages de formation, les entreprises étudieront les modalités d'organisation de ces formations en prenant en compte, dans la mesure du possible, les contraintes de la vie familiale.

Les travaux menés par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications, sur la situation comparée des hommes et des femmes en matière d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, sont transmis à la CPNE de la Branche professionnelle concernée.

### **»»» ARTICLE 7 – MESURES D'ACCOMPAGNEMENT EN FAVEUR DES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES**

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 définir leurs problèmes en matière de formation et à les 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.

Ceci 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'aides 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 compétence.

À cet effet, il appartient l'OPCA 3+ de poursuivre ses actions en faveur de la mise à disposition des entreprises et des salariés, par tous moyens appropriés, des informations nécessaires sur les dispositifs de formation existants, leurs conditions d'accès et leur financement.

Rentrent ainsi dans les missions dévolues à l'OPCA 3+ le fait de :

- contribuer au développement de la formation et concourir à l'information, la sensibilisation et 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 spécifiquement consacrés aux PME-TPE, tels que par exemple :
  - l'aide à l'identification des compétences et qualifications mobilisables au sein de l'entreprise, notamment par le biais du recours au dispositif du TSE,
  - l'aide à l'élaboration de budgets et au montage des dossiers de financement,
  - l'aide à l'élaboration de cahiers des charges pour la mise en œuvre d'actions de formation des salariés,
  - l'aide à l'ingénierie d'actions de type GPEC,
  - la diffusion des outils nécessaires à la réalisation des entretiens professionnels tels que définis à l'article 8 du présent accord.

## »» ARTICLE 8 – DISPOSITIFS RELATIFS À L'INFORMATION ET À L'ORIENTATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE

Les parties signataires prennent acte des dispositions contenues dans la loi du 5 mars 2014 relatives 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.

Elles conviennent de compléter ultérieurement, en tant que de besoin, au sein de chaque Branche professionnelle, les mesures qu'il y aura lieu éventuellement de prendre pour la mise en œuvre des dispositions ci-dessous développées, pour tenir compte éventuellement d'un accord interprofessionnel complémentaire, sans préjudice de l'application des dispositions conventionnelles existantes relatives à la validation des acquis de l'expérience.

Dans le cadre de leur politique d'amélioration de la qualité de la formation au service des entreprises et des salariés, les partenaires sociaux veilleront à ce que l'OPCA 3+ prenne les dispositions nécessaires pour s'assurer de la qualité des formations financées, notamment en luttant contre les dérives thérapeutiques et sectaires.

### Article 8.1 – 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 qui sont 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 professionnel.

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

### Article 8.2 – Entretien professionnel

Tout salarié bénéficie d'un entretien professionnel tous les deux ans, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

À l'occasion de l'embauche d'un salarié, toute entreprise doit l'informer qu'il bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle notamment en termes de qualification et d'emploi.

Cet entretien se distingue de l'entretien éventuellement mis en place relatif à l'évaluation du travail du salarié. L'entretien visé au présent article doit permettre au salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes et des besoins identifiés de l'entreprise

À cette occasion peuvent être définies des actions de formation pouvant se dérouler dans le cadre d'une période de professionnalisation, d'une validation des acquis de l'expérience, d'un bilan de compétences. L'entretien donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié. Les parties demandent à l'OPCA 3+ de proposer les outils et documents permettant aux entreprises de mener à bien cet entretien professionnel tout en tenant compte des travaux en cours au niveau interprofessionnel.

Au-delà de la périodicité visée au 1<sup>er</sup> alinéa de cet article, l'entretien doit être systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une période d'activité à temps partiel pour élever un enfant, d'un arrêt de longue maladie ou encore à l'issue d'un mandat syndical.

Tous les six ans, l'entretien professionnel doit faire l'objet d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cet état des lieux, formalisé par un écrit dont une copie est remise au salarié, doit permettre de vérifier si la personne a :

- suivi une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, lorsqu'au cours de ces six années, le salarié n'a pas bénéficié de l'entretien biennuel et qu'il n'a pas bénéficié d'au moins deux des mesures ci-dessus développées, l'entreprise doit abonder le compte personnel de formation du salarié de 100 heures pour un salarié à temps plein et de 130 heures pour un salarié à temps partiel. Dans ce cas, l'entreprise doit verser à l'OPCA dont elle relève une somme forfaitaire correspondant aux heures ainsi inscrites au CPF.

### Article 8.3 – Bilan de compétence et Validation des Acquis de l'Expérience

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétence ou d'une Validation des Acquis de l'Expérience.

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

Afin de favoriser l'accès à la qualification professionnelle, la durée minimale d'activité requise pour bénéficier d'une action de validation des acquis de l'expérience est fixée à 3 ans, que l'activité du salarié ait été exercée de façon continue ou non. Cette durée minimale tient compte des périodes de formation initiale ou continue suivie en milieu professionnel, pour des personnes n'ayant pas atteint le niveau V de qualification pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre.

Le dispositif est également accessible à toute personne ayant exercé une responsabilité syndicale ou occupé une fonction de conseiller municipal, de conseiller général ou de conseiller régional en rapport avec le contenu de la certification visée.

### Article 8.4 – Passeport orientation et formation compétences

Toute personne titulaire d'un compte personnel de formation a la possibilité de disposer d'un

passport 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 formation 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 promotionnelle reconvenue par accord collectif dans l'industrie cimentière ;
- les activités tutorales exercées.

Le salarié peut consulter son passeport sur le site [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr).

## »»» ARTICLE 9 – DISPOSITIONS RELATIVES À LA COLLECTE DES CONTRIBUTIONS DE FORMATION PAR L'OPCA 3+

### Article 9.1 – Contribution des entreprises

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord versent à l'OPCA 3+, les contributions suivantes selon les modalités ci-après définies. L'employeur de moins de 10 salariés verse à l'OPCA 3+, 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+ 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 de l'article L. 6331-10, 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+, des formations financées par le compte personnel de formation de ses salariés.

L'appel des contributions se fait par l'OPCA 3+, avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année suivant celle au titre de laquelle la participation est due<sup>(2)</sup>.

### Article 9.2 – Prise en charge par la section professionnelle « Matériaux pour la Construction et l'Industrie » de l'OPCA 3+ des dépenses de fonctionnement des CFA

En application de l'article L 6332-16 du Code du Travail, la section professionnelle des « Matériaux pour la Construction et l'Industrie » de l'OPCA 3+ peut prendre en charge les dépenses de fonctionnement des CFA des industries de Carrières et Matériaux et de la Céramique.

À cet effet, la section professionnelle « Matériaux pour la Construction et l'Industrie » de l'OPCA 3+ peut affecter chaque année à ces CFA une partie des sommes recueillies au titre de la contribution formation attribuée à la professionnalisation.

La part ainsi affectée aux CFA est limitée en tout état de cause à 30 % des sommes versées par les entreprises relevant du secteur des Carrières et Matériaux, et du secteur de la Céramique.

La CPNE des Branches professionnelles concernées établit les priorités en matière de développement de l'apprentissage, et en particulier les évolutions souhaitables des effectifs d'apprentis dans les CFA. Pour ce qui concerne les CFA des industries de Carrières et Matériaux et de la Céramique, il est proposé de faire évoluer le nombre de contrats d'apprentissage pour arriver à un objectif respectif de 420 contrats pour le secteur des carrières et matériaux de construction et de 60 contrats pour le secteur de la céramique, sur une période de 3 ans.

Par ailleurs et sous réserve de son agrément comme OCTA, l'OPCA 3+ prendra en charge

<sup>2</sup> Pour l'année 2015, l'appel des contributions se fera avant le 1<sup>er</sup> mars 2016.

la collecte de la taxe d'apprentissage à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Les parties signataires de l'accord conviennent de la nécessité de veiller à la formation d'apprentis en particulier pour la préparation des diplômes ou titres de Branche enregistrés au RNCP permettant l'accès aux métiers stratégiques des entreprises du secteur des matériaux pour la construction et l'industrie tels que définis dans les études sectorielles emploi-formation régulièrement conduites.

La CPNE décide chaque année des montants à affecter aux CFA au vu d'un budget prévisionnel établi par ces derniers, et qui lui est adressé avec toutes justifications nécessaires.

Avant la décision de la section professionnelle « Matériaux pour la Construction et l'Industrie » de l'OPCA 3+ d'affecter les fonds aux CFA, la CPNE examine les avis du Conseil de perfectionnement des CFA. La Section professionnelle prend sa décision sur proposition de la CPNE, sur avis du Conseil de perfectionnement des CFA. Cette décision est ensuite validée par le Conseil d'Administration de l'OPCA 3+.

Chaque année, la CPNE est informée des réalisations et de l'emploi des fonds affectés l'année précédente.

Il lui est en outre présenté au même moment un rapport relatif aux conditions de mise en œuvre des présentes dispositions.

## »»» ARTICLE 10 – DISPOSITIONS DIVERSES

### Article 10.1 – Champ d'application

Entrent également dans le champ d'application du présent accord les entreprises procédant à l'extraction et la préparation de silice pour l'industrie.

La liste des activités entrant ainsi dans le champ d'application du présent accord est définie en annexe 2 dudit accord (voir site internet de la Fédération).

Le présent accord porte mise à jour des dispositions de l'accord interbranches du 15 septembre 2011, qu'il annule et remplace.

### Article 10.2 – Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Les dispositions de l'accord du 15 septembre 2011 continueront toutefois à s'appliquer aux périodes et contrats de professionnalisation engagés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2015.

### Article 10.3 – Rôle des CPNE et Bilan d'application du présent accord

Afin de tenir compte du nouveau rôle donné aux CPNE par la loi du 5 mars 2014, les fédérations patronales signataires du présent accord acceptent d'engager, au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2015, une négociation paritaire dans leur propre champ d'application professionnel, afin d'actualiser les accords ou usages existants sur le rôle et missions de la CPNE.

Il est par ailleurs convenu qu'au cours du 2<sup>e</sup> trimestre 2016, un bilan d'application des dispositions du présent accord sera établi au sein de chaque CPNE de Branche, en fonction notamment des données recueillies par l'OPCA 3+, afin de déterminer éventuellement les modifications qui seraient rendues nécessaires suite à l'application du présent accord.

### Article 10.4 – Révision et dénonciation

Le présent accord a un caractère impératif.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le Code du Travail.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales représentatives afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

### Article 10.5 – Entreprises rencontrant des difficultés économiques

Les parties signataires du présent accord entendent, conformément à l'article L. 6332-111 7° du Code du Travail, ouvrir la possibilité pour l'OPCA 3+ de financer les coûts de formation engagés par une entreprise pour faire face à des graves difficultés économiques conjoncturelles.

Les entreprises concernées, hors contexte du plan de sauvegarde de l'emploi, pourront demander à l'OPCA 3+ de participer au financement d'un plan de développement des compétences des salariés de l'entreprise en

vue d'assurer leur maintien dans l'emploi. L'entreprise peut bénéficier de ce financement exceptionnel pendant une durée maximale de 2 ans.

Chaque dossier sera examiné en commission paritaire de période de professionnalisation susvisée à l'article 4.5 du présent accord, ou à défaut, par le Conseil d'Administration de la section professionnelle « Matériaux pour la Construction et l'Industrie ».

### **Article 10.6 – Dépôt**

En application de l'article L. 2231.7 du Code du Travail, le dépôt de l'accord auprès des services centraux du ministère chargé du Travail, en vue de son extension, conformément à l'article D. 2231-3 du Code du Travail,

ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de la notification, par lettre recommandée avec A.R., de l'accord signé aux organisations syndicales.

Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

### **Article 10.7 – Adhésion**

Toute Organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les parties signataires.

Fait à Paris, le 16 décembre 2014.





L'Association des **Salariés Cimentiers Force Ouvrière (ASCFO)** a été créée au printemps dernier pour que les Cimentiers puissent continuer à organiser leurs rencontres annuelles. Cette année les journées de travail ont eu lieu du 12 au 16 octobre à Roquebrune-sur-Argens, au programme bien sûr les nouvelles réglementations, mais aussi de nombreux échanges sur tous les problèmes rencontrés dans les usines et surtout des informations et des débats sur le monde cimentier avec l'avenir des Groupes suite aux annonces des fusions, acquisitions et restructurations en cours.

Merci à la Fédération pour l'aide financière qui a permis l'organisation de ces journées.

La plupart des participants étaient fiers de poser pour la photo de groupe et se sont donnés rendez-vous pour l'an prochain.



# **AGENDAS ET CALENDRIERS 2016**

**LES AGENDAS DE LA FÉDÉRATION GÉNÉRALE  
FORCE OUVRIÈRE CONSTRUCTION 2016**

**SONT DÉSORMAIS  
DISPONIBLES.**

À l'intérieur, vous trouverez la liste de toutes nos Unions Départementales Force Ouvrière ainsi que des renseignements vous concernant.

Par ailleurs, suite à une modification tardive des congés scolaires par le Ministère de l'Éducation Nationale, les zones et congés scolaires 2015-2016 et 2016-2017 des agendas sont inexacts. Vous trouverez un feuillet rectificatif à l'intérieur contenant les zones et congés scolaires 2015-2016 et 2016-2017 modifiés.

Et suite au succès de l'année dernière, la Fédération Générale Force Ouvrière Construction vous propose à nouveau ses calendriers, que vous pouvez dès à présent commander.

Pour être sûr d'en recevoir, veuillez compléter et nous envoyer le formulaire suivant :

## **>>> COMMANDE**

Nom et prénom : .....

Syndicat : .....

Quantité agendas : .....

Quantité calendriers : .....

Adresse de livraison : .....

.....

Tél. : ..... Courriel : .....

Date : .....

Signature :

**Fax : 01 42 39 50 44  
Courriel : [deborah.fgfo@orange.fr](mailto:deborah.fgfo@orange.fr)**



## ADHÉRER À FORCE OUVRIÈRE, C'EST DÉFENDRE SES DROITS

### BULLETIN D'ADHÉSION

Je soussigné(e)

Nom : .....

Prénom : .....

Adresse : .....

.....

Profession : .....

\* Entreprise : .....

\* Code NAF : ..... \* N° SIRET : .....

\* Convention Collective appliquée dans l'entreprise : .....

.....

(\* voir fiche de paie)

Déclare adhérer à la **Confédération Générale du Travail Force Ouvrière**

Date : .....

Signature,

**À remettre à un délégué FORCE OUVRIÈRE, ou à retourner à :**

**Fédération Générale FO Construction**  
**170, avenue Parmentier CS 20006 – 75479 PARIS Cedex 10**  
**Email : [secretariatfobtp@orange.fr](mailto:secretariatfobtp@orange.fr)**  
**Site internet : [www.foconstruction.com](http://www.foconstruction.com)**



# ENGAGÉ POUR LE BTP

RETRAITE

PRÉVOYANCE

SANTÉ

ÉPARGNE

ASSURANCES

ACTION SOCIALE

VACANCES

 **PRO BTP**  
GROUPE

## LE RÉCHAUFFEMENT CLIMATIQUE

Vous le savez, la grande conférence sur le climat est imminente. Je me dois, que dis-je, il me revient en tant que climatologue de donner mon point de vue, voire mes conseils aux participants à ce grand rassemblement. Mais me direz-vous à quel titre ? Tout simplement au titre de détention d'une licence de climatologie. Je n'ai jamais fait état jusqu'à présent de ce diplôme, modestie oblige, il n'en demeure pas moins que j'en suis titulaire.

Ce sera l'occasion pour moi, par le truchement de ma rédactrice en chef, qui par ailleurs m'en a intimé l'ordre, de vous donner mon opinion au fil des mois. Mais avant cela, je voudrais garder une coutume maintenant bien établie au sein de cette chronique, qui consiste à rendre un hommage appuyé à un inventeur français méritant : Ce mois-ci il s'agit de mon prédécesseur ce cher Bougnazal qui composa en son temps la recette d'une variété de pied de cochonne vinaigrette à qui il donna son nom : j'ai nommé le pied de cochonne à la Bougnazal. C'est lui en effet et j'insiste. Certes la question reste pour d'aucun controversée, mais j'ai des preuves que je fournirai au besoin, en temps opportun et à qui de droit.

C'est lui disais-je qui a eu l'idée d'ajouter à la vinaigrette, qui normalement accompagne ce plat lyonnais s'il en est, une touche de bicarbonate. L'on sait que cette substance, non seulement donne un goût qui lui est particulière, contrairement à d'autres qui en ont moins, voire pas du tout, mais encore rend le PCV<sup>(1)</sup> plus digeste. Cela devait être dit, il fallait certes un certain courage pour le faire, mais Dieu merci je n'en manque pas.

Revenons-en à la grande manifestation sur le climat. Croyez m'en, elle donnera lieu à un certain nombre de tromperies et autres escroqueries. La plus importante concerne l'ignoble Macron : Il a décidé de mettre à profit cet événement pour alléger le Code du Travail, je le sais, car on me l'a assuré. Pour ce faire, il invoque trois raisons, toutes spécieuses selon moi.

Tout d'abord, il jouerait sur le fait certes incontestable, que patrons et D.R.H. chaque fois qu'ils ouvrent ce fameux code, deviennent rouge et bouillent de colère en le lisant et une certaine chaleur s'en dégagerait.

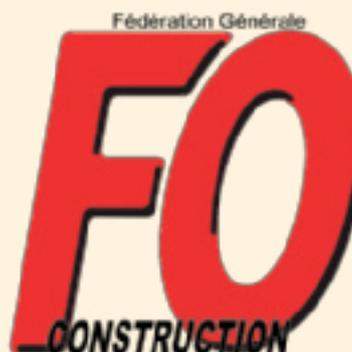
En second lieu, le Code du Travail pèse lourd. Plus le poids est important plus le déplacement réclame de l'énergie et l'énergie c'est de la chaleur.

Enfin, le Code du Travail comporte un grand nombre de pages et vous n'êtes pas sans savoir, mes chers lecteurs, que la multiplication des couches crée une meilleure isolation. Cette isolation contribuerait ainsi, (toujours aux dires de l'infâme) au maintien de la température ambiante, ce qui irait à l'encontre de la baisse recherchée par nos savants.



Votre dévoué Gérard MANSOIF  
Chevalier dans l'Ordre du Blanquassé

(1) Pied de cochonne vinaigrette.



### »»» TABLEAU DE BORD ÉCONOMIQUE

#### Évolution du coût de la vie indice INSEE

(indice 100 en 1998)

Valeur décembre 2013	127,64
% sur 1 mois	0,30
% sur 1 an	0,70

#### SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2015

Horaire (brut)	9,61 €
Mensuel brut (35 h)	1 457,52 €

#### Plafond Sécurité Sociale mensuel

Au 01/01/15	3 170 €
-------------	---------

### BULLETIN D'INFORMATION DE LA FÉDÉRATION GÉNÉRALE FO

170, avenue Parmentier  
CS 20006  
75479 PARIS CEDEX 10

Directeur de la publication :  
Frank SERRA

Conception, réalisation :  
Compédit Beauregard  
61600 La Ferté-Macé  
www.compedit-beauregard.fr



N° d'inscription commission paritaire  
des papiers de presse :  
0618 S 07925

Site Internet :  
www.foconstruction.com