

ANNEXE

Formation professionnelle :

- Accord du 27 octobre 1995 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi (non étendu) ;
- Accord du 29 juin 2010 portant création de l'OPCA 3+ (Étendu par arrêté du 24 février 2012, JO 29 février 2012) ;
- Accord du 27 avril 2010 relatif à la répartition des fonds à verser au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) (Étendu par arrêté du 17 mai 2011, JO 24 mai 2011) et son avenant n°1 du 28 novembre 2012 à l'accord du 27 avril 2010 relatif à la répartition des sommes versées au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) ;
- Accord du 26 octobre 2010 relatif à la collecte des contributions formation (Étendu par arrêté du 27 novembre 2011, JO 3 janvier 2012) ;
- Accord du 28 novembre 2012 sur le bilan de compétences et le passeport orientation et formation ;
- Accord du 4 décembre 2013 relatif à la répartition des fonds à verser au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) ;
- Accord du 20 mai 2015 relatif à la collecte des contributions formation ;
- Accord du 8 juillet 2015 sur la formation professionnelle tout au long de la vie (Étendu par arrêté du 29 février 2016, JO 8 mars 2016) et avenant n°1 du 26 mai 2016 ;
- Accord du 28 janvier 2016 sur l'entretien professionnel (Étendu par arrêté du 4 octobre 2016, JO 19 octobre 2016) et avenant n°1 du 7 décembre 2016 (demande d'extension effectuée) ;
- Accord du 7 juillet 2016 relatif à la collecte des contributions formation (demande d'extension effectuée).

Commission paritaire de validation :

Accord du 15 juin 2011 relatif aux modalités de fonctionnement de la commission paritaire de branche de validation des accords conclus par les représentants élus au Comité d'Entreprise ou à la Délégation Unique du Personnel ou les Délégués du Personnel dans les entreprises de moins de 200 salariés (Étendu par arrêté du 10 février 2012, JO 18 février 2012).

Contrat de génération

Accord du 8 juillet 2015 relatif au contrat de génération dans les industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles (Étendu par arrêté du 29 février 2016, JO 8 mars 2016)

Panel entreprise réalisé par le service opérationnel de l'observatoire de l'OPCA de branche
(voir article 43- Egalité professionnelle)

POB
AS
79
R K
SM

ANNEXE

Formation professionnelle :

- Accord du 27 octobre 1995 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi (non étendu) ;
- Accord du 29 juin 2010 portant création de l'OPCA 3+ (Étendu par arrêté du 24 février 2012, JO 29 février 2012) ;
- Accord du 27 avril 2010 relatif à la répartition des fonds à verser au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) (Étendu par arrêté du 17 mai 2011, JO 24 mai 2011) et son avenant n°1 du 28 novembre 2012 à l'accord du 27 avril 2010 relatif à la répartition des sommes versées au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) ;
- Accord du 26 octobre 2010 relatif à la collecte des contributions formation (Étendu par arrêté du 27 novembre 2011, JO 3 janvier 2012) ;
- Accord du 28 novembre 2012 sur le bilan de compétences et le passeport orientation et formation ;
- Accord du 4 décembre 2013 relatif à la répartition des fonds à verser au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) ;
- Accord du 20 mai 2015 relatif à la collecte des contributions formation ;
- Accord du 8 juillet 2015 sur la formation professionnelle tout au long de la vie (Étendu par arrêté du 29 février 2016, JO 8 mars 2016) et avenant n°1 du 26 mai 2016 ;
- Accord du 28 janvier 2016 sur l'entretien professionnel (Étendu par arrêté du 4 octobre 2016, JO 19 octobre 2016) et avenant n°1 du 7 décembre 2016 (demande d'extension effectuée) ;
- Accord du 7 juillet 2016 relatif à la collecte des contributions formation (demande d'extension effectuée).

Commission paritaire de validation :

Accord du 15 juin 2011 relatif aux modalités de fonctionnement de la commission paritaire de branche de validation des accords conclus par les représentants élus au Comité d'Entreprise ou à la Délégation Unique du Personnel ou les Délégués du Personnel dans les entreprises de moins de 200 salariés (Étendu par arrêté du 10 février 2012, JO 18 février 2012).

Contrat de génération

Accord du 8 juillet 2015 relatif au contrat de génération dans les industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles (Étendu par arrêté du 29 février 2016, JO 8 mars 2016)

Panel entreprise réalisé par le service opérationnel de l'observatoire de l'OPCA de branche (voir article 43- Egalité professionnelle)

MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DES AFFAIRES SOCIALES
CONVENTIONS COLLECTIVES

Classification

TE 1 131

Convention collective nationale

COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI
DANS LES INDUSTRIES DU BOIS
POUR LE BATIMENT ET LA FABRICATION
DES MENUISERIES INDUSTRIELLES
(27 octobre 1995)

ACCORD NATIONAL DU 27 OCTOBRE 1995
PORTANT CRÉATION D'UNE COMMISSION
PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI
NOR: ASET9650138M

Entre :

La fédération nationale des industries du bois pour le bâtiment ;
Le syndicat national des fabricants de menuiseries industrielles,

D'une part, et

La fédération générale Force ouvrière bâtiment bois C.G.T. - F.O. ;

La fédération Bâti-Mat-T.P. C.F.T.C. ;

La fédération nationale des salariés de la construction et du bois
(F.N.C.B.) C.F.D.T. ;

Le syndicat national du personnel d'encadrement de la filière bois
(Fibopa) C.F.E.- C.G.C.,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord s'applique aux organisations patronales et syndicales
représentatives au niveau national des activités suivantes (référence NAPE/
NAF) :

- charpentes industrialisées, 4802/20.3 Z ;
- bâtiments préfabriqués légers, maisons à ossature bois, 4806/20.3 Z ;
- menuiseries industrielles, portes planes et blocs-portes, escaliers, 4802/
20.3 Z.

CHAPITRE PRÉLIMINAIRE

Article 1^{er}

Les parties signataires conviennent de constituer en application de l'accord national interprofessionnel 10 février 1969 et de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 une commission paritaire nationale de l'emploi (C.P.N.E.), habilitée à se prononcer sur les questions entrant dans sa compétence pour les activités comprises dans le champ d'application défini ci-dessus.

CHAPITRE I^{er}

Compétences de la commission paritaire nationale de l'emploi

Article 2

La C.P.N.E. est compétente pour délibérer et émettre des avis sur toutes les questions relatives à l'emploi et à la formation professionnelle des salariés des entreprises relevant des activités comprises dans le champ d'application défini ci-dessus.

Article 3

La C.P.N.E. aura pour mission, en matière d'emploi et de formation professionnelle :

- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, existant pour les différents niveaux de qualification ;
- de participer à toutes les mesures et opérations favorisant l'insertion des jeunes et l'apprentissage ;
- de rechercher, avec les pouvoirs publics, les partenaires sociaux et les organismes intéressés, régionaux, nationaux et internationaux, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- de formuler, à cet effet, toutes observations et propositions utiles et notamment de préciser en liaison avec les organismes dispensateurs de formation, les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation ;
- de promouvoir une politique concertée en matière d'emplois et de formation professionnelle en liaison avec les pouvoirs publics, les administrations, les organisations professionnelles et les organismes de formation concernés ;
- de préparer si nécessaire les travaux de la commission paritaire chargée de négocier tout accord de branche en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- de suivre, dans le cadre des attributions qui lui sont dévolues, l'application des accords conclus au niveau de la branche en matière d'emploi et de formation professionnelle ;

- de se prononcer sur toutes les missions qui sont dévolues à la C.P.N.E. par l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnel notamment dans ses articles 10-1 à 10-6, 10-11, 20-5, 20-6, 20-9, 20-10, 31-15, 70-7, etc. ;
- de concourir, le cas échéant, avec l'aide des pouvoirs publics et organismes concernés, à la mise en place d'un observatoire de l'emploi.

Article 4

La C.P.N.E. sera consultée également :

- préalablement à la conclusion de contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications au niveau des professions des secteurs compris dans le champ d'application défini ci-dessus, dès lors que sont sollicités des concours financiers de l'Etat. Elle sera également informée des conclusions de ces études ;
- préalablement à la conclusion d'engagements, de développement de la formation entre l'Etat et les professions concernées. Elle sera informée de l'exécution de cet ou ces engagements.

Article 5

La C.P.N.E. devra procéder également périodiquement à l'examen :

- de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports ou du ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- si nécessaire du bilan de l'ouverture ou de la fermeture des sections d'enseignement technologique et professionnel et des sections de formation complémentaire en tenant compte des particularismes régionaux ;
- de l'évolution des qualifications professionnelles ou des préparations aux diplômes de l'enseignement technologique qui leur paraissent devoir être développées dans le cadre du contrat de qualification ;
- des informations sur les activités de formation professionnelle continue et initiale (contenus, objectifs, validations) menées dans la profession.

CHAPITRE II

Fonctionnement de la commission paritaire nationale de l'emploi

Article 6

La C.P.N.E. est composée de deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau national et, côté employeur, d'un nombre de représentants égal à celui du collègue salarié.

Article 7

La C.P.N.E. se réunit au moins une fois par an. La convocation doit parvenir aux membres de la C.P.N.E. au moins quinze jours avant la date de la réunion prévue. La convocation est adressée aux membres de la C.P.N.E. par le secrétariat de celle-ci.

Article 8

Les comptes rendus seront rédigés par le secrétariat de la C.P.N.E. et adressés aux membres de celle-ci dans les deux mois qui suivent la date de la réunion.

Article 9

Le secrétariat de la C.P.N.E. est assuré par la délégation patronale.

Article 10

La C.P.N.E. élit en son sein un président et un vice-président dont la durée du mandat est fixée à deux ans. Le poste de président doit être assuré alternativement par un représentant patronal et un représentant salarié. Le poste de vice-président est automatiquement occupé par un représentant de l'autre collège.

Le vice-président préside les réunions de la C.P.N.E. en cas d'empêchement du président.

Conjointement avec le vice-président, le président arrête l'ordre du jour de la réunion.

Article 11

La rémunération des représentants salariés à la C.P.N.E. est maintenue par leur entreprise. Les frais de déplacement, d'hébergement et de repas sont remboursés par l'entreprise, dans les meilleurs délais.

CHAPITRE III

Dénonciation de l'accord, adhésion, clause de substitution

Article 12

Toute organisation syndicale représentative au plan national, toute organisation, association ou groupement professionnels d'employeurs pourra adhérer au présent accord.

Article 13

Le présent accord pourrait être dénoncé moyennant un préavis de trois mois par lettre recommandée avec demande d'accusé de réception adressée à l'ensemble des parties signataires. Une réunion devra être convoquée dans les trois mois qui suivent dont l'objet sera de déterminer le devenir des dispositions du présent accord.

Article 14

Le présent accord se substitue à toutes les dispositions qui auraient pu être conclues antérieurement, relatives au même objet et qui auraient lié l'une quelconque des organisations patronales et syndicales visées dans le champ d'application du présent accord.

CHAPITRE IV
Dépôt de l'accord

Article 15

Les parties signataires conviennent d'effectuer le dépôt du présent accord auprès des services compétents du ministère du travail.

Fait à Paris, le 27 octobre 1995.

(Suivent les signatures.)

**ACCORD NATIONAL DU 29 Juin 2010
portant création de l'OPCA
des Industries de l'Ameublement, du Bois,
des Matériaux pour la Construction et l'industrie et
de l'intersecteurs des Papiers Cartons
OPCA 3+**

- Préambule -

Considérant la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie,

Considérant l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009, relatif au développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels,

Considérant la lettre paritaire interprofessionnelle du 1^{er} avril 2009 relative aux missions et critères d'agrément des OPCA,

Considérant la volonté des partenaires sociaux des Industries de l'Ameublement, du Bois, des Matériaux pour la Construction et l'Industrie, de l'intersecteurs des Papiers Cartons de créer dans le domaine de la formation professionnelle un OPCA regroupant les différentes branches tout en respectant les spécificités sectorielles.

Entre, d'une part,

- les Organisations professionnelles patronales représentatives des secteurs d'activité sus-indiqués signataires du présent accord

et d'autre part,

- les Organisations syndicales de salariés représentatives au plan national, signataires du présent accord,

Il a été convenu et décidé ce qui suit :

Handwritten signatures and initials in blue ink, including FN, GC, PC, and others.

ARTICLE 1- DÉNOMINATION

Il est créé un Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) des fonds de formation des entreprises relevant des secteurs d'activité ci-après indiqués, qui prend le nom de **OPCA 3+**, Organisme Paritaire Collecteur Interbranches des Industries de l'Ameublement, du Bois, des Matériaux pour la Construction et l'Industrie, de l'inter secteurs des Papiers-Cartons.

ARTICLE 2- CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord concerne les entreprises relevant des secteurs d'activité définis à l'annexe 1 figurant ci-après. Il est applicable sur l'ensemble du territoire métropolitain.

ARTICLE 3- COMPOSITION

L'OPCA 3+ se compose des membres suivants :

- les Organisations syndicales de salariés représentatives au plan national signataires du présent accord et celles qui y adhèreraient ultérieurement,
- les Organisations professionnelles patronales signataires du présent accord et celles qui y adhèreraient ultérieurement.

ARTICLE 4- OBJET ET MISSIONS

La formation tout au long de la vie professionnelle contribue à renforcer la compétitivité et la capacité de développement des entreprises et constitue un élément déterminant de la sécurisation des parcours professionnels et de la promotion sociale des salariés.

Ainsi l'OPCA 3+ a pour objet la réalisation des missions suivantes :

1. Assurer l'application et le suivi des politiques de formation professionnelle définies par les branches professionnelles.
2. Mettre en oeuvre les objectifs définis par les partenaires sociaux au sein des différentes Commissions paritaires compétentes (CPNE, CPNF...) des branches d'activité.
3. Mener une politique incitative au développement de la professionnalisation et de la formation professionnelle continue des salariés ainsi qu'à la sécurisation

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including: FN, CV, G/C, PB, and others.

des parcours professionnels, au bénéfice des salariés, des jeunes et des demandeurs d'emplois.

4. Favoriser la mise en œuvre d'une politique incitative à la formation des salariés, telle que définie par l'entreprise dans le cadre de son plan de formation.
5. 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.
6. Concourir à la réalisation d'interventions éventuelles intéressant la formation professionnelle, la professionnalisation, l'apprentissage, le tutorat, l'acquisition des savoirs fondamentaux, l'égalité professionnelle et participer à la promotion des métiers.
7. Recueillir et diffuser les informations relatives au droit à la formation professionnelle et aux moyens qui lui sont attachés, selon les besoins des professions et les intérêts des entreprises et des salariés.
8. Informer et sensibiliser les branches d'activité, les entreprises, les institutions représentatives du personnel et les salariés, sur les droits et les moyens de formation existants notamment pour les différentes contributions qu'elles gèrent eu égard au contenu des accords de branche.
9. 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, 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.
10. Percevoir et gérer les contributions financières des entreprises qui seront collectées en fonction des dispositions retenues dans chacun des accords de branche et notamment :
 - les contributions dues au titre du plan de formation des employeurs occupant moins de dix salariés;
 - les contributions dues au titre du plan de formation des employeurs occupant de dix à moins de cinquante salariés;
 - les contributions dues au titre du plan de formation des employeurs occupant cinquante salariés et plus;
 - les contributions dues au titre de la professionnalisation,
 - les contributions dues au titre du congé individuel de formation,
 - les contributions des entreprises au titre de la taxe d'apprentissage selon les modalités définies par la réglementation ou les accords de branche.

Handwritten notes and signatures at the bottom of the page, including initials like "FW", "G/C", "P3", "G", "2", "3", "ER", and "Pr".

11. Établir dans le cadre de sa compétence, les relations avec les organismes de formation déclarés, et autres intervenants dans le domaine de la formation professionnelle, tant au niveau régional, national, qu'europpéen ou international.

12. Recueillir toute contribution quels que soient sa nature et son objet en application d'accords de branche.

13. Prendre en charge et financer selon les priorités et modalités définies par les différentes sections paritaires, notamment :

- les dépenses des entreprises relatives aux contrats de professionnalisation, aux périodes de professionnalisation et au droit individuel à la formation ;
- les dépenses des centres de formation d'apprentis et des établissements de formation ;
- les dépenses liées aux rôles et missions des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications ;
- les actions liées à la VAE, au bilan de compétences, au tutorat, aux Certificats de Qualification Professionnelle, Certificats de Qualification Professionnelle Inter Branches ou Reconnaissance Professionnelle Paritaire ;
- les actions de formation continue mises en oeuvre par les entreprises ;
- et, plus généralement, toutes les actions de formation professionnelle compatibles avec les objectifs des secteurs concernés et la législation en vigueur.

14. Mobiliser, si nécessaire, des financements complémentaires incluant :

- les financements du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels au titre de ses missions de péréquation et de cofinancement d'actions concourant à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi,
- les financements notamment de l'Etat, du Fond Social Européen, des Régions et de Pôle emploi, favorisant la réalisation des missions mentionnées ci-dessus.

15. Plus généralement financer toutes actions et études compatibles avec les objectifs de la formation professionnelle et la législation en vigueur et mobiliser tout moyen permettant leur réalisation.

L'évolution des missions des OPCA, qui contribuent au financement des observatoires, doit être de nature à favoriser la capitalisation des méthodes, des outils et, le cas échéant, des moyens mis en œuvre par les observatoires ainsi qu'une meilleure prise en compte de la dimension intersectorielle et interprofessionnelle des travaux.

Handwritten notes and signatures in blue ink at the bottom of the page, including:

- YJ
- PEH
- PN
- CV
- MR
- ML
- G/C
- PC
- PP
- PR
- RS
- CH
- SPH
- PB
- PK
- Am
- re
- BR

ARTICLE 5- PERSONNALITE MORALE

L'OPCA 3+ est constitué sous la forme d'Association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901.

Les statuts sont définis paritairement.

ARTICLE 6- CONSEIL D'ADMINISTRATION ET BUREAU

6.1 Conseil d'administration

a) Composition:

Le Conseil d'administration de l'OPCA 3+ est paritaire. Il se compose de trente membres au maximum répartis en deux collèges constitués de:

- Quinze représentants répartis entre les organisations syndicales de salariés signataires du présent accord,
- Quinze représentants répartis entre les organisations patronales signataires du présent accord.

Chaque collège désigne en outre cinq remplaçants. Le remplaçant ne siège au Conseil d'administration qu'en l'absence d'un membre titulaire du même collège, et sur demande expresse de celui-ci.

b) Pouvoirs et Missions :

Le Conseil d'administration paritaire est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tout acte conforme à l'objet de l'OPCA 3+.

Il a notamment les missions suivantes :

- examiner et approuver les comptes de l'exercice clos certifiés par le commissaire aux comptes ;
- examiner et approuver le projet de budget de fonctionnement de l'association technique de gestion prévue à l'article 7 du présent accord ;
- examiner les comptes de l'activité déléguée par l'OPCA 3+ à l'association technique de gestion, notamment sur la base du rapport du commissaire aux comptes de cette dernière ;
- examiner le rapport annuel sur les missions déléguées ;
- assurer la représentation de l'OPCA 3+ auprès des Pouvoirs Publics ;
- arrêter le montant des frais de gestion et d'information nécessaires au fonctionnement de l'OPCA 3+, dans le respect de la législation en vigueur ;

Handwritten signatures and initials:
S. PH, PS, FN, MR, GC, PG, BR, 2105, OR, etc.

- nommer le directeur de l'OPCA 3+ qui participe de droit aux réunions du Conseil à titre consultatif et en assure le secrétariat ;
- nommer le commissaire aux comptes ;
- contrôler les fonds collectés et leur utilisation ;
- constituer les sections professionnelles visées à l'article 8 du présent accord ;
- définir les actions donnant lieu à l'intervention de l'OPCA 3+ et leurs modalités de financement ;

Il a également la capacité d'ester en justice.

6.2 Bureau :

Le Conseil d'administration crée en son sein un Bureau paritaire composé de :

- Cinq titulaires et cinq suppléants répartis entre les organisations syndicales de salariés signataires du présent accord,
- Cinq titulaires et cinq suppléants répartis entre les organisations patronales signataires du présent accord.

Les suppléants participent aux réunions du Bureau à titre consultatif. Ils ne participent pas aux délibérations, sauf lorsqu'ils remplacent un membre titulaire temporairement absent et sous réserve de justifier d'un mandat de celui-ci.

Le Bureau a pour mission :

- de préparer les travaux du Conseil d'administration,
- d'assurer le suivi des missions déléguées à l'association technique de gestion et la bonne exécution de la convention de délégation prévue à l'article 7 du présent accord y compris par des demandes d'informations ponctuelles. En cas de difficulté constatée, le Bureau en réfère au Conseil d'administration de l'OPCA 3+.

ARTICLE 7 – ASSOCIATION TECHNIQUE DE GESTION ET SERVICE DE PROXIMITE

Les parties signataires décident de la création d'une association technique de gestion. Le Conseil d'administration de l'OPCA 3+ lui délèguera, sous sa responsabilité et son contrôle, la mise en oeuvre des missions de l'OPCA 3+ nécessitant une relation directe avec les entreprises.

L'association technique de gestion est formée entre les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord.

La délégation prend la forme d'une convention signée entre l'OPCA 3+ et l'association technique de gestion après avoir été validée par le Conseil d'administration paritaire de l'OPCA 3+.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including: FN, PEE, FN, G/C, M, G, S.P.H., P.B., M.H., and others.

Les missions suivantes seront ainsi déléguées :

- dans le cadre du service de proximité : informer, sensibiliser et accompagner les entreprises, en particulier les petites, moyennes et très petites, pour l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ainsi que sur les conditions d'intervention financière de l'OPCA 3+ ;
- effectuer les opérations matérielles de collectes visées à l'article 4 du présent accord par application des accords de branche ;
- instruire les dossiers de demande de prise en charge des entreprises, conformément aux règles, priorités et critères définis par les instances compétentes, et en effectuer les règlements.

L'association technique de gestion rend semestriellement compte de son activité au Conseil d'administration de l'OPCA 3+. A cet effet, elle prépare tous documents nécessaires au contrôle de la gestion et de l'utilisation des fonds collectés.

Par ailleurs, elle présente annuellement un budget prévisionnel et le compte d'exploitation réalisé. Les frais de gestion de l'association technique de gestion sont calculés au coût réel.

ARTICLE 8- SECTIONS PROFESSIONNELLES PARITAIRES (SPP)

Le Conseil d'administration de l'OPCA 3+ constituera autant de sections professionnelles paritaires qu'il compte de branches d'activité distinctes ou qui se seront regroupées à cet effet et, en application d'accords de branche à venir, autant de sections paritaires nécessaires à son fonctionnement.

A la création de l'OPCA 3+, il est constitué les trois sections professionnelles paritaires suivantes :

- a) SPP Ameublement et Bois
- b) SPP Matériaux pour la Construction et l'Industrie
- c) SPP Intersecteurs Papiers Cartons

1. Composition:

Chaque section professionnelle paritaire est composée de trente membres maximum issus du secteur concerné ou le représentant, comprenant nécessairement les membres du Conseil d'administration de l'OPCA 3+ :

- quinze représentants répartis entre les organisations syndicales de salariés signataires du présent accord,
- quinze représentants répartis entre les organisations patronales signataires du présent accord.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including: S. PH, BB, PH, FW, MR, PC, G, RS, H, R, CR, GFC, MM, and others.

2 Missions

Par délégation et sous le contrôle du Conseil d'administration paritaire, chaque section professionnelle paritaire exerce les missions suivantes :

- assurer l'application et le suivi des politiques de formation professionnelle en lien avec les Commissions Paritaires Professionnelles compétentes (CPNE, CPNF) ;
- assurer le suivi et le bilan de la mise en oeuvre des actions la concernant ;
- conduire la réflexion sur les besoins spécifiques des branches professionnelles concernées ;
- développer une politique incitative d'insertion professionnelle des jeunes par les contrats de professionnalisation et par les contrats d'apprentissage ;
- développer une politique incitative relative à la professionnalisation et à la sécurisation des parcours professionnels ;
- gérer conformément aux dispositions des accords de branche, les contributions visées à l'article 4-10 dans le cadre de comptes distincts correspondant aux diverses contributions relevant de son champ professionnel.
- se prononcer conformément à l'article L6332-16 du code du travail sur le financement des centres de formation d'apprentis ;

Chaque section professionnelle paritaire peut créer une commission paritaire, comprenant exclusivement des membres de la section paritaire professionnelle (SPP) concernée, chargée du suivi des demandes de formation dans le cadre du dispositif relatif à la période de professionnalisation et, en tant que de besoin, de tout autre dispositif de branche.

ARTICLE 9 – SECTIONS FINANCIERES

Le Conseil d'administration peut créer une ou plusieurs sections financières pour gérer les contributions des entreprises.

A la création de l'OPCA 3+, il est constitué :

- une section financière chargée de la gestion des contributions relatives à la formation continue des entreprises de moins de 10 salariés ;
- une section financière chargée de la gestion des contributions relatives à la formation continue des entreprises de 10 à moins de 50 salariés.

Handwritten notes and signatures:
M, ~~PN~~, CV, MR, PC, PB, PR, PS, S. PM, FN, BA, MA, GC, PC, PB, 2, 8, MR, ER

ARTICLE 10- DURÉE

La durée du présent accord est fixée pour une durée indéterminée, sauf dénonciation.

ARTICLE 11- DÉNONCIATION

Conformément au code du travail, la dénonciation par une ou plusieurs des organisations signataires du présent accord emporte la démission de facto de celle(s)-ci de l'ensemble des instances de l'OPCA 3+.

Cette dénonciation prend effet au 31 décembre de l'année suivant celle de sa notification par courrier recommandé avec avis de réception.

Toutefois, elle ne peut être donnée au plus tôt qu'au cours de la cinquième année civile suivant la date d'effet de l'adhésion de l'Organisation syndicale de salariés ou de l'Organisation professionnelle patronale en cause.

Les modalités de sortie devront être fixées par un accord, notamment quant à la prise en charge des engagements à financer les actions de formation.

ARTICLE 12 - DATE D'EFFET ET DEMANDE D'AGRÈMENT

Le présent accord prend effet à sa date de signature.

Les parties signataires engageront sans délai auprès de l'autorité administrative compétente les démarches nécessaires à l'obtention de l'agrément de l'OPCA 3+.

Les parties signataires conviennent de se réunir en cas de modifications législatives ou réglementaires ayant une incidence directe ou indirecte sur les dispositions contenues dans le présent accord et de nature à remettre en cause ses modalités d'application.

ARTICLE 13- DÉPÔT

Le présent accord sera déposé au Conseil des Prud'hommes de Paris et auprès des services compétents du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Son extension sera demandée.

(Handwritten signatures and initials in blue ink)

CV
MR
MC
PC
PB
UR
2
L
R
CR
SPH
PB
MH
CEN

ARTICLE 14- ADHÉSION

Toute organisation professionnelle patronale ou organisation syndicale de salariés représentative au plan national pourra adhérer au présent accord par voie d'avenant.

La demande d'adhésion est signifiée à l'ensemble des parties signataires.

Si la nouvelle adhésion entraîne une modification du champ d'application, celle-ci sera soumise à l'approbation des partenaires sociaux signataires du présent accord et une demande d'arrêté modificatif de l'agrément initial de l'OPCA 3+ sera formulée auprès des Pouvoirs Publics.

A défaut de précision contraire, l'adhésion prend effet au 1er janvier de l'année civile suivante.

Toute adhésion est notifiée au Conseil des Prud'hommes de Paris, auprès des services compétents du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, ainsi qu'aux organisations signataires du présent accord.

Fait à Paris, le 29 juin 2010

M, PSE, FW, CV, G/C, MR, PC, PD, MR, H, S.PM, PB, GR, 10, 2, H, R, GR

AMEUBLEMENT BOIS

Délégation Patronale

GROUPEMENT PROFESSIONNEL DES FACTEURS D'ORGUE
GPFO

UNION NATIONALE DE L'ARTISANAT DES METIERS DE
L'AMEUBLEMENT **UNAMA**

UNION NATIONALE DES INDUSTRIES FRANÇAISES DE
L'AMEUBLEMENT **UNIFA**

UNION DES INDUSTRIES DU BOIS - U I B

- Pour
- La Fédération des Industries Bois Construction
 - L'Union des Fabricants de Menuiseries Extérieures
 - Le Syndicat des fabricants de panneaux plaqué bois
 - L'Union des fabricants de contreplaqués
 - L'Union des industries de panneaux de process
 - La Fédération Nationale des syndicats du liège
 - La Fédération Nationale des industries des moulures et du travail mécanique du bois :
 - Synd. Nat des Fabricants de baguettes d'encadrement
 - Synd. Nat des Fabricants de moulures
 - Synd. Nat des Industries du Travail Mécanique du bois
 - La Fédération Nationale du matériel industriel, agricole et ménager du bois :
 - Synd. Nat des Fabricants de Manches d'Outils
 - Synd. Nat des Fabricants d'Échelles de France
 - Synd. Nat des Fabricants de Bobines et Tourets pour Câbles
 - Synd. Nat des Fabricants de Matériel Industriel et Ménager en bois
 - L'Union Nationale des fabricants de farine de bois
 - Le Groupement professionnel des fabricants de fibre de bois
 - Le Syndicats National des fabricants d'éléments spéciaux en bois multiformes et multiplis
 - La Fédération Nationale de l'injection des bois

Délégations de Salariés

CFDT FEDERATION NATIONALE DES SALARIES DE LA
CONSTRUCTION ET DU BOIS

FO - FEDERATION GENERALE FORCE OUVRIERE DES TRAVAILLEURS DU BATIMENT, DES TRAVAUX PUBLICS, DU BOIS, DES CARRIERES, DES MATERIAUX DE CONSTRUCTION, DU PAPIER CARTON, DE LA CERAMIQUE, DE L'EXPLOITATION THERMIQUE

CFTC - Fédération BATI-MAT-TP

FNSCBA CGT

FEDERATION NATIONALE DES SALARIES DE LA
CONSTRUCTION-BOIS & AMEUBLEMENT

CFE-CGC FIBOPA

Syndicat National de la Filière Bois Papier

Handwritten notes and signatures in blue ink at the bottom right, including initials like 'cv', 'm', 'g', 'p', 's. PH', 'M H', 'ML', 'ER', 'G/C', 'W', 'Pc', 'P3', 'U', 'G2', '11', 'MD', 'on', 'CR'.

Le Syndicat National des fabricants de matériaux fibragglos
 L'Union Française des fabricants et entrepreneurs de parquet
 Le Syndicat National des applicateurs de préservation du bois
 La Fédération Française de la tonnellerie
 La Fédération Française des industries du sport et des loisirs
 Le Groupement des Industries Française d'articles de pêche

FEDERATION NATIONALE DU BOIS - FNB

pour
 La Chambre Syndicale Nationale des Bois de Placage
 Le Syndicat National des Fabricants de Palettes en Bois
 Le Syndicat National des Producteurs de Charbons de Bois et de
 Combustibles Forestiers
 Le Commerce du Bois
 Le Syndicat de l'Emballage Industriel et de la Logistique associée
 Le Syndicat National des Industries de l'Emballage léger en Bois

CFTC - FEDERATION CFTC DE L'AGRICULTURE

P. CHRISTMANN

FGTA FO

FEDERATION GENERALE DES TRAVAILLEURS DE
 L'AGRICULTURE ET DE L'ALIMENTATION

FNFAF- CGT

FEDERATION NATIONALE AGROALIMENTAIRE ET
 FORESTIERE

**CFDT - FEDERATION GENERALE DE
 L'AGROALIMENTAIRE**

ERIC SWARTVAGHER

**SNCEA-CFE-CGC - SYNDICAT NATIONAL DES
 CADRES D'ENTREPRISE AGRICOLES**

Handwritten notes and signatures at the bottom of the page, including:

- my
- PR
- CV
- FW
- GC
- MC
- ML
- HR
- PC
- RS
- 12
- PR
- GR
- 3.04
- 803
- PR
- GR

MATERIAUX POUR LA CONSTRUCTION ET L'INDUSTRIE

Délégation Patronale

UNION NATIONALE DES INDUSTRIES DE CARRIERES ET
MATERIAUX DE CONSTRUCTION
UNICEM



CONFEDERATION DES INDUSTRIES CERAMIQUES DE FRANCE



FEDERATION FRANÇAISE DES TUILES ET BRIQUES



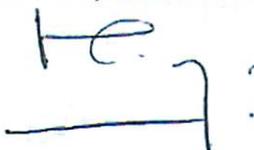
UNION DES PRODUCTEURS DE CHAUX



FEDERATION DE L'INDUSTRIE DU BETON



SYNDICAT FRANÇAIS DE L'INDUSTRIE CIMENTIERE



Délégations de Salariés

FEDERATION NATIONALE DES SALARIES DE LA
CONSTRUCTION ET DU BOIS (CFDT)



FEDERATION BATIMAT TP - CFTC



SYNDICAT CFE-CGC-BTP
SECTION PROFESSIONNELLE
SICMA



SYNDICAT NATIONAL DES
CADRES, TECHNICIENS,
AGENTS DE MAITRISE
DES INDUSTRIES
CERAMIQUES
CFE-CGC S C A M I C



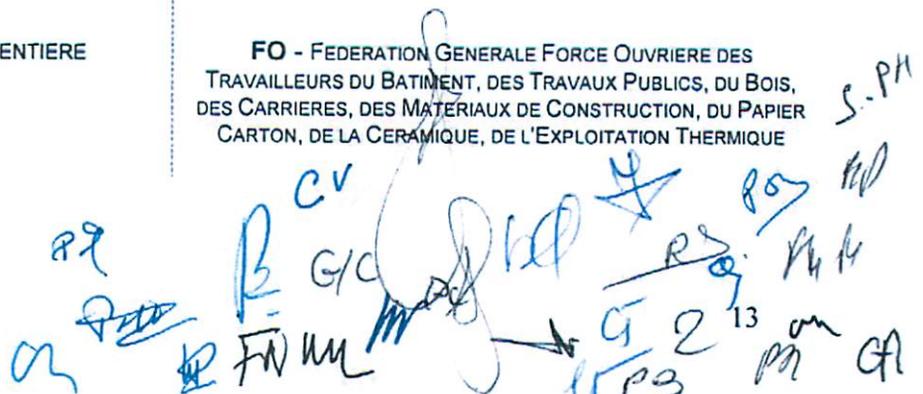
FEDERATION NATIONALE DES
SALARIES DE LA
CONSTRUCTION - BOIS -
AMEUBLEMENT
(F N S C B A - CGT)



FEDERATION NATIONALE
DES TRAVAILLEURS DU
VERRE ET DE LA
CERAMIQUE (**CGT**)



**FO - FEDERATION GENERALE FORCE OUVRIERE DES
TRAVAILLEURS DU BATIMENT, DES TRAVAUX PUBLICS, DU BOIS,
DES CARRIERES, DES MATERIAUX DE CONSTRUCTION, DU PAPIER
CARTON, DE LA CERAMIQUE, DE L'EXPLOITATION THERMIQUE**



Handwritten signatures and initials of FO representative, including 'CV', 'GIC', 'RS', '13', '15P3', 'S-PM', 'GA', 'on', 'M', 'CA', '15P3', '13', 'on', 'M', 'CA'.

INTER-SECTEURS PAPIERS CARTONS

Délégation Patronale

ASSOCIATION FRANÇAISE DES DISTRIBUTEURS DE PAPIERS ET
D'EMBALLAGES
A F D P E

FEDERATION DES ARTICLES DE PAPETERIE
FEDARPA

FEDERATION FRANÇAISE DU CARTONNAGE
FFC

UNION DES INDUSTRIES PAPETIERES
POUR LES AFFAIRES SOCIALES
UNIPAS

Délégations de Salariés

FEDERATION FRANÇAISE DE LA COMMUNICATION ECRITE,
GRAPHIQUE ET AUDIOVISUELLE **CFTC**

B. BOISSINGER

CFE-CGC FIBOPA

Syndicat National de la Filière Bois Papier

**FO - FEDERATION GENERALE FORCE OUVRIERE DES
TRAVAILLEURS DU BATIMENT, DES TRAVAUX PUBLICS, DU BOIS,
DES CARRIERES, DES MATERIAUX DE CONSTRUCTION, DU PAPIER
CARTON, DE LA CERAMIQUE, DE L'EXPLOITATION THERMIQUE**

FCE-CFDT FEDERATION CHIMIE-ENERGIE

FILPAC-CGT

Handwritten notes and signatures at the bottom of the page:
H/ 79
CV
G/C
PC
FN 26
UN
R2
R3
R4
R5
R6
R7
R8
R9
R10
R11
R12
R13
R14
R15
R16
R17
R18
R19
R20
R21
R22
R23
R24
R25
R26
R27
R28
R29
R30
R31
R32
R33
R34
R35
R36
R37
R38
R39
R40
R41
R42
R43
R44
R45
R46
R47
R48
R49
R50
R51
R52
R53
R54
R55
R56
R57
R58
R59
R60
R61
R62
R63
R64
R65
R66
R67
R68
R69
R70
R71
R72
R73
R74
R75
R76
R77
R78
R79
R80
R81
R82
R83
R84
R85
R86
R87
R88
R89
R90
R91
R92
R93
R94
R95
R96
R97
R98
R99
R100
R101
R102
R103
R104
R105
R106
R107
R108
R109
R110
R111
R112
R113
R114
R115
R116
R117
R118
R119
R120
R121
R122
R123
R124
R125
R126
R127
R128
R129
R130
R131
R132
R133
R134
R135
R136
R137
R138
R139
R140
R141
R142
R143
R144
R145
R146
R147
R148
R149
R150
R151
R152
R153
R154
R155
R156
R157
R158
R159
R160
R161
R162
R163
R164
R165
R166
R167
R168
R169
R170
R171
R172
R173
R174
R175
R176
R177
R178
R179
R180
R181
R182
R183
R184
R185
R186
R187
R188
R189
R190
R191
R192
R193
R194
R195
R196
R197
R198
R199
R200
R201
R202
R203
R204
R205
R206
R207
R208
R209
R210
R211
R212
R213
R214
R215
R216
R217
R218
R219
R220
R221
R222
R223
R224
R225
R226
R227
R228
R229
R230
R231
R232
R233
R234
R235
R236
R237
R238
R239
R240
R241
R242
R243
R244
R245
R246
R247
R248
R249
R250
R251
R252
R253
R254
R255
R256
R257
R258
R259
R260
R261
R262
R263
R264
R265
R266
R267
R268
R269
R270
R271
R272
R273
R274
R275
R276
R277
R278
R279
R280
R281
R282
R283
R284
R285
R286
R287
R288
R289
R290
R291
R292
R293
R294
R295
R296
R297
R298
R299
R300
R301
R302
R303
R304
R305
R306
R307
R308
R309
R310
R311
R312
R313
R314
R315
R316
R317
R318
R319
R320
R321
R322
R323
R324
R325
R326
R327
R328
R329
R330
R331
R332
R333
R334
R335
R336
R337
R338
R339
R340
R341
R342
R343
R344
R345
R346
R347
R348
R349
R350
R351
R352
R353
R354
R355
R356
R357
R358
R359
R360
R361
R362
R363
R364
R365
R366
R367
R368
R369
R370
R371
R372
R373
R374
R375
R376
R377
R378
R379
R380
R381
R382
R383
R384
R385
R386
R387
R388
R389
R390
R391
R392
R393
R394
R395
R396
R397
R398
R399
R400
R401
R402
R403
R404
R405
R406
R407
R408
R409
R410
R411
R412
R413
R414
R415
R416
R417
R418
R419
R420
R421
R422
R423
R424
R425
R426
R427
R428
R429
R430
R431
R432
R433
R434
R435
R436
R437
R438
R439
R440
R441
R442
R443
R444
R445
R446
R447
R448
R449
R450
R451
R452
R453
R454
R455
R456
R457
R458
R459
R460
R461
R462
R463
R464
R465
R466
R467
R468
R469
R470
R471
R472
R473
R474
R475
R476
R477
R478
R479
R480
R481
R482
R483
R484
R485
R486
R487
R488
R489
R490
R491
R492
R493
R494
R495
R496
R497
R498
R499
R500
R501
R502
R503
R504
R505
R506
R507
R508
R509
R510
R511
R512
R513
R514
R515
R516
R517
R518
R519
R520
R521
R522
R523
R524
R525
R526
R527
R528
R529
R530
R531
R532
R533
R534
R535
R536
R537
R538
R539
R540
R541
R542
R543
R544
R545
R546
R547
R548
R549
R550
R551
R552
R553
R554
R555
R556
R557
R558
R559
R560
R561
R562
R563
R564
R565
R566
R567
R568
R569
R570
R571
R572
R573
R574
R575
R576
R577
R578
R579
R580
R581
R582
R583
R584
R585
R586
R587
R588
R589
R590
R591
R592
R593
R594
R595
R596
R597
R598
R599
R600
R601
R602
R603
R604
R605
R606
R607
R608
R609
R610
R611
R612
R613
R614
R615
R616
R617
R618
R619
R620
R621
R622
R623
R624
R625
R626
R627
R628
R629
R630
R631
R632
R633
R634
R635
R636
R637
R638
R639
R640
R641
R642
R643
R644
R645
R646
R647
R648
R649
R650
R651
R652
R653
R654
R655
R656
R657
R658
R659
R660
R661
R662
R663
R664
R665
R666
R667
R668
R669
R670
R671
R672
R673
R674
R675
R676
R677
R678
R679
R680
R681
R682
R683
R684
R685
R686
R687
R688
R689
R690
R691
R692
R693
R694
R695
R696
R697
R698
R699
R700
R701
R702
R703
R704
R705
R706
R707
R708
R709
R710
R711
R712
R713
R714
R715
R716
R717
R718
R719
R720
R721
R722
R723
R724
R725
R726
R727
R728
R729
R730
R731
R732
R733
R734
R735
R736
R737
R738
R739
R740
R741
R742
R743
R744
R745
R746
R747
R748
R749
R750
R751
R752
R753
R754
R755
R756
R757
R758
R759
R760
R761
R762
R763
R764
R765
R766
R767
R768
R769
R770
R771
R772
R773
R774
R775
R776
R777
R778
R779
R780
R781
R782
R783
R784
R785
R786
R787
R788
R789
R790
R791
R792
R793
R794
R795
R796
R797
R798
R799
R800
R801
R802
R803
R804
R805
R806
R807
R808
R809
R810
R811
R812
R813
R814
R815
R816
R817
R818
R819
R820
R821
R822
R823
R824
R825
R826
R827
R828
R829
R830
R831
R832
R833
R834
R835
R836
R837
R838
R839
R840
R841
R842
R843
R844
R845
R846
R847
R848
R849
R850
R851
R852
R853
R854
R855
R856
R857
R858
R859
R860
R861
R862
R863
R864
R865
R866
R867
R868
R869
R870
R871
R872
R873
R874
R875
R876
R877
R878
R879
R880
R881
R882
R883
R884
R885
R886
R887
R888
R889
R890
R891
R892
R893
R894
R895
R896
R897
R898
R899
R900
R901
R902
R903
R904
R905
R906
R907
R908
R909
R910
R911
R912
R913
R914
R915
R916
R917
R918
R919
R920
R921
R922
R923
R924
R925
R926
R927
R928
R929
R930
R931
R932
R933
R934
R935
R936
R937
R938
R939
R940
R941
R942
R943
R944
R945
R946
R947
R948
R949
R950
R951
R952
R953
R954
R955
R956
R957
R958
R959
R960
R961
R962
R963
R964
R965
R966
R967
R968
R969
R970
R971
R972
R973
R974
R975
R976
R977
R978
R979
R980
R981
R982
R983
R984
R985
R986
R987
R988
R989
R990
R991
R992
R993
R994
R995
R996
R997
R998
R999
R1000
R1001
R1002
R1003
R1004
R1005
R1006
R1007
R1008
R1009
R1010
R1011
R1012
R1013
R1014
R1015
R1016
R1017
R1018
R1019
R1020
R1021
R1022
R1023
R1024
R1025
R1026
R1027
R1028
R1029
R1030
R1031
R1032
R1033
R1034
R1035
R1036
R1037
R1038
R1039
R1040
R1041
R1042
R1043
R1044
R1045
R1046
R1047
R1048
R1049
R1050
R1051
R1052
R1053
R1054
R1055
R1056
R1057
R1058
R1059
R1060
R1061
R1062
R1063
R1064
R1065
R1066
R1067
R1068
R1069
R1070
R1071
R1072
R1073
R1074
R1075
R1076
R1077
R1078
R1079
R1080
R1081
R1082
R1083
R1084
R1085
R1086
R1087
R1088
R1089
R1090
R1091
R1092
R1093
R1094
R1095
R1096
R1097
R1098
R1099
R1100
R1101
R1102
R1103
R1104
R1105
R1106
R1107
R1108
R1109
R1110
R1111
R1112
R1113
R1114
R1115
R1116
R1117
R1118
R1119
R1120
R1121
R1122
R1123
R1124
R1125
R1126
R1127
R1128
R1129
R1130
R1131
R1132
R1133
R1134
R1135
R1136
R1137
R1138
R1139
R1140
R1141
R1142
R1143
R1144
R1145
R1146
R1147
R1148
R1149
R1150
R1151
R1152
R1153
R1154
R1155
R1156
R1157
R1158
R1159
R1160
R1161
R1162
R1163
R1164
R1165
R1166
R1167
R1168
R1169
R1170
R1171
R1172
R1173
R1174
R1175
R1176
R1177
R1178
R1179
R1180
R1181
R1182
R1183
R1184
R1185
R1186
R1187
R1188
R1189
R1190
R1191
R1192
R1193
R1194
R1195
R1196
R1197
R1198
R1199
R1200
R1201
R1202
R1203
R1204
R1205
R1206
R1207
R1208
R1209
R1210
R1211
R1212
R1213
R1214
R1215
R1216
R1217
R1218
R1219
R1220
R1221
R1222
R1223
R1224
R1225
R1226
R1227
R1228
R1229
R1230
R1231
R1232
R1233
R1234
R1235
R1236
R1237
R1238
R1239
R1240
R1241
R1242
R1243
R1244
R1245
R1246
R1247
R1248
R1249
R1250
R1251
R1252
R1253
R1254
R1255
R1256
R1257
R1258
R1259
R1260
R1261
R1262
R1263
R1264
R1265
R1266
R1267
R1268
R1269
R1270
R1271
R1272
R1273
R1274
R1275
R1276
R1277
R1278
R1279
R1280
R1281
R1282
R1283
R1284
R1285
R1286
R1287
R1288
R1289
R1290
R1291
R1292
R1293
R1294
R1295
R1296
R1297
R1298
R1299
R1300
R1301
R1302
R1303
R1304
R1305
R1306
R1307
R1308
R1309
R1310
R1311
R1312
R1313
R1314
R1315
R1316
R1317
R1318
R1319
R1320
R1321
R1322
R1323
R1324
R1325
R1326
R1327
R1328
R1329
R1330
R1331
R1332
R1333
R1334
R1335
R1336
R1337
R1338
R1339
R1340
R1341
R1342
R1343
R1344
R1345
R1346
R1347
R1348
R1349
R1350
R1351
R1352
R1353
R1354
R1355
R1356
R1357
R1358
R1359
R1360
R1361
R1362
R1363
R1364
R1365
R1366
R1367
R1368
R1369
R1370
R1371
R1372
R1373
R1374
R1375
R1376
R1377
R1378
R1379
R1380
R1381
R1382
R1383
R1384
R1385
R1386
R1387
R1388
R1389
R1390
R1391
R1392
R1393
R1394
R1395
R1396
R1397
R1398
R1399
R1400
R1401
R1402
R1403
R1404
R1405
R1406
R1407
R1408
R1409
R1410
R1411
R1412
R1413
R1414
R1415
R1416
R1417
R1418
R1419
R1420
R1421
R1422
R1423
R1424
R1425
R1426
R1427
R1428
R1429
R1430
R1431
R1432
R1433
R1434
R1435
R1436
R1437
R1438
R1439
R1440
R1441
R1442
R1443
R1444
R1445
R1446
R1447
R1448
R1449
R1450
R1451
R1452
R1453
R1454
R1455
R1456
R1457
R1458
R1459
R1460
R1461
R1462
R1463
R1464
R1465
R1466
R1467
R1468
R1469
R1470
R1471
R1472
R1473
R1474
R1475
R1476
R1477
R1478
R1479
R1480
R1481
R1482
R1483
R1484
R1485
R1486
R1487
R1488
R1489
R1490
R1491
R1492
R1493
R1494
R1495
R1496
R1497
R1498
R1499
R1500
R1501
R1502
R1503
R1504
R1505
R1506
R1507
R1508
R1509
R1510
R1511
R1512
R1513
R1514
R1515
R1516
R1517
R1518
R1519
R1520
R1521
R1522
R1523
R1524
R1525
R1526
R1527
R1528
R1529
R1530
R1531
R1532
R1533
R1534
R1535
R1536
R1537
R1538
R1539
R1540
R1541
R1542
R1543
R1544
R1545
R1546
R1547
R1548
R1549
R1550
R1551
R1552
R1553
R1554
R1555
R1556
R1557
R1558
R1559
R1560
R1561
R1562
R1563
R1564
R1565
R1566
R1567
R1568
R1569
R1570
R1571
R1572
R1573
R1574
R1575
R1576
R1577
R1578
R1579
R1580
R1581
R1582
R1583
R1584
R1585
R1586
R1587
R1588
R1589
R1590
R1591
R1592
R1593
R1594
R1595
R1596
R1597
R1598
R1599
R1600
R1601
R1602
R1603
R1604
R1605
R1606
R1607
R1608
R1609
R1610
R1611
R1612
R1613
R1614
R1615
R1616
R1617
R1618
R1619
R1620
R1621
R1622
R1623
R1624
R1625
R1626
R1627
R1628
R1629
R1630
R1631
R1632
R1633
R1634
R1635
R1636
R1637
R1638
R1639
R1640
R1641
R1642
R1643
R1644
R1645
R1646
R1647
R1648
R1649
R1650
R1651
R1652
R1653
R1654
R1655
R1656
R1657
R1658
R1659
R1660
R1661
R1662
R1663
R1664
R1665
R1666
R1667
R1668
R1669
R1670
R1671
R1672
R1673
R1674
R1675
R1676
R1677
R1678
R1679
R1680
R1681
R1682
R1683
R1684
R1685
R1686
R1687
R1688
R1689
R1690
R1691
R1692
R1693
R1694
R1695
R1696
R1697
R1698
R1699
R1700
R1701
R1702
R1703
R1704
R1705
R1706
R1707
R1708
R1709
R1710
R1711
R1712
R1713
R1714
R1715
R1716
R1717
R1718
R1719
R1720
R1721
R1722
R1723
R1724
R1725
R1726
R1727
R1728
R1729
R1730
R1731
R1732
R1733
R1734
R1735
R1736
R1737
R1738
R1739
R1740
R1741
R1742
R1743
R1744
R1745
R1746
R1747
R1748
R1749
R1750
R1751
R1752
R1753
R1754
R1755
R1756
R1757
R17

ANNEXE

à l'Accord National du 12 Avril 2010 portant création de l'OPCA 3+

A – AMEUBLEMENT BOIS

POUR LA FABRICATION DE L'AMEUBLEMENT

Les entreprises de fabrication d'ameublement et de mobilier d'agencement, de rénovation, de réparation et de restauration ainsi que les entreprises de fabrication et de restauration d'orgues à tuyaux, quel que soit le matériau utilisé, l'effectif de l'entreprise et qu'il s'agisse d'une fabrication en série ou à l'unité.

A titre indicatif, ces activités sont référencées dans la nomenclature d'activités françaises de 2008, sous les numéros suivants :

-13.92.Z Fabrication d'articles textiles, sauf habillement exclusivement pour la fabrication de petits articles textiles de literie relevant de la sous-catégorie 13.92.24.

-16.29 Z Fabrication d'objets divers en bois exclusivement pour la fabrication de cadres et la fabrication de bois pour luminaires relevant de la sous-catégorie 16.29.14.

- 26 40 Z Fabrication de produits électroniques grand public exclusivement pour la fabrication d'enveloppes en bois pour enceintes acoustiques relevant de la sous-catégorie 26.40.42.

- 26 52 Z Fabrication d'horlogerie exclusivement pour la fabrication de cages d'horlogerie relevant de la sous-catégorie 26.52.27.

- 31 01 Z Fabrication de meubles de bureau et de magasin à l'exclusion de la fabrication de meubles métalliques, ou principalement en métal

- 31 02 Z Fabrication de meubles de cuisine à l'exclusion de la fabrication de meubles métalliques, ou principalement en métal
- 31 03 Z Fabrication de matelas à l'exclusion de la fabrication de sommiers métalliques ou principalement en métal.
- 31 09 A Fabrication de sièges d'ameublement intérieur
- 31 09 B Fabrication d'autres meubles et industries connexes à l'exclusion de la fabrication de meubles métalliques ou principalement en métal.
- 32 20 Z Fabrication d'instruments de musique exclusivement pour la fabrication d'orgues à tuyaux relevant de la sous-catégorie 32.20.1.
- 32 40 Z Fabrication de jeux et jouets exclusivement pour la fabrication de billards relevant de la sous-catégorie 32.40.42.
- 32 99 Z Autres activités manufacturières NCA (non citées ailleurs) exclusivement pour la fabrication de cerceaux relevant de la sous-catégorie 32.99.59 et la fabrication d'abat-jour relevant de la sous-catégorie 27.40.23.
- 33 19 Z Réparation d'autres équipements exclusivement pour la restauration d'orgues relevant de la sous-catégorie 33.19.10.
- 90 03 A Création artistique relevant des arts plastiques exclusivement pour la restauration de meubles dans le cadre de musées et pour l'encadrement d'art relevant de la sous-catégorie 90.03.11
- 95 24 Z Réparation de meubles et d'équipements du foyer exclusivement pour la réparation de meubles relevant de la sous-catégorie 95.24.10.

Handwritten notes and signatures in blue ink:

- Y
- 200
- CV
- sy
- RS
- PC
- PB
- MR
- FN
- ML
- CR
- PH
- PB
- PR
- PH
- au
- ES
- PH
- HP
- G/C

Articles de sport à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping.....	5402
Articles de pêche (pour les cannes et lignes).....	5402
Fabrication d'articles en liège.....	5408
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422

Y compris les entreprises dont l'activité principale est consacrée au pin maritime dans les zones de la forêt de Gascogne.

Importation de bois pour les entreprises ou établissements dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux ; lesdites opérations étant supérieures à 50% des achats totaux de bois et dérivés du bois	5907
--	------

POUR L' INDUSTRIES DES PANNEAUX A BASE DE BOIS

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, lattés, lamellés 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.

POUR LES INDUSTRIES DU BOIS POUR LA CONSTRUCTION ET LA FABRICATION DE MENUISERIES INDUSTRIELLES

Entreprises répondant aux activités suivantes classées sous 16 23 Z (anciennement 20.3 Z):

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

ENTREPRISES AGRICOLES

visées à l'Article L.722-3 du Code Rural (à l'exclusion de l'ONF) et notamment

NAPE / NAF

- Exploitations forestières 0220 / 020 B
- Scieries agricoles 4801 / 201 A

B - MATERIAUX POUR LA CONSTRUCTION ET L'INDUSTRIE

I / Entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de carrières et matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

Dans la classe 14 Minéraux divers

Le groupe 14.02 Matériaux de carrières pour l'industrie, y compris la silice pour l'industrie.

Dans la classe 15 Matériaux de construction

- Le groupe 15.01 Sables et graviers d'alluvions
- Le groupe 15.02 Matériaux concassés de roches et de laitier
- Le groupe 15.03 Pierres de construction
- Le groupe 15.05 Plâtres et produits en plâtre
- Le groupe 15.07 Béton prêt à l'emploi
- Le groupe 15.08 Produits en béton
- Le groupe 15.09 Matériaux de construction divers.

Dans la classe 87 Services divers (marchands)

Le groupe 87.05 pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire).

II/ Entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des industries céramiques de France, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

Dans la classe 15 Matériaux de construction et de céramique

- Le groupe 15.11 Industries Françaises de Produits Réfractaires
 - 15.11.01 Briques, dalles et pièces analogues, réfractaires
 - 15.11.02 Produits réfractaires divers en céramique
 - 15.11.03 Mortiers réfractaires

PT

CV
 LR
 FN
 MR
 PC
 G

POB
 29
 S.P.H
 G/C
 PB
 H

- Le groupe 15.12 Industries Françaises du Carreau Céramique
 - 15.12.04 Carreaux en grès ou en terre commune
 - 15.12.05 Carreaux en faïence
 - 15.12.06 Carreaux en céramique de style mosaïque

- Le groupe 15.12 Industries Françaises de Céramique Sanitaire
 - 15.12.01 Appareils sanitaires en céramique

- Le groupe 15.13 Industries Françaises de la Poterie
 - 15.12.03 Articles divers en céramique pour usages techniques
 - 15.13.03 Vaisselle de ménage en grès ou en terre commune
 - 15.13.04 Articles d'ameublement et d'ornementation en céramique

- Le groupe 15.13 Industries Françaises de la Porcelaine
 - 15.13.01 Vaisselle de ménage en porcelaine
 - 15.13.04 Articles d'ameublement et d'ornementation en céramique

- Le groupe 15.13 Industries Françaises de la Céramique-Table et Ornementation
 - 15.13.02 Vaisselle de ménage en faïence
 - 15.13.04 Articles d'ameublement et d'ornementation en céramique (faïence d'art, y compris articles funéraires)

- Le groupe 15.04 Producteurs de Matières Premières pour la Céramique et la Verrerie
 - 15.04.01 Pâtes et émaux céramiques
 - 15.04.02 Argiles
 - 15.04.03 Terres réfractaires

- Le groupe 15.04 Industries Françaises du Kaolin
 - 15.04.01 Kaolin

- Le groupe 15.04 Industries Françaises du Feldspath
 - 15.04.04 Feldspath

PS
 M
 OS
 VE
 FN
 M
 P
 G
 R
 M
 S.P.H
 G/C
 M
 R
 M
 H
 R

C – INTER-SECTEURS PAPIERS CARTONS

5001 – Fabrication pâte à papier

211 A Fabrication de pâte à papier

5002 – Fabrication de papier et carton

211 C Fabrication de papier et de carton

5003 – Fabrication d'articles de papeterie

212 G Fabrication d'articles de papeterie :

- Fabrication de papiers à lettre en boîtes, blocs, cartes de visites, de faire-parts, etc
- Fabrication d'enveloppes et pochettes postales,
- Fabrication de bobines pour machines de bureau, de listings et d'autres articles de papeterie.

222 C Autre imprimerie :

- Fabrication d'agendas, cahiers, carnets, classeurs, registres, reliures à feuillets mobiles, façonnés comptables et de bureau divers.

221 J Pour ce qui concerne : édition de calendriers, d'éphémérides et d'articles millésimés (sauf les calendriers d'art

252 G Pour ce qui concerne :

- Fabrication d'articles divers en matières plastiques

- *Fabrication de classeurs, chemises, articles de signalisation et d'organisation, articles scolaires et de bureau en matière plastique*

212 B Pour ce qui concerne : fabrication d'articles de classement en carton, de boîtes de correspondance

5004 – Transformation du papier

212 L Fabrication d'autres articles en papier ou en carton (étiquettes, filtres, etc)

212 J Fabrication de papiers peints

Handwritten notes and signatures:
CV
dy
WR
FW
PC
PB
G
PB
SPM
MK
G/C
PB
en
H
GA

- 212 C Fabrication d'emballages en papier (sacs et sachets, sacs GC...)
- 212 E Fabrication d'articles en papier à usage sanitaire ou domestique
- 175 E Fabrication de non tissés : pour la fabrication d'articles non tissés par voie sèche et/ou humide à usage sanitaire et domestique

18-09-04- Papiers héliographiques

- 246 G Fabrication de produits chimiques pour la photographie pour les papiers héliographiques

5006 – fabrication de carton ondulé et de produits en carton ondulé

- 212 A Industrie du carton ondulé (notamment fabrication de carton ondulé, d'emballages en carton ondulé)

5007 – fabrication de cartonnages

- 212 B Fabrication de cartonnages
- 212 A Pour ce qui concerne : fabrication d'emballages en carton ondulé
- 212 E Pour ce qui concerne : fabrication de vaisselle en carton
- 212 L Pour ce qui concerne : fabrication de tubes, mandrins et bobines en carton pour enroulement et fabrication d'articles moulés en pâte à papier
- 222 C Pour ce qui concerne : fabrication d'albums pour échantillonnages de collection, albums et cartonnages pour la photo.

5914 – Commerce de papiers et cartons en l'état

- 515 N Commerce de gros et autres produits intermédiaires pour le commerce de gros de papiers et cartons

5110 – Sérigraphie

- 222 J Pour ce qui concerne : entreprises utilisant le procédé sérigraphique
- 222 C Pour ce qui concerne : entreprises utilisant le procédé sérigraphique

Handwritten notes and signatures at the bottom of the page:

- Handwritten numbers: 11, 29
- Handwritten initials: FN, LE, ER, M, W, PC, PB, G/C, B/D, S.P.M, P/B, S, M, ER
- Handwritten symbols: a large star, a checkmark, and various scribbles.

Convention collective nationale pour les ingénieurs et cadres de la *production* des papiers, cartons et celluloses
N° 3011 (IDCC 0700)

Convention collective nationale des fabricques d'*articles de papeterie et de bureau* pour les ouvriers, employés, dessinateurs, techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres
N° 3019 (IDCC 1689)

Convention collective nationale de la *distribution et du commerce* des papiers et cartons pour les ingénieurs et cadres
N° 3054 (IDCC 0925)

Convention collective nationale pour les ingénieurs et cadres de la *transformation* des papiers, cartons et pellicule cellulosique
N° 3068 (IDCC 0707)

Convention collective nationale des *industries du cartonage* pour les ouvriers, employés, dessinateurs, techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres
N° 3115 (IDCC 0489)

Convention collective nationale de la *distribution et du commerce de gros* des papiers et cartons pour les ouvriers, employés, dessinateurs, techniciens et agents de maîtrise
N° 3158 (IDCC 0802)

Convention collective nationale pour les ouvriers, employés, dessinateurs, techniciens et agents de maîtrise de la *production* des papiers, cartons et celluloses
N° 3242 (IDCC 1492)

Convention collective nationale pour les ouvriers, employés, dessinateurs, techniciens et agents de maîtrise de la *transformation* des papiers
N° 3250 (IDCC 1595)

g/c
S.P.H. B.D.
P.S. P.H.H.
A/ P.H. P.G. P.B. P.S. P.H.
M.P.C. P.D.
F.N.M.
P.B.
C.R.

**ACCORD NATIONAL DU 27 AVRIL 2010
RELATIF À LA REPARTITION DES SOMMES VERSEES
AU FONDS PARITAIRE DE SECURISATION
DES PARCOURS PROFESSIONNELS (FPSPP)
DANS LES INDUSTRIES DU BOIS
POUR LA CONSTRUCTION ET
LA FABRICATION DE MENUISERIES INDUSTRIELLES**

Entre:

. La Fédération de l'Industrie Bois Construction,

. L'Union des Fabricants de Menuiseries Extérieures

d'une part,

Et:

Les Confédérations syndicales de salariés ci-après signataires

d'autre part,

Il a été convenu et décidé ce qui suit :

PREAMBULE

Un fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) a été mis en place par l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 et par la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 afin d'assurer l'efficacité du système de formation professionnelle et favoriser la qualification et la requalification des salariés les moins qualifiés et des demandeurs d'emplois.

Le financement de ce FPSPP, à la charge des entreprises, repose sur une contribution égale à un pourcentage de la participation obligatoire des entreprises à la formation (plan de formation, professionnalisation et CIF). Ce pourcentage, compris entre 5 % et 13 %, est fixé chaque année par arrêté.

La loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie prévoit que la répartition du financement du FPSPP au titre du plan de formation et de la professionnalisation, peut être déterminée par un accord collectif de branche.

Aussi, les partenaires sociaux de la branche des industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles ont décidé de conclure un accord sur ce thème en ayant comme objectif une optimisation des différentes sources de financement des actions de formation que sont le plan de formation et les fonds de la professionnalisation.

Sur la base d'éléments chiffrés quant à l'utilisation des fonds professionnalisation sur les années 2007, 2008 et 2009 communiqués par l'OPCIBA/ASSIBA, les signataires décident de mesures visant à adapter la formation dans la branche au nouveau contexte législatif et conventionnel quant à la répartition des sommes versées au FPSPP.

Article 1 – 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 répondant aux activités suivantes classées sous 16 23Z (anciennement 20.3 Z) :

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

Article 2. Répartition des sommes versées au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)

Compte tenu de l'analyse chiffrée, communiquée par l'OPCIBA/ ASSIBA, des dépenses « professionnalisation » des industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles sur les années 2007, 2008 et 2009, les parties signataires ont décidé la répartition suivante :

Calculé par application du taux fixé par arrêté sur la base de la participation obligatoire des entreprises (hors CIF), le montant total du prélèvement à verser au FPSPP sera réparti ainsi :

- 90% du montant total sont imputés sur les fonds de la professionnalisation ;
- 10% du montant total sont imputés sur le plan de formation.

La partie relative au CIF sera traitée directement par le FONGECIF.

Article 3 : Modalités de suivi

Les conditions et les résultats de la mise en oeuvre des dispositions du présent article 2 seront examinés annuellement par la Commission paritaire nationale de l'emploi des industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles (CPNE).

En fonction de cet examen, les signataires du présent accord conviennent d'engager, en tant que de besoin, une négociation pour adapter le présent accord.

Article 4 : Dispositions diverses

4.1. 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.

4.2. 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.

4.3. 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.

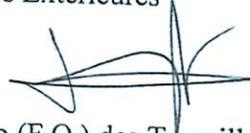
Fait à Paris, le 27 avril 2010

Pour la Fédération de l'Industrie Bois Construction

D. Dilleux



Pour L'Union des Fabricants de Menuiseries Extérieures



Stéphane...

Pour la Fédération Générale Force-Ouvrière (F.O.) des Travailleurs du Bâtiment, des Travaux Publics, du Bois, des Carrières, des Matériaux de Construction, du papier Carton, de la Céramique, de l'Exploitation Thermique



Pour la Fédération Bâti-Mat T.P. (C.F.T.C.)

Pour la Fédération Nationale des Travailleurs du Bois et Activités Connexes (C.G.T.)

Pour la Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois (C.F.D.T.)

Pour le Syndicat National du Personnel d'Encadrement de la Filière Bois-Papier (FIBOPA CFE-C.G.C)

**AVENANT N°1 DU 28 NOVEMBRE 2012 A
L'ACCORD NATIONAL DU 27 AVRIL 2010
RELATIF À LA REPARTITION DES SOMMES VERSEES
AU FONDS PARITAIRE DE SECURISATION
DES PARCOURS PROFESSIONNELS (FPSPP)
DANS LES INDUSTRIES DU BOIS
POUR LA CONSTRUCTION ET
LA FABRICATION DE MENUISERIES INDUSTRIELLES**

Entre:

. La Fédération de l'Industrie Bois Construction,

. L'Union des Fabricants de Menuiseries Extérieures

d'une part,

Et:

- Les Organisations Syndicales représentatives de salariés signataires du présent avenant.

D'autre part,

Il a été convenu et décidé ce qui suit :



Article 1 : Champ d'application

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires du présent avenant, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises répondant aux activités suivantes classées sous 16 23Z (anciennement 20.3 Z) :

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

Article 2 : Répartition des sommes versées au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)

L'article 2 : « Répartition des sommes versées au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) » de l'accord du 27 avril 2010 est ainsi modifié :

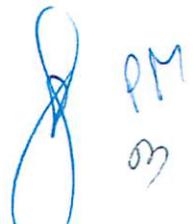
« Calculé par application du taux fixé par arrêté sur la base de la participation obligatoire des entreprises (hors CIF), le montant total du prélèvement du FPSPP sera réparti de la façon suivante :

- 90% du montant total sont imputés sur les fonds de la professionnalisation ;
- 10% du montant total sont imputés sur le plan de formation.

Néanmoins, pour la collecte 2013, au titre des rémunérations versées au cours de l'année 2012, le montant total du prélèvement du FPSPP sera réparti de la façon suivante :

- 50% du montant total sont imputés sur les fonds de la professionnalisation ;
- 50% du montant total sont imputés sur le plan de formation.

La partie relative au CIF sera traitée directement par le FONGECIF. »

Handwritten signature in blue ink, followed by the initials 'PM' and a small mark below them.

Article 3 : Dispositions diverses

3.1. Date d'effet

Le présent avenant prend effet à compter de la date de sa signature. Les parties conviennent de se rencontrer en cas de difficulté d'application du présent avenant.

3.2. Dépôt et Extension

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt à la Direction Générale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et au greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent avenant. L'ensemble des partenaires sociaux de la profession recevront copie des récépissés de dépôt et de la demande d'extension.

3.3. Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

3.4. Adhésion

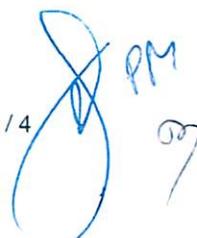
Toute organisation syndicale ou toute entreprise peut adhérer ultérieurement au présent avenant dans les conditions et selon les modalités prévues à l'article L 2261-3 du Code du Travail.

3.5. Dénonciation, révision

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

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

Fait à Paris, le 28 novembre 2012

Handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized loop. To the right of the signature are the initials 'PM' and a small mark resembling a checkmark or a stylized '7'.

Pour la Fédération de l'Industrie Bois Construction

Pour L'Union des Fabricants de Menuiseries Extérieures

Pour la Fédération Générale Force-Ouvrière (F.G.) Construction

Pour la Fédération Bati-Mat T.P. (CFTC)

Pour la Fédération Nationale des Salariés de la Construction Bois Ameublement (C.G.T.)

Pour la Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois (FNCB - CFDT)

Pour le Syndicat National du Personnel d'Encadrement de la Filière Bois-Papier (FIBOPA - CFE - CGC)

**ACCORD NATIONAL DU 26 OCTOBRE 2010
RELATIF A LA COLLECTE DES CONTRIBUTIONS DE FORMATION
PROFESSIONNELLE CONTINUE DANS LES INDUSTRIES DU BOIS POUR LA
CONSTRUCTION ET LA FABRICATION DE MENUISERIES INDUSTRIELLES**

Entre:

- . La Fédération de l'Industrie Bois Construction,
- . L'Union des Fabricants de Menuiseries Extérieures

Et:

Les Organisations Syndicales représentatives de salariés signataires du présent accord.

Les parties signataires ont convenu et arrêté les dispositions suivantes.

PREAMBULE

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 des industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles, les parties signataires conviennent des dispositions qui suivent :

PM
PM
1
FS

TITRE I – DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 : Objet

Faisant suite à la signature de l'accord national intersecteurs du 29 juin 2010 portant création de l'OPCA 3+ relevant des secteurs du Bois et de l'Ameublement, des Matériaux pour la Construction et l'Industrie et de l'inter-secteurs des Papiers Cartons, les parties signataires décident que les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord devront verser à l'OPCA 3 + 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 répondant aux activités suivantes classées sous 16 23Z (anciennement 20.3 Z) :

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

PM

PM

2 FT

TITRE II – DISPOSITIONS RELATIVES A LA COLLECTE DES CONTRIBUTIONS FORMATION PAR «OPCA 3 +»

Article 3 : Contributions formation des entreprises de 10 salariés et plus

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord et employant 10 salariés et plus sont tenues de verser à l'OPCA 3+:

- la contribution professionnalisation :
 - de 0,15% pour les entreprises de 10 à moins de 20 salariés
 - de 0,50% pour les entreprises de 20 salariés et plus.

Cette contribution est destinée notamment au financement des contrats et des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation.

L'obligation conventionnelle est versée au 28 février.

- la contribution plan de formation :
 - 1) au minimum 0,20% de la masse salariale pour la première année de référence ;
 - 2) au minimum 0,30% de la masse salariale la seconde année de référence ;
 - 3) au minimum 0,50% de la masse salariale à partir de la troisième année de référence.

La contribution à reverser au FPSPP au titre du plan de formation sera appelée en plus de cette obligation conventionnelle, faute d'un accord prévoyant des dispositions autres et notamment la prise de tout ou partie des fonds à reverser au FPSPP sur les fonds professionnalisation.

L'obligation conventionnelle est versée en deux fois :

- La première année :
- 0,20% au 30 avril
 - rien au 30 septembre

- La seconde année :
- 0,30% au 30 avril
 - rien au 30 septembre

- A partir de la 3^{ème} année :
- 0,30% au 30 avril
 - 0,20% au 30 septembre

Les entreprises peuvent verser à l'OPCA 3+ l'intégralité des sommes relatives à leur plan de formation.

- 4) le solde des sommes qui n'auront pas fait l'objet d'une exonération directe ou d'un engagement de dépenses au cours de l'année N – 1

pn 3 FS
fn 33

Article 4 : Contributions formation des entreprises de moins de 10 salariés

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord et employant moins de 10 salariés sont tenues de verser à l'OPCA 3+ :

- la contribution professionnalisation de 0,15% destinée notamment au financement des contrats et des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation ;
- ainsi que la contribution plan de formation de 0,40%, destinée notamment aux actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation.

L'obligation conventionnelle est versée au 28 février.

TITRE III : DISPOSITIONS DIVERSES

Article 5 – Date d'effet

Le présent accord n'entrera en vigueur qu'à compter de la date à laquelle l'OPCA 3 + obtiendra l'agrément prévue par le Code du Travail pour lui permettre d'assurer la collecte et la gestion des fonds de la formation professionnelle continue et sous réserve de la conclusion entre l'OPCA 3+ et l'association technique de gestion de la convention prévue à l'article 7 de l'accord du 29 juin 2010 portant création de l'OPCA 3+.

Sous ces réserves, il pourrait donc s'appliquer à compter du 1^{er} janvier 2011, année N, au titre des salaires versés au cours de l'année N - 1.

Les parties conviennent de se rencontrer en cas de difficulté d'application du présent accord

Article 6 – 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.

PP
PH 4 AS 07

Article 7 : 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 8 : 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 9 : 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.

PH
PH 5 FJ 20-7

Fait à Paris, le 26 octobre 2010

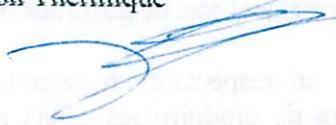
Pour la Fédération de l'Industrie Bois Construction



Pour L'Union des Fabricants de Menuiseries Extérieures



Pour la Fédération Générale Force-Ouvrière (F.O.) des Travailleurs du Bâtiment, des Travaux Publics, du Bois, des Carrières, des Matériaux de Construction, du papier Carton, de la Céramique, de l'Exploitation Thermique

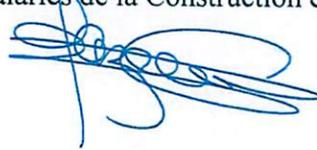


Pour la Fédération Bâti-Mat T.P. (C.F.T.C.)

Pour la Fédération Nationale des Salariés de la Construction Bois Ameublement (C.G.T.)

Pour la Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois (C.F.D.T.)

P. Nazeau



Pour le Syndicat National du Personnel d'Encadrement de la Filière Bois-Papier (FIBOPA CFE-C.G.C)

**ACCORD NATIONAL 28 NOVEMBRE 2012 RELATIF
AU BILAN DE COMPETENCES
ET AU PASSEPORT ORIENTATION ET FORMATION
DANS LES INDUSTRIES DU BOIS POUR LA CONSTRUCTION
ET LA FABRICATION DE MENUISERIES INDUSTRIELLES**

Entre:

- . La Fédération de l'Industrie Bois Construction,
- . L'Union des Fabricants de Menuiseries Extérieures

d'une part,

Et:

Les Organisations Syndicales représentatives de salariés ci-après signataires

d'autre part,

Il a été convenu et décidé ce qui suit :

Préambule

Les signataires conviennent que les dispositions contenues dans ce présent accord annulent et remplacent toutes dispositions contenues dans la Convention collective des Menuiseries, Charpentes, et Constructions Industrialisées et des Portes planes et dans tout accord collectif de branche antérieur ayant même objet.

Article 1 : Champ d'application

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national signataires du présent accord rappellent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises répondant aux activités suivantes classées sous 16 23Z (anciennement 20.3 Z) en application des accords paritaires des 3 décembre 1991, 21 décembre 1994, 27 octobre 1995, 20 novembre 1996 et 28 juin 2002 :

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

FDJ W J 07
1 PM

Article 2 : Le bilan de compétences

Le bilan de compétences, résultant de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003, de la loi du 4 mai 2004 et de l'accord du 15 décembre 2011 et de l'article L.6313-10 du code du travail, a pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et individuelles ainsi que leurs aptitudes et leurs souhaits d'évolution.

Ces actions de bilan contribuent à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel et le cas échéant d'un projet de formation.

Le contenu du déroulement du bilan de compétences devra répondre aux dispositions listées ci-après de l'article R.6322-35 du Code du travail qui stipule :

« Le bilan de compétences comprend, sous la conduite du prestataire, les trois phases suivantes :

1° Une phase préliminaire qui a pour objet :

- a) De confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche ;
- b) De définir et d'analyser la nature de ses besoins ;
- c) De l'informer des conditions de déroulement du bilan, ainsi que des méthodes et techniques mises en œuvre ;

2° Une phase d'investigation permettant au bénéficiaire :

- a) D'analyser ses motivations et intérêts professionnels et personnels ;
- b) D'identifier ses compétences et aptitudes professionnelles et personnelles et, le cas échéant, d'évaluer ses connaissances générales ;
- c) De déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle ;

3° Une phase de conclusions qui, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire :

- a) De prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation ;
- b) De recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation ;
- c) De prévoir les principales étapes de la mise en œuvre de ce projet. »

2.1. Les bilans de compétences à l'initiative de l'employeur

L'employeur peut proposer à un salarié de bénéficier, sous réserve de son accord, d'une action de bilan de compétences. Cette action, relevant du développement des compétences, se déroule pendant le temps de travail.

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

Les entreprises prennent en charge les coûts afférents au bilan de compétences (rémunération, coût du bilan, remboursement de frais) sur leur plan de formation.

Le salarié ayant bénéficié d'un bilan de compétence est seul destinataire du résultat détaillé de ce bilan et d'un document de synthèse lesquels ne peuvent être communiqués à un tiers, et notamment l'employeur, avec l'accord de ce dernier.

FDG 6W 2 PM

2.2. Les bilans de compétences à l'initiative du salarié

2.2.1. Les bilans de compétences au titre du DIF

Les salariés peuvent demander à utiliser les droits acquis au titre du DIF pour suivre une action de bilan de compétences.

2.2.2. Les bilans de compétences des salariés après vingt ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de leur quarante-cinquième anniversaire

Après vingt ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son quarante-cinquième anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en oeuvre en dehors du temps de travail.

La prise en charge financière des actions de bilan de compétences est assurée, à la demande du salarié, par le dispositif du congé individuel de formation dans le respect des critères, priorités et échéanciers définis par les instances compétentes ou par l'exercice du droit individuel à la formation prévu aux articles 2-12 et 2-13 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.

2.2.3. Le congé de bilan de compétences

I. Objet

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

II. Autorisation d'absence

Chaque salarié peut demander une autorisation d'absence dont la durée correspond à celle de l'action de bilan de compétences, dans la limite maximale de vingt-quatre heures par action, consécutives ou non.

III. Ouverture du droit

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

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

BDG CW 3 PM

IV. Délai de franchise

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

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

V. Procédure

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

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

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

Le salarié ayant bénéficié d'un bilan de compétence est seul destinataire du résultat détaillé de ce bilan et d'un document de synthèse lesquels ne peuvent être communiqués à un tiers, et notamment l'employeur, avec l'accord de ce dernier.

VI. Prestataire :

Les organismes chargés de la réalisation des bilans de compétences doivent figurer sur une liste établie par l'OPCA agréé au titre du congé individuel de formation. Il est toutefois possible de recourir à un organisme non inscrit si l'employeur transmet a convention tripartite au Préfet de Région qui apprécie le respect des obligations et conditions édictées par les articles R.1233-35 , R.6322-32 à R.6322-39 et R.6322-56 à R.6322-61 du code du travail. Le Préfet dispose d'un délai d'un mois pour notifier son refus (article R.6322-54 du Code du travail).

Les personnes chargées de réaliser ces bilans sont soumises au secret professionnel pour les informations qu'elles détiennent à ce titre.

VII. Prise en charge

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

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

PDO
GW
4 PM

VIII. Rémunération du salarié

Le salarié bénéficiaire d'un congé de bilan de compétences qui a obtenu la prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à ce congé a droit à une rémunération calculée à partir de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué de travailler.

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

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

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

Article 3 : Le passeport orientation et formation

Le code du travail prévoit la possibilité pour chaque salarié de bénéficier d'un passeport formation (article L. 6315-2).

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue, ou du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, les parties signataires souhaitent que chaque salarié puisse, à son initiative, établir son passeport formation qui reste sa propriété et dont il garde la maîtrise et la responsabilité d'utilisation. Un exemple de passeport formation est donné à titre indicatif ci-après.

Ce passeport formation est un document personnel contenant des déclarations rédigées par son titulaire.

Un modèle de passeport orientation et formation défini à l'article L.6315-2 du code du travail est mis à la disposition du personnel, il recense notamment :

1° Dans le cadre de la formation initiale, les diplômes et titres ainsi que les aptitudes, connaissances et compétences acquises, susceptibles d'aider à l'orientation ;

2° Dans le cadre de la formation continue :

— tout ou partie des informations recueillies à l'occasion d'un entretien professionnel, d'un bilan de compétences ou d'un bilan d'étape professionnel ;

— les actions de formation prescrites par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 ;

— les actions de formation mises en œuvre par l'employeur ou relevant de l'initiative

PSG
GV
5 PM

individuelle ;

— les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;

— les qualifications obtenues ;

— les habilitations de personnes ;

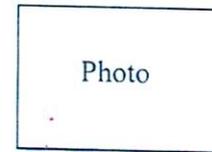
— le ou les emplois occupés, le service civique et les activités bénévoles effectuées, ainsi que les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois, de ce service civique et de ces activités. (article 14 de la loi 2010-241 du 10 mars 2010 sur le service civique) ;

— le service militaire.

L'employeur ne peut exiger du salarié qui répond à une offre d'embauche qu'il lui présente son passeport orientation et formation. Est illicite le fait de refuser l'embauche d'un salarié en raison de son refus ou de son impossibilité de présenter son passeport orientation et formation.

PDL
CV
6 PM

Exemple de Passeport Formation



Nom :

Prénom :

Sexe :

Date et lieu de naissance :

Situation familiale :

Nationalité :

Adresse :

Téléphone :

Domicile :

Portable :

Adresse électronique :

Permis de conduire :

Date d'obtention :

Catégorie(s) de véhicules :

PSA
6
7 PM

Formation initiale

Faire figurer ci-dessous :

Dates : Du Au	Diplôme ou Certification : Etablissement : Nom : Type : Ville :
---------------------------------	--

Expérience professionnelle

Pour chaque entreprise faire figurer ci-dessous les informations suivantes :

Année(s) de à	Poste(s) ou fonction(s) occupé(s) : Durée : Principales compétences et/ ou missions, travaux ou tâches réalisés : Entreprise : Adresse /Tél. :
-------------------------------------	--

Formation professionnelle continue

Faire figurer ci-dessous :

Dates : Du Au	Entreprise : Intitulé du stage : Objectifs : <input type="checkbox"/> Externe <input type="checkbox"/> Interne Organisme:..... Durée : Validation du stage (diplôme, certificat ...) :.....
---------------------------------	---

P.D. 6v 8 PM

Langues (et niveaux)

.....
.....
.....

Aptitudes et compétences techniques (exemples : informatique, types spécifiques d'équipements ou de machines ...)

.....
.....
.....

Aptitudes et compétences organisationnelles (exemples : management d'équipes, de budgets ...)

.....
.....
.....

Autres aptitudes, compétences ou expériences

.....
.....
.....

PDG W M 9 PM

Article 4 : Disposition diverses

4.1. Entrée en vigueur

Le présent accord s'appliquera à compter de sa date de dépôt auprès des services compétents du Ministère du Travail.

4.2. Dénonciation et révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de 3 mois. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de l'accord par lettre recommandée avec avis de réception et doit donner lieu à dépôt.

4.3. Clause de sauvegarde

En cas de modification des dispositions législatives ou réglementaires qui rendrait inapplicable une quelconque disposition du présent accord, des négociations s'ouvriraient sur l'initiative de la partie la plus diligente pour examiner les possibilités d'adapter le présent accord à la situation nouvelle ainsi créée.

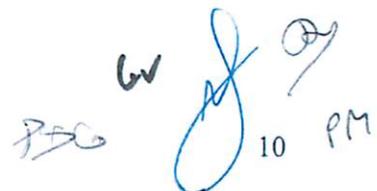
4.4. Dépôt et extension

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

4.5. Adhésion

Les organisations professionnelles ou syndicales représentatives au plan national qui ne sont pas signataires du présent accord pourront y adhérer, conformément notamment aux dispositions des articles L. 2222-5, L. 2261-7, L. 2261-8 du nouveau code du travail, en le notifiant par courrier recommandé avec accusé de réception auprès des signataires. Une copie de la notification sera déposée conformément à la Loi.

Fait à Paris, le 28 novembre 2012



Pour L'Union des Fabricants de Menuiseries Extérieures



Pour la Fédération de l'Industrie Bois Construction



Pour la Fédération Générale Force-Ouvrière (F.O.) Construction

Pour la Fédération Bâti-Mat T.P. (C.F.T.C.)



Pour la Fédération Nationale des Salariés de la Construction Bois Ameublement (C.G.T.)

Pour la Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois (C.F.D.T.)

6 VENET 

Pour le Syndicat National du Personnel d'Encadrement de la Filière Bois-Papier (FIBOPA CFE-C.G.C)

**ACCORD NATIONAL DU 4 DECEMBRE 2013
RELATIF À LA REPARTITION DES SOMMES VERSEES
AU FONDS PARITAIRE DE SECURISATION
DES PARCOURS PROFESSIONNELS (FPSPP)
DANS LES INDUSTRIES DU BOIS
POUR LA CONSTRUCTION ET
LA FABRICATION DE MENUISERIES INDUSTRIELLES**

Entre:

. La Fédération de l'Industrie Bois Construction,

. L'Union des Fabricants de Menuiseries Extérieures

d'une part,

Et:

Les Organisations Syndicales représentatives de salariés signataires du présent accord

D'autre part,

Il a été convenu et décidé ce qui suit :

PREAMBULE

Un fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) a été mis en place par l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 et par la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 afin d'assurer l'efficacité du système de formation professionnelle et favoriser la qualification et la requalification des salariés les moins qualifiés et des demandeurs d'emplois.

Le financement de ce FPSPP, à la charge des entreprises, repose sur une contribution égale à un pourcentage de la participation obligatoire des entreprises à la formation (plan de formation, professionnalisation et CIF). Ce pourcentage, compris entre 5 % et 13 %, est fixé chaque année par arrêté.

La loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie prévoit que la répartition du financement du FPSPP au titre du plan de formation et de la professionnalisation, peut être déterminée par un accord collectif de branche.

Aussi, les partenaires sociaux de la branche des industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles ont décidé de conclure un accord sur ce thème en ayant comme objectif une optimisation des différentes sources de financement des actions de formation que sont le plan de formation et les fonds de la professionnalisation.

Sur la base d'éléments chiffrés quant à l'utilisation des fonds professionnalisation sur l'année 2013 communiqués par l'OPCA3+, les signataires décident de mesures visant à adapter la formation dans la branche au nouveau contexte législatif et conventionnel quant à la répartition des sommes versées au FPSPP.

Les signataires conviennent que les dispositions contenues dans ce présent accord annulent et remplacent toutes dispositions contenues dans tout accord collectif de branche antérieur ayant même objet.

W PM
M

Article 1 : 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 répondant aux activités suivantes classées sous 16 23Z (anciennement 20.3 Z) :

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

Article 2 : Répartition des sommes versées au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)

Compte tenu de l'analyse chiffrée, communiquée par l'OPCA3+, des dépenses « professionnalisation » des industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles sur l'année 2013, les parties signataires ont décidé la répartition suivante :

Calculé par application du taux fixé par arrêté sur la base de la participation obligatoire des entreprises (hors CIF), le montant total du prélèvement à verser au FPSPP sera réparti ainsi :

- 50% du montant total sont imputés sur les fonds de la professionnalisation ;
- 50% du montant total sont imputés sur le plan de formation.

La partie relative au CIF sera traitée directement par le FONGECIF.

Article 3 : Modalités de suivi

Les conditions et les résultats de la mise en oeuvre des dispositions du présent article 2 seront examinés annuellement par la Commission paritaire nationale de l'emploi des industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles (CPNE).

En fonction de cet examen, les signataires du présent accord conviennent d'engager, en tant que de besoin, une négociation pour adapter le présent accord.

Article 4 : Dispositions diverses

4.1. Dépôt et Extension

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt à la Direction Générale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et au greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord. L'ensemble des partenaires sociaux de la profession recevront copie des récépissés de dépôt et de la demande d'extension.

4.2. Adhésion

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

4.3. 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.

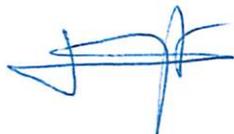
Fait à Paris, le 4 décembre 2013

GW PM
09

Pour la Fédération de l'Industrie Bois Construction

07

Pour L'Union des Fabricants de Menuiseries Extérieures



Pour la Fédération Générale Force-Ouvrière (F.O.) Construction



Pour la Fédération Bati-Mat T.P. (CFTC)

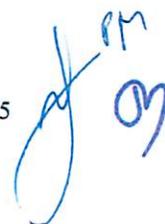
P/ Patrick DELGRANDE  FL

Pour la Fédération Nationale des Salariés de la Construction Bois Ameublement (C.G.T.)

Pour la Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois (FNCB - CFDT)

G VENET 

Pour le Syndicat National du Personnel d'Encadrement de la Filière Bois-Papier (FIBOPA - CFE - CGC)



**ACCORD NATIONAL DU 20 mai 2015
RELATIF A LA COLLECTE DES CONTRIBUTIONS DE FORMATION
PROFESSIONNELLE CONTINUE DANS LES INDUSTRIES DU BOIS POUR LA
CONSTRUCTION ET LA FABRICATION DE MENUISERIES INDUSTRIELLES**

Entre:

. La Fédération de l'Industrie Bois Construction,

. L'Union des Fabricants de Menuiseries Extérieures

d'une part,

Et:

Les Organisations Syndicales représentatives de salariés signataires du présent accord

D'autre part,

Il a été convenu et décidé ce qui suit :

PREAMBULE

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 des industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles, les parties signataires conviennent des dispositions qui suivent :

TITRE I – DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 : Objet

Les parties signataires décident que les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord devront verser à l'OPCA3+ 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 répondant aux activités suivantes classées sous 16 23Z :

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

TITRE II – DISPOSITIONS RELATIVES A 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'Opca de branche, avant le 1^{er} 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^{er} 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^{er} 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 salariés et plus sont tenues de verser à l'Opcv de branche , avant le 1^{er} 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'Opcv de 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^{er} 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 des industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles, et des accords de collectes des fonds de formation qui pourront 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.

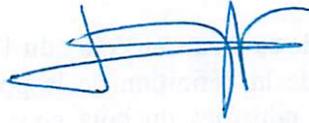
Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de trois mois et sauf conclusion d’un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai d’un an à compter de la fin du préavis.

Fait à Paris, le 20 mai 2015

Pour la Fédération de l'Industrie Bois Construction



Pour L'Union des Fabricants de Menuiseries Extérieures

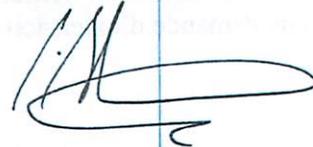


Pour la Fédération Générale Force-Ouvrière (F.O.) Construction

Pour la Fédération Bati-Mat T.P. (CFTC)

Pour la Fédération Nationale des Salariés de la Construction Bois Ameublement (C.G.T.)

Pour la Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois (FNCSB - CFDT)



Pour le Syndicat National du Personnel d'Encadrement de la Filière Bois-Papier (FIBOPA -CFE - CGC)

**ACCORD NATIONAL DU 8 JUILLET 2015 RELATIF
A LA FORMATION PROFESSIONNELLE
TOUT AU LONG DE LA VIE
DANS LES INDUSTRIES DU BOIS POUR LA CONSTRUCTION
ET LA FABRICATION DE MENUISERIES INDUSTRIELLES**

Entre:

- . La Fédération de l'Industrie Bois Construction
- . L'Union des Fabricants de Menuiseries Extérieures

d'une part,

Et:

Les Organisations Syndicales représentatives de salariés ci-après signataires

d'autre part,

Sont convenues et arrêtées les dispositions suivantes :

PR
AS

SOMMAIRE

Préambule

Article I : Champ d'application

Article II : L'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

- 2.1. Mise en place
- 2.2. Missions de l'observatoire
- 2.3. Fonctionnement de l'observatoire
- 2.4. Financement de l'observatoire

Article III : Le contrat de professionnalisation

- 3.1. Principes applicables au contrat de professionnalisation
 - a. *Définition du contrat de professionnalisation*
 - b. *Durée du contrat de professionnalisation*
 - c. *Public concerné par le contrat de professionnalisation et statut*
 - d. *Renouvellement du contrat de professionnalisation*
- 3.2. Conditions relatives à la formation
 - a. *Durée de la formation*
 - b. *Nature de la formation*
 - c. *Réalisation de l'action de formation*
- 3.3. Montant de la rémunération assurée au titre du contrat de professionnalisation
- 3.4. Forme du contrat
- 3.5. Demande de prise en charge auprès de l'OPCA de branche
- 3.6. Détermination des forfaits financiers de prise en charge
- 3.7. Rôle du comité d'entreprise
- 3.8 : Carte d'étudiant des métiers

Article IV : La Période de professionnalisation

- 4.1. Objet des périodes de professionnalisation
- 4.2. Mise en œuvre
 - 4.2.1 - *Actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise*
 - 4.2.2 - *Actions ayant pour objet le développement des compétences*
 - 4.2.3. *Actions à l'initiative du salarié*
 - 4.2.4. *Organisation du parcours de formation*
- 4.3. Durée de la période de professionnalisation
- 4.4. Détermination des forfaits financiers de prise en charge

Article V : Dispositions relatives à la formation tutorale

5.1. Mission du tuteur

5.2. Conditions d'exercice de la fonction de tuteur

5.3. Prise en charge financière

Article VI : Le Compte Personnel Formation

6.1. Principe

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

6.3. Cumul des heures de formation

6.4. Abondements : Priorités de branche

6.5. Formations éligibles

6.6. Modalités de mise en œuvre

6.6.1. Mobilisation du compte

6.6.2. Déroulement des actions

6.7. Financement

6.7.1. Financement par l'entreprise

6.7.2. Financement par l'OPCA de branche

Article VII : Le Conseil en Evolution Professionnelle

Article VIII : Rôle de la section professionnelle de l'OPCA de branche pour les différentes formations

8.1. Mutualisation

8.2. Missions de la section

Article IX : Dispositions diverses

9.1. Date d'effet

9.2. Dépôt et Extension

9.3. Clause de sauvegarde

9.4. Durée de l'accord

9.5. Adhésion

Préambule

Le présent accord a pour objet de mettre en œuvre, dans les secteurs des Menuiseries, Charpentes et Constructions Industrialisées et Portes planes, les dispositions de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

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

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

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

Les organisations signataires souhaitent par ailleurs :

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

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

Les organisations signataires se sont donc attachées à développer l'observatoire prospectif des métiers et qualifications des Menuiseries, Charpentes et Constructions Industrialisées et Portes planes, à préciser les orientations relatives aux contrats et aux périodes de professionnalisation et la mise en œuvre du Compte Personnel Formation (CPF).

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

Les signataires conviennent que les dispositions contenues dans ce présent accord annulent et remplacent toutes dispositions contenues dans la Convention Collective des Menuiseries, Charpentes et Constructions Industrialisées et Portes planes et dans tout accord collectif de branche antérieur ayant même objet.

ARTICLE I – CHAMP D'APPLICATION

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national signataires du présent accord rappellent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises répondant aux activités suivantes classées sous 16 23 Z:

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

9 PM/8

ARTICLE II – L'OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES METIERS ET DES QUALIFICATIONS

2.1. Mise en place

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

2.2. Mission de l'Observatoire

L'Observatoire a pour mission, sous le contrôle de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE), agissant en qualité de comité paritaire de pilotage :

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

2.3. Fonctionnement de l'Observatoire

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

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

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

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

agissant en qualité de comité paritaire de pilotage de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, est identique à celui de la CPNE tel que prévu au chapitre II de l'accord du 27 octobre 1995 portant création de la CPNE.

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

2.4. Financement de l'Observatoire

Les dépenses de fonctionnement de l'Observatoire sont financées par les fonds issus de la contribution « professionnalisation » et de la contribution « plan de formation » de l'OPCA de branche, en application de la réglementation en vigueur.

Il est possible pour la section professionnelle d'acter annuellement un prélèvement sur les fonds propres afin de financer les moyens partagés, notamment les études statistiques et prospectives, après avis de la CPNE.

Le montant du financement, dans le respect des dispositions légales, nécessaire au fonctionnement de l'Observatoire est déterminé chaque année par la CPNE réunie en comité paritaire de pilotage de l'observatoire et est transmis à la section professionnelle de l'OPCA compétent.

L'Observatoire pourra bénéficier, selon les termes de la Convention d'Objectifs et de Moyens, de financements complémentaires mutualisés.

ARTICLE III - LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

3.1. Principes applicables au contrat de professionnalisation

a) Définition du contrat de professionnalisation

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

Ce contrat est mis en œuvre sur la base des principes suivants :

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

b) Durée du contrat de professionnalisation

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

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

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

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

- des publics spécifiques notamment les jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, les demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans ou plus, des femmes et des hommes reprenant une activité après une période d'interruption,
- des natures de certification ou de formation particulière notamment les formations d'ingénieur, les BTS, les formations diplômantes ou les formations qualifiantes,
- certains métiers et dans certains bassins d'emploi pour tenir compte des difficultés de recrutement, dans certains secteurs professionnels des Menuiseries, Charpentes et Constructions Industrialisées et Portes planes.
- les contrats ayant pour objet l'obtention d'un CQP dont la durée de formation validée par la CPNE justifie une durée de contrat supérieure à 12 mois,
- les contrats ayant pour objet l'obtention d'un diplôme ou d'un titre professionnel.

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

c) Public concerné par le contrat de professionnalisation et statut

Le contrat de professionnalisation peut être conclu avec :

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

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

d) Renouvellement du contrat de professionnalisation

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

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

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

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

3.2. Conditions relatives à la formation

a) Durée de la formation

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

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

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

b) Nature de la formation

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

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- soit reconnue dans les classifications de l'accord national du 28 juin 2002 relatif aux classifications d'emploi et à la détermination des salaires minima dans les industries du bois pour le bâtiment et la fabrication de menuiseries industrielles dans le cadre de la convention collective nationale des menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche.

c) Réalisation de l'action de formation

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

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

Dispose d'un service de formation interne l'entreprise qui a :

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

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

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

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

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

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

3.4. Forme du contrat

Le contrat de professionnalisation est établi par écrit sur le formulaire prévu à cet effet. Un document précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation doit être annexé au contrat de professionnalisation.

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

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

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

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

3.6. Détermination des forfaits financiers de prise en charge

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

- **15 euros**, dans la limite du coût réel, pour les contrats conclus en vue de l'obtention :
 - o d'un CQP lié aux métiers des menuiseries charpentes
 - o ou d'un diplôme lié aux métiers des menuiseries charpentes
- **10 euros**, dans la limite du coût réel, pour les autres contrats.

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

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

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

3.7. Rôle du comité d'entreprise

Le comité d'entreprise émet un avis sur les conditions de mise en oeuvre des contrats de professionnalisation.

3.8 : Carte d'étudiant des métiers

Une carte d'étudiant des métiers est délivrée gratuitement aux salariés en contrat de professionnalisation, âgés de 16 à 25 ans révolus, dont le contrat de professionnalisation a pour objet d'acquérir une qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) mentionné à l'article L. 335-6 du code de l'éducation et comporte une action de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois. Cette carte leur est délivrée par l'organisme ou le service chargé de leur formation dans les 30 jours suivant la conclusion du contrat. En cas de rupture du contrat de professionnalisation, la carte est remise à l'établissement de formation, qui assure sa destruction.

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

ARTICLE IV - LA PERIODE DE PROFESSIONNALISATION

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

4.1. Objet des périodes de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objet la participation à des actions de formation. Les actions de formation pouvant être suivies dans le cadre des périodes de professionnalisation sont :

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

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

4.2. Mise en oeuvre

Les périodes de professionnalisation sont mises en œuvre dans les conditions suivantes :

4.2.1 - Actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise

Les actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise constituent un temps de travail effectif, et donnent lieu, pendant leur réalisation, au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié.

4.2.2 - Actions ayant pour objet le développement des compétences

Les actions ayant pour objet le développement des compétences peuvent être organisées en dehors du temps de travail effectif, sous réserve de l'accord du salarié, dans les conditions suivantes :

—soit dans la limite de quatre-vingts heures par an et par salarié ;

—soit, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 5 % du forfait.

Les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail effectif ouvrent droit au versement, par l'entreprise, de l'allocation de formation visée à l'article L. 6321-10 du Code du travail.

4.2.3 - Actions à l'initiative du salarié

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

4.2.4 - Organisation du parcours de formation

Les parcours de formation faisant l'objet des périodes de professionnalisation sont, prioritairement, organisés selon le processus suivant :

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

4.3. Durée de la période de professionnalisation

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

Cette durée minimale ne s'applique pas :

- 1° Aux actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience ;
- 2° Aux formations financées dans le cadre de l'abondement visé au dernier alinéa de l'article L. 6324-1 ;
- 3° Aux formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

4.4. Détermination des forfaits financiers de prise en charge

La participation financière de l'OPCA de branche, pour les secteurs des menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes, est déterminée sur la base du forfait horaire suivant : **10€**. Ce forfait est limité aux frais réels. Il inclut le coût pédagogique et le coût salarial horaire charges patronales incluses.

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

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

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

ARTICLE V - DISPOSITIONS RELATIVES A LA FONCTION TUTORALE

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

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

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

Le Comité d'entreprise ou à défaut les Délégués du personnel seront tenus informés des salariés choisis comme tuteurs.

5.1 – Missions du tuteur

Le tuteur a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le bénéficiaire du contrat ou de la période de professionnalisation pendant la durée de l'action ou de la période de professionnalisation et de veiller au respect de son emploi du temps. Il assure la liaison avec l'organisme ou le service de formation chargé de mettre en oeuvre les actions ou les périodes de professionnalisation et participe à l'évaluation du suivi de la formation. L'employeur lui permet de disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.

5.2 – Conditions d'exercice de la fonction de tuteur

Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de deux salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation.

L'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de deux salariés bénéficiaires desdits contrats ou de périodes de professionnalisation.

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

5.3 – Prise en charge financière

Il est décidé d'aider les entreprises pour les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale, par la prise en charge du temps passé par le salarié tuteur à sa mission notamment pour le temps consacré à l'acquisition par le salarié de connaissances au travers d'actions de formation en situation professionnelle, et à sa collaboration à l'évaluation. Par contrat de professionnalisation, l'employeur peut demander la prise en charge à l'OPCA de branche, dans les limites des fonds affectés à la professionnalisation, d'un nombre d'heures liés à l'exercice de la mission du salarié tuteur.

Etant entendu que l'OPCA compétent pourra intervenir dans la limite des dispositions légales qui sont les suivantes à ce jour :

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

ARTICLE VI - LE COMPTE PERSONNEL FORMATION

6.1. Principe

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

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

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

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

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

6.3. Cumul des heures de formation

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

Le compte est alimenté à hauteur de vingt-quatre heures par année travaillée à temps complet (base 1607 heures) jusqu'à l'acquisition d'un crédit de cent vingt heures, puis de douze heures par année travaillée à temps complet, dans la limite d'un plafond total de cent cinquante heures.

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

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

6.4. Abondements :

6.4.1. Priorités de branche

Lorsque le nombre d'heures inscrites au CPF est insuffisant, le salarié peut bénéficier d'un abondement complémentaire au moment de la mobilisation de son compte, conformément à l'article L.6323-14 du code du travail pour les publics prioritaires ou les formations précisées ci-après :

Publics prioritaires

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

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

Formations prioritaires

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

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

6.4.2. Abondement et période de professionnalisation

Conformément aux articles 3.1 et 3.2.3 du présent accord, le CPF pourra être abondé par la période de professionnalisation.

6.5. Formations éligibles

Les formations éligibles au CPF sont celles inscrites sur :

- la liste de la CPNE ;
- la liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (Copanef) ;
- la liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (Coparef) de la région où travaille le salarié.

Sont également éligibles les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret, ainsi que l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

6.6. Modalités de mise en œuvre

6.6.1. Mobilisation du compte

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

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

6.6.1.1 - Demande à l'employeur

Forme de la demande

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

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

La demande du salarié comporte les mentions suivantes : intitulé et contenu de l'action ; nombre d'heures de compte personnel de formation mobilisées par le salarié ; calendrier de l'action ; part de l'action réalisée sur le temps de travail ; coût de l'action ; prestataire de formation pressenti.

Lorsque la mobilisation du compte personnel de formation a pour objet de mettre en œuvre une action d'accompagnement à la VAE, la demande du salarié comporte les mentions suivantes : diplôme, titre ou certificat de qualification visé ; nombre d'heures de compte personnel de formation mobilisées par le salarié ; calendrier de l'action ; part de l'action réalisée sur le temps de travail ; coût de l'action ; prestataire des actions d'accompagnement pressenti.

Réponse de l'employeur

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

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

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

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

6.6.1.2 - Absence de demande à l'employeur ou refus de l'employeur

Lorsque le salarié ne souhaite pas demander l'accord de son employeur pour mobiliser son compte personnel de formation, ou lorsque ce dernier n'a pas donné son accord, le salarié peut mobiliser son compte personnel de formation en dehors du temps de travail. Pour l'accompagner dans le choix de la formation et de ses modalités de mise en oeuvre, le salarié peut recourir au conseil en évolution professionnelle visé à l'article L. 6111-6 du Code du travail.

6.6.2. Déroulement des actions

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

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

6.7. Financement

6.7.1. Financement par l'entreprise

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

6.7.2. Financement par l'OPCA de branche

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

l'accord de l'employeur, l'OPCA de branche finance les frais de formation du salarié qui mobilise son compte, dans la limite du nombre d'heures inscrites sur le compte personnel de formation du salarié.

L'OPCA de branche prend en charge la rémunération des salariés en formation pendant le temps de travail au titre du CPF ; celle-ci ne peut excéder 50% du coût total de la formation du salarié. Cette prise en charge est subordonnée à l'existence d'un accord exprès du conseil d'administration de l'OPCA de branche.

Article 7 : Le Conseil en Evolution Professionnelle

Toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

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

Article 8 : Rôle de la section professionnelle de l'OPCA compétent pour les différentes formations

8.1. Mutualisation

La participation de chaque entreprise sera mutualisée au niveau national auprès de l'OPCA de branche et gérée par la section professionnelle paritaire.

8.2. Missions de la section

La section professionnelle paritaire a pour rôle les actions définies au sein :

- du présent accord
- de l'OPCA de branche
- ainsi que toutes celles définies ou confiées par les partenaires sociaux signataires du présent accord.

A ce titre, la section professionnelle aura notamment les missions suivantes :

- assurer l'application et le suivi des politiques de formation professionnelle en lien avec les Commissions Paritaires Professionnelles compétentes (CPNE) ;
- assurer le suivi et le bilan de la mise en oeuvre des actions la concernant ;
- conduire la réflexion sur les besoins spécifiques des branches professionnelles concernées ;

- développer une politique incitative d'insertion professionnelle des jeunes par les contrats de professionnalisation et par les contrats d'apprentissage ;
- développer une politique incitative relative à la professionnalisation et à la sécurisation des parcours professionnels ;
- gérer financièrement l'ensemble des contributions visées par lesdits accords ainsi que toute contribution ou financement issu de l'OPCA.
- se prononcer conformément à l'article L6332-16 du code du travail sur le financement des centres de formation d'apprenti.

ARTICLE IX – DISPOSITIONS DIVERSES

9.1. Date d'effet

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

9.2. Dépôt et Extension

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt à la Direction Générale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et au greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord.

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

9.3. Clause de sauvegarde

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

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

9.4. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

9.5. Adhésion

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

Fait à Paris, le 8 juillet 2015

Pour L'Union des Fabricants de Menuiseries Extérieures



Pour la Fédération de l'Industrie Bois Construction

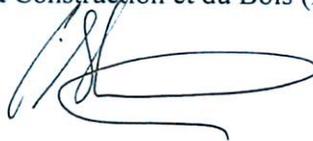


Pour la Fédération Générale Force-Ouvrière (F.O.) Construction

Pour la Fédération Bati-Mat T.P. (CFTC)

Pour la Fédération Nationale des Salariés de la Construction Bois Ameublement (C.G.T.)

Pour la Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois (FNCB - CFDT)



Pour le Syndicat National du Personnel d'Encadrement de la Filière Bois-Papier (FIBOPA -CFE - CGC)

**AVENANT N°1 DU 26 MAI 2016
A L'ACCORD NATIONAL DU 8 JUILLET 2015
RELATIF A LA FORMATION PROFESSIONNELLE
TOUT AU LONG DE LA VIE
DANS LES INDUSTRIES DU BOIS POUR LA CONSTRUCTION
ET LA FABRICATION DE MENUISERIES INDUSTRIELLES**

Entre:

- . La Fédération de l'Industrie Bois Construction
- . L'Union des Fabricants de Menuiseries Extérieures

d'une part,

Et:

Les Organisations Syndicales représentatives de salariés ci-après signataires

d'autre part,

ont convenu et arrêté les dispositions suivantes :

BP
PM

Article 1 : Champ d'application

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires du présent avenant, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises répondant aux activités suivantes classées sous 16 23Z (anciennement 20.3 Z) :

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

Article 2 : Dispositions relatives au contrat de professionnalisation

L'article 3.6. « Détermination des forfaits financiers de prise en charge » de l'accord du 8 juillet 2015 est ainsi modifié :

« La participation financière de l'OPCA 3+, pour les secteurs des menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes, est déterminée sur la base des forfaits horaires suivants :

- 20 euros, dans la limite du coût réel, pour les contrats conclus en vue de l'obtention :
 - o d'un CQP
 - o ou d'un diplôme
- 12 euros, dans la limite du coût réel, pour les autres contrats.

Ces forfaits horaires pourront être modifiés pour tenir compte du coût réel lié aux spécificités de certaines formations, en tant que de besoin, par les signataires du présent accord au sein de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes.

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

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

Article 3 : Dispositions diverses

3.1. Date d'effet

Le présent avenant prend effet au 1^{er} août 2016. Les parties conviennent de se rencontrer en cas de difficulté d'application du présent avenant.

3.2. Dépôt et Extension

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt à la Direction Générale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et au greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent avenant. L'ensemble des partenaires sociaux de la profession recevront copie des récépissés de dépôt et de la demande d'extension.

3.3. Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

3.4. Adhésion

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

3.5. Dénonciation, révision

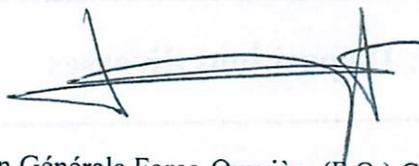
Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions légales.
Le présent avenant pourra être dénoncé en respectant un préavis de trois mois et sauf conclusion d'un nouvel avenant, il cessera de produire ses effets après le délai d'un an à compter de la fin du préavis.

Fait à Paris, le 26 mai 2016

Pour la Fédération de l'Industrie Bois Construction



Pour L'Union des Fabricants de Menuiseries Extérieures



Pour la Fédération Générale Force-Ouvrière (F.O.) Construction

Pour la Fédération Bati-Mat T.P. (CFTC)

Pour la Fédération Nationale des Salariés de la Construction Bois Ameublement
(C.G.T.)

Pour la Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois (FNCSB - CFDT)



Pour le Syndicat National du Personnel d'Encadrement de la Filière Bois-Papier
(FIBOPA -CFE - CGC)

**Accord du 28 janvier 2016
relatif à l'entretien professionnel dans les industries du
bois pour la construction et la fabrication de menuiseries
industrielles**

Entre:

- . La Fédération de l'Industrie Bois Construction
- . L'Union des Fabricants de Menuiseries Extérieures

d'une part,

Et:

Les Organisations Syndicales représentatives de salariés ci-après signataires

d'autre part,

Il est convenu et arrêté les dispositions suivantes :

Préambule

Les signataires conviennent que les dispositions contenues dans ce présent accord annulent et remplacent toutes dispositions contenues dans la Convention collective des Menuiseries, Charpentes, et Constructions Industrialisées et des Portes planes et dans tout accord collectif de branche antérieur ayant même objet et notamment celles de l'accord du 28 novembre 2012 relatif à l'entretien professionnel dans les industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles.

PDC

1

PM
JP

Article 1 :
Champ d'application

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national signataires du présent accord rappellent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises répondant aux activités suivantes classées sous 16 23 Z (anciennement 20.3 Z) en application des accords paritaires des 3 décembre 1991, 21 décembre 1994, 27 octobre 1995, 20 novembre 1996 et 28 juin 2002 :

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

Article 2
Salariés concernés et périodicité de l'entretien

A l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur celui étant distinct de l'entretien d'évaluation annuel individuel. Il doit être consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Cet entretien doit se dérouler au minimum tous les deux ans. Concrètement, les entretiens professionnels des salariés déjà en poste le 7 mars 2014 doivent être réalisés au plus tard le 7 mars 2016. Pour les salariés recrutés ultérieurement, les entretiens doivent avoir lieu dans les 2 ans suivant le recrutement.

En outre, l'entretien professionnel est proposé systématiquement à certains salariés ayant eu une longue période d'absence de l'entreprise.

Ainsi, l'employeur doit proposer cet entretien au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail (congé parental d'éducation à temps partiel), d'un arrêt longue maladie et à l'issue d'un mandat syndical. Il remplace également l'entretien professionnel des plus de 45 ans.

Article 3
Dispositions relatives aux objectifs de l'entretien professionnel

L'entretien professionnel permet d'identifier les compétences des salariés, de repérer leurs potentiels (expertises et savoir-faire, fonctions pour lesquelles ils manifestent de l'intérêt...), leurs souhaits, leurs difficultés, leurs besoins de formation et les évolutions professionnelles

PISE

PN
BP

envisageables. L'entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié (objectifs en termes de production, de chiffre d'affaires...).

Ses objectifs :

- examiner les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi,
- déterminer avec le salarié un projet professionnel (mobilité, nouvelles fonctions...) ou un projet de formation en cohérence avec ses aspirations et les besoins de l'entreprise,
- informer le salarié sur les dispositifs de formation (plan de formation, période de professionnalisation, Compte personnel de formation (CPF), bilan de compétences, VAE, CIF).

Article 4 Conditions matérielles d'organisation

L'entretien professionnel est organisé par le chef d'entreprise ou son représentant.

Il peut être rattaché mais non confondu avec un autre entretien, si une telle procédure existe dans l'entreprise, et notamment à l'entretien individuel prévu à l'article 4 de l'accord paritaire du 28 juin 2002.

Le salarié bénéficiant de l'entretien professionnel sera convoqué de préférence par écrit dans un délai de 15 jours avant la date de tenue de l'entretien et il lui sera communiqué, à cette occasion, les éléments d'information nécessaire pour s'y préparer (objet, lieu, horaire, contenu, identité de la personne en charge de mener l'entretien, thèmes qui pourront notamment être abordés ...).

En cas d'absence autorisée et/ou justifiée, cet entretien aura lieu à une date ultérieure.

Le refus du salarié de se présenter à l'entretien professionnel ne sera pas constitutif d'une faute et à ce titre ne sera donc pas sanctionnable si ce refus est notifié par écrit à l'employeur ou son représentant au moins 7 jours ouvrables avant la date prévue de tenue de l'entretien, sauf cas de force majeure. Dans ce cas l'employeur est considéré comme ayant rempli son obligation.

En cas de motif dûment identifié et sous réserve de l'accord de l'employeur, le salarié pourra être accompagné, lors de l'entretien professionnel, par un salarié de l'entreprise. La demande d'accompagnement devra être formulée par écrit à l'employeur par le salarié au moins 7 jours ouvrables avant la date prévue de tenue de l'entretien.

La mise en œuvre dans l'entreprise de la démarche de mise en place des entretiens professionnels fera l'objet d'une information par le chef d'entreprise ou son représentant auprès des instances représentatives du personnel.

L'employeur, s'il l'estime nécessaire, pourra proposer aux responsables chargés des entretiens professionnels une formation spécifique.

PPC

3

PM
BP

Pour faciliter le déroulement de l'entretien professionnel, l'employeur met à disposition les meilleures conditions matérielles de réalisation pour éviter toute perturbation extérieure : local adapté, temps nécessaire. ...

Pour que l'entretien soit constructif, il importe que le salarié donne son avis et qu'il exprime ses attentes. Le salarié apporte toutes les informations nécessaires à l'étude objective de son activité.

L'employeur (ou la personne conduisant l'entretien) et le salarié doivent s'appuyer sur des faits objectifs constatés tout au long de la période antérieure.

Article 5 **Déroulement matériel de l'entretien professionnel**

L'entretien professionnel se déroule pendant le temps de travail et est considéré comme temps de travail effectif.

Le chef d'entreprise ou son représentant, qui peut être un concours technique extérieur à l'entreprise, désigné par lui pour conduire l'entretien professionnel, veillera au cours de l'entretien à aborder notamment :

- l'information du salarié sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation tout au long de la vie professionnelle ainsi que sur les moyens d'accès à cette information (notamment CPF, CIF, VAE, bilan de compétences et plan de formation, etc.). L'entreprise pourra utiliser le support figurant à l'annexe 1 ;
- l'aide au salarié à définir ses objectifs en termes de professionnalisation et d'identification des besoins de formation. À cette occasion il dressera un état des lieux des compétences par rapport à l'emploi occupé, la qualification du salarié et recueillera ses souhaits et projets en matière de formation ;
- les aptitudes du salarié à développer et accroître ses potentialités en vue d'obtenir, de conserver ou de s'adapter à un emploi ainsi que sa polyvalence ;
- les attentes du salarié en matière de formation, de renforcement des compétences et des souhaits personnels d'évolution.

L'exemple de fiche d'entretien professionnel, ci-jointe en annexe 2, pourra servir de support pour les entreprises qui le souhaitent.

Les conclusions de l'entretien professionnel seront formalisées par écrit sur un support dont un exemplaire est remis au salarié dans un délai raisonnable.

Article 6 **Bilan formalisé tous les six ans.**

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. La date d'échéance du premier bilan est fixée au 7 mars 2020 pour les salariés en poste au 7 mars 2014. Cette date d'échéance est établie en fonction de la date d'échéance du premier entretien professionnel bi-annuel qui est fixée au 7 mars 2016.

PJG 4

PM
SP

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 une validation des acquis de son expérience (VAE) ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

En application des dispositions légales et plus précisément des articles L.6315-1. II, L.6323-13 et R.6323-3 du code du travail, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, 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.

Article 7

Prise en charge de la formation des personnes chargées d'assurer la mise en œuvre des entretiens professionnels.

Dans le cadre de la mise en place de l'entretien professionnel, l'OPCA de branche peut assurer la prise en charge des actions de formation dans les conditions suivantes :

Chaque personne chargée de la mise en oeuvre de cet entretien peut bénéficier de formations à l'entretien professionnel. Une fois dans sa carrière, la formation à l'entretien professionnel pourra être prise en charge sur les fonds « Professionnalisation ».

Forfait horaire maximum : 25 € dans la limite de 14 heures maximum.

Ce forfait horaire pourra être modifié, en tant que de besoin, par les signataires du présent accord au sein de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes.

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

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

Ces formations peuvent également être prises en charges au titre du plan de formation.

TDG

5

A
BP

Article 8
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 9
Clause de sauvegarde

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

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

Article 10
Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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 28 janvier 2016

PDG 6
BP
PM

Pour L'Union des Fabricants de Menuiseries Extérieures



Pour la Fédération de l'Industrie Bois Construction



Pour la Fédération Générale Force-Ouvrière (F.O.) Construction

Pour la Fédération Bâti-Mat T.P. (C.F.T.C.)



Pour la Fédération Nationale des Salariés de la Construction Bois Ameublement (C.G.T.)

Pour la Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois (C.F.D.T.)



Pour le Syndicat National du Personnel d'Encadrement de la Filière Bois-Papier (FIBOPA CFE-C.G.C)

PM
7
07
BIS

ANNEXE 1 :

Dispositif	Sujet	Objectif	Public	Modalités	Pour toute information complémentaire
Congé Individuel de formation (CIF)	Action de formation	Permettre aux salariés de suivre une formation externe à l'entreprise, à leur initiative, afin de mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle, de changement d'activité ou de profession, par une action de formation.	Salariés en CDI pouvant justifier de 24 mois d'activité salariée (à temps plein ou temps partiel) dont 12 mois dans l'entreprise. Salariés en CDD qui ont travaillé 24 mois dans le secteur privé, au cours des 5 dernières années ; dont 4 mois consécutifs ou non, sous CDD, au cours des 12 derniers mois.	Le salarié doit déposer un dossier au FONGECIF. Le dossier sera étudié par la commission paritaire du FONGECIF.	Sur internet : site du FONGECIF
Compte Personnel de Formation (CPF)	Action de formation	Permettre aux salariés ou demandeurs d'emploi de suivre une formation à leur initiative ou avec leur accord exprès. Le CPF donne principalement accès aux formations conduisant à l'acquisition d'une qualification professionnelle et figurant sur une liste de branche ou interprofessionnelle, à l'accompagnement VAE, aux formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et compétences.	Toute personne âgée d'au moins 16 ans (ou à partir de 15 ans pour les jeunes qui ont signé un contrat d'apprentissage).	Le salarié peut mobiliser son CPF avec ou sans accord de son employeur. La formation peut avoir lieu tout ou partie sur le temps de travail avec l'accord de l'employeur. La durée de la formation est fonction du nombre d'heures disponibles dans le compte.	www.moncompteformation.gouv.fr

PDC
 09
 37
 PM

Bilan de compétences	Action d'orientation	Permettre aux salariés de faire un point sur leur carrière, d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations, afin de définir un projet professionnel.	Justifier d'une ancienneté en qualité de salarié d'au moins 5 ans, consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont 12 mois dans l'entreprise. Le salarié ayant déjà bénéficié, à sa demande, dans la même entreprise, d'un congé de bilan de compétences ne peut solliciter un nouveau congé de ce type avant un délai de 5 ans.	Prestation possible dans le cadre du congé de bilan de compétences avec le FONGECIF (dépôt d'un dossier qui sera étudié par la commission paritaire du FONGECIF) ou dans le cadre du plan de formation.	Site du Fongecif, rubrique bilan de compétences.
Conseil en Evolution Professionnelle (CEP)	Action d'orientation	Formaliser les projets d'évolution professionnelle, accompagner à la mise en œuvre du projet : définir le parcours de formation adéquat, le plan de financement, le calendrier professionnel.	Tout actif, quel que soit son statut (incluant les demandeurs d'emploi).	Service gratuit, ouvert à toute personne. Le salarié devra s'adresser au FONGECIF, à l'APEC, ou Cap Emploi.	S'adresser aux prestataires indiqués.
Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)	Validation de son expérience	Valider son expérience et ses compétences actuelles en vue d'acquérir un diplôme.	Toute personne quel que soit son âge, son niveau d'études ou son statut, pouvant justifier de 3 ans d'expérience en rapport avec la certification obtenue.	La VAE peut être préparée dans le cadre du CPF, ou d'un congé VAE avec le FONGECIF ou du plan de formation.	www.vae.gouv.fr

784
69
PM

ANNEXE 2

EXEMPLE DE FICHE D'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Cet entretien est réalisé dans le cadre d'un :

- entretien périodique (tous les 2 ans ou sexenal)
- entretien réalisé, à l'issue :
 - d'un congé de maternité
 - d'un congé parental d'éducation (à temps plein ou partiel)
 - d'un congé de soutien familial
 - d'un congé d'adoption
 - d'un congé sabbatique
 - d'un mandat syndical
 - d'un arrêt longue maladie
 - d'une période de mobilité volontaire sécurisée

Le Salarié

Nom - Prénom:

Date de naissance

Emploi(s) occupé(s):

Service :

Date d'entrée dans l'entreprise :

Ancienneté dans l'emploi(s) :

Responsable chargé de l'entretien

Nom - Prénom:

Fonction :

Service :

Bilan de la période

Formations antérieures dans l'entreprise réalisées depuis N-2

Souhais exprimés par le salarié

Observations de celui qui tient l'entretien professionnel

Signatures qui attestent que l'entretien a bien eu lieu

Date :

Employeur

Salarié

RPG

11

PM
Di

**Avenant n°1 du 7 décembre 2016
A l'accord du 28 janvier 2016
relatif à l'entretien professionnel dans les industries du
bois pour la construction et la fabrication de menuiseries
industrielles**

Entre

- . L'Union des Industriels et Constructeurs Bois
- . L'Union des Fabricants de Menuiseries Extérieures

D'une part,

Et

Les Organisations Syndicales représentatives de salariés ci-après signataires

D'autre part,

Sont convenues et arrêtées les dispositions suivantes :

BP¹ PM 9

Article 1 :
Champ d'application

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national signataires du présent accord rappellent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises répondant aux activités suivantes classées sous 16 23 Z (anciennement 20.3 Z) en application des accords paritaires des 3 décembre 1991, 21 décembre 1994, 27 octobre 1995, 20 novembre 1996 et 28 juin 2002 :

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

Article 2

L'alinéa 4 de l'article 2 « Salariés concernés et périodicité de l'entretien » est ainsi modifié :

« Ainsi, l'employeur doit proposer cet entretien au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail (congé parental d'éducation à temps partiel), d'un arrêt longue maladie et à l'issue d'un mandat syndical. Il remplace également l'entretien professionnel des plus de 45 ans. »

Article 3

L'annexe 2 est ainsi modifiée :

EXEMPLE DE FICHE D'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Cet entretien est réalisé dans le cadre d'un :

- o entretien périodique (tous les 2 ans ou sexenal)
- o entretien réalisé, à l'issue :
 - o d'un congé de maternité
 - o d'un congé parental d'éducation (à temps plein ou partiel)
 - o d'un congé de proche aidant
 - o d'un congé d'adoption
 - o d'un congé sabbatique
 - o d'un mandat syndical
 - o d'un arrêt longue maladie
 - o d'une période de mobilité volontaire sécurisée

2
BF 2 PM

Le Salarié

Nom - Prénom:

Date de naissance

Emploi(s) occupé(s):

Service :

Date d'entrée dans l'entreprise :

Ancienneté dans l'emploi(s) :

Responsable chargé de l'entretien

Nom - Prénom:

Fonction :

Service :

Bilan de la période

Formations antérieures dans l'entreprise réalisées depuis N-2

Souhait exprimés par le salarié

Observations de celui qui tient l'entretien professionnel

Signatures qui attestent que l'entretien a bien eu lieu

Date :

Employeur

Salarié

BP³ PM

Article 4 :

L'article 7 : « Prise en charge de la formation des personnes chargées d'assurer la mise en œuvre des entretiens professionnels » est ainsi modifié :

« Dans le cadre de la mise en place de l'entretien professionnel, l'OPCA de branche peut assurer la prise en charge des actions de formation dans les conditions suivantes :

Chaque personne chargée de la mise en œuvre de cet entretien peut bénéficier de formations à l'entretien professionnel.

Dans le respect des dispositions de l'article R. 6332-44 du code du travail :

Forfait horaire maximum : 25 € dans la limite de 14 heures maximum.

Ce forfait horaire pourra être modifié, en tant que de besoin, par les signataires du présent accord au sein de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes.

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

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

Ces formations peuvent être prises en charges au titre du plan de formation.

Article 5 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 avenant.

Article 6 Clause de sauvegarde

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

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

09
4
BF

Article 7
Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 8
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 9
Dénonciation, révision

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

Fait à Paris, le 7 décembre 2016

Pour L'Union des Fabricants de Menuiseries Extérieures



Pour L'Union des industriels et Constructeurs Bois



Pour la Fédération Générale Force-Ouvrière (F.O.) Construction

Pour la Fédération Bâti-Mat T.P. (C.F.T.C.)

Pour la Fédération Nationale des Salariés de la Construction Bois Ameublement (C.G.T.)

Pour la Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois (C.F.D.T.)



Pour le Syndicat National du Personnel d'Encadrement de la Filière Bois-Papier (FIBOPA CFE-C.G.C)

**ACCORD NATIONAL DU 7 JUILLET 2016
RELATIF A LA COLLECTE DES CONTRIBUTIONS DE FORMATION
PROFESSIONNELLE CONTINUE DANS LES INDUSTRIES DU BOIS POUR LA
CONSTRUCTION ET LA FABRICATION DE MENUISERIES INDUSTRIELLES**

Entre:

- . La Fédération de l'Industrie Bois Construction,
- . L'Union des Fabricants de Menuiseries Extérieures

d'une part,

Et:

Les Organisations Syndicales représentatives de salariés signataires du présent accord

D'autre part,

Il a été convenu et décidé ce qui suit :

PREAMBULE

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 des industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles, les parties signataires conviennent des dispositions qui suivent :

Pdg

1

PM
09 18

TITRE I – DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 : Objet

Les parties signataires décident que les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord devront verser à l'OPCA3+ 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 répondant aux activités suivantes classées sous 16 23Z :

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

TITRE II – DISPOSITIONS RELATIVES A 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'Opca de branche, avant le 1^{er} 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.

PDB

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'Opcv de branche, avant le 1^{er} 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'Opcv de branche, avant le 1^{er} 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

PM
07/11

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 salariés et plus sont tenues de verser à l'Opca de branche, avant le 1^{er} 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'Opca de 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.

PDF 4 PM 07/18

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 2017 et uniquement pour cette collecte.

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir au cours du 1^{er} semestre 2017, afin d’examiner les modalités des nouvelles conditions de la définition de la politique de formation des entreprises relevant des secteurs d’activité des industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles, et des accords de collectes des fonds de formation qui pourront 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

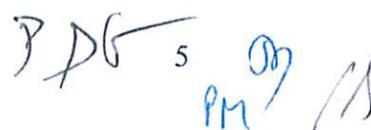
Toute organisation professionnelle ou syndicale peut adhérer ultérieurement au présent accord dans les conditions et modalités prévues à l’article L. 2261-3 du nouveau code du travail.

Article 12 - Dénonciation, révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

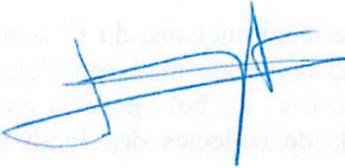
Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de trois mois et sauf conclusion d’un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai d’un an à compter de la fin du préavis.

Fait à Paris, le 7 juillet 2016

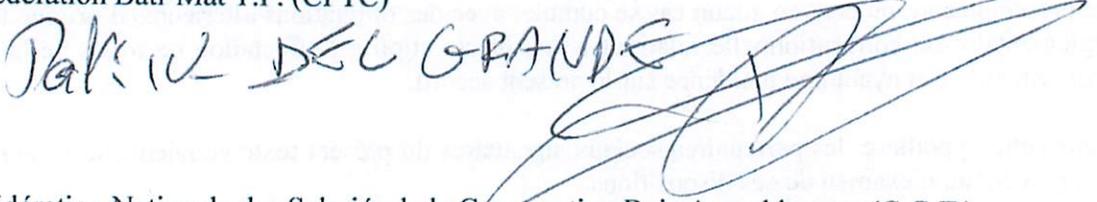


Pour la Fédération de l'Industrie Bois Construction

97
Pour L'Union des Fabricants de Menuiseries Extérieures


Pour la Fédération Générale Force-Ouvrière (F.O.) Construction

 Pour la Fédération Bati-Mat T.P. (CFTC)


PARKER DEL GRANDE

Pour la Fédération Nationale des Salariés de la Construction Bois Ameublement (C.G.T.)

Pour la Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois (FNCCB - CFDT)


Pour le Syndicat National du Personnel d'Encadrement de la Filière Bois-Papier (FIBOPA -CFE - CGC)

**ACCORD DU 15 JUIN 2011 RELATIF
A LA COMMISSION PARITAIRE DE VALIDATION
DES ACCORDS COLLECTIFS CONCLUS PAR LES REPRESENTANTS ELUS AU
COMITE D'ENTREPRISE OU A LA DELEGATION UNIQUE DU PERSONNEL OU
LES DELEGUES DU PERSONNEL DANS LES ENTREPRISES DE MOINS
DE 200 SALARIES DANS LE CADRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE
NATIONALE DES MENUISERIES, CHARPENTES ET CONSTRUCTIONS
INDUSTRIALISEES ET DES PORTES PLANES**

Préambule

Les organisations signataires considèrent que les syndicats représentatifs sont les interlocuteurs naturels des employeurs ou de leurs représentants, pour la négociation d'accords collectifs, au niveau de l'entreprise ou de la branche.

Toutefois, en application de la loi, les entreprises de moins de deux cents salariés dépourvues de délégué syndical ont la faculté, après en avoir informé les organisations syndicales représentatives dans la branche, de négocier et de conclure des accords collectifs, avec les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou d'établissement, ou à la délégation unique du personnel, ou, à défaut, avec les délégués du personnel.

L'information de la décision d'ouvrir une négociation dans ce cadre doit être communiquée, par l'employeur à chaque organisation syndicale représentative.

Cette information, prévue par l'article L.2232-21 du code du Travail, est adressée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par courrier électronique avec demande d'accusé de réception.

Les coordonnées des organisations syndicales représentatives de salariés de la branche figurent dans l'annexe 1 du présent accord.

Les accords collectifs conclus dans le cadre de l'article L. 2232-21 précité du code du Travail ne peuvent prévoir que des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif. Toutefois, les mesures mentionnées à l'article L. 1233-21 du code du Travail ne peuvent pas être mises en œuvre par ces accords collectifs.

La validité des accords collectifs, d'entreprise ou d'établissement, conclus avec les élus du personnel au comité d'entreprise ou d'établissement, ou à la délégation unique du personnel, ou, à défaut, avec les délégués du personnel, est subordonnée à leur validation par une commission paritaire de branche.

Les accords collectifs validés par la commission paritaire de branche ne peuvent entrer en application qu'après leur dépôt auprès de l'autorité administrative dans les conditions prévues

par voie réglementaire, accompagnés de l'extrait de procès-verbal de validation de la commission paritaire de validation de la branche.

Le présent accord fixe les conditions de fonctionnement de la commission paritaire de validation.

Article 1 – Champ d'application

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national signataires du présent accord rappellent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises répondant aux activités suivantes classées sous 16 23 Z (anciennement 20.3 Z) en application des accords paritaires des 3 décembre 1991, 21 décembre 1994, 27 octobre 1995, 20 novembre 1996 et 28 juin 2002 :

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

Titre I : LA COMMISSION PARITAIRE DE VALIDATION

Article 2 – Rôle de la commission paritaire de validation

Les signataires décident de mettre en place une commission paritaire dont le rôle est de valider les accords collectifs conclus en application des articles L. 2232-21 et suivants du code du Travail. La commission n'exerce pas de contrôle d'opportunité de ces accords.

Article 3 - Champ de compétence

La commission paritaire de validation de la branche des Menuiseries charpentes et constructions industrialisées et des portes planes est compétente pour examiner les accords conclus avec les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel, par les entreprises de moins de 200 salariés ou les établissements appartenant à des entreprises de moins de 200 salariés, en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés, situées dans le champ d'application de la convention collective nationale des Menuiseries charpentes et constructions industrialisées et des portes planes rappelé à l'article 1 du présent accord.

Article 4 – Composition de la commission paritaire de validation

La commission paritaire de validation est composée de deux collèges :

- le collège des salariés, composé d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;
- le collège des employeurs, composé d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

Lorsqu'ils ne remplacent pas un titulaire les représentants suppléants peuvent siéger à la commission mais ils n'ont pas voix délibérative.

Lorsqu'un des membres de la commission fait partie de l'entreprise dans laquelle l'accord collectif soumis à validation a été conclu, ce membre ne peut pas siéger à la réunion de la commission lors de l'examen de cet accord.

Article 5 – Autorisation d'absence

Les salariés désignés par leur organisation syndicale représentative dans la branche pour siéger à la commission paritaire de validation bénéficient, sur justification et sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins 8 jours calendaires, d'une autorisation d'absence, sans perte de rémunération, pour participer aux réunions de cette commission. L'indemnisation des frais de déplacement est celle prévue par la convention collective nationale des Menuiseries charpentes et constructions industrialisées et des portes planes.

Article 6 - Sièges de la commission paritaire de validation

Le siège de la commission est situé par alternance tous les deux ans au siège des organisations professionnelles signataires (La Fédération de l'Industrie Bois Construction (FIBC) et L'Union des Fabricants de Menuiseries Extérieures (UFME)).

Ces organisations professionnelles sont situées ce jour aux adresses suivantes :

Fédération de l'Industrie Bois Construction (FIBC)
6 avenue de Saint Mandé 75012 PARIS
Tel : 01 43 45 53 43 – Fax : 01 43 45 52 42
Email : fibc@magic.fr

Union des Fabricants de Menuiseries Extérieures (UFME)
39-41, rue Louis Blanc – 92400 Courbevoie – ☒ 92038 Paris la Défense cedex
Tél. 01 47 17 69 37 - Fax 01 47 17 69 39
Email : m.dangio@ufme.fr

La FIBC assurera le premier siège de la commission paritaire de validation à compter de la date de signature de l'accord et jusqu'au 31 décembre 2012. L'alternance se fera ensuite tous les deux ans (2013-2014 : UFME ; 2015-2016 : FIBC...etc).

Article 7 - Secrétariat de la commission paritaire de validation

Le secrétariat de la commission est assuré par le collège des employeurs (FIBC et UFME).

Au titre de ce service, la FIBC et l'UFME sont habilitées à facturer des frais de dossiers évalués sur une base forfaitaire.

Le secrétariat est chargé de la réception des demandes de validation et de la vérification du contenu du dossier.

Le secrétariat assure la convocation aux différentes réunions. Cette convocation indique la date, l'heure et le lieu de la réunion, ainsi que la liste des accords qui seront examinés, lors de cette réunion, en vue de leur validation.

Le secrétariat rédige le procès-verbal des réunions de la commission.

Le secrétariat notifie les décisions de la commission.

Article 8 - Présidence de la commission paritaire de validation

La commission élit en son sein un Président et un Vice Président dont la durée du mandat est fixée à deux ans. Toutefois, lorsque l'un des postes devient vacant avant cette échéance, il est procédé à une nouvelle désignation.

Le poste de Président doit être assuré alternativement par un représentant patronal et un représentant salarié. Le poste de Vice Président est automatiquement occupé par un représentant de l'autre collège. Le Président et le Vice Président ont le même droit de vote que les autres représentants titulaires de la commission.

Le Vice Président préside les réunions en cas d'empêchement du Président.

Article 9 - Organisation des réunions

9-1 Réunion ordinaire

La commission paritaire de validation se réunit (de 14h à 17h à titre indicatif) à la même date que la commission paritaire.

La convocation et l'ensemble des dossiers complets doivent être envoyés aux membres de la commission au moins 15 jours calendaires avant la date de la réunion.

Dans l'hypothèse où aucun dossier de demande de validation n'est à inscrire à l'ordre du jour, la réunion prévue est annulée.

Le secrétariat de la commission fait une présentation succincte de chaque dossier de demande de validation.

Les représentants des organisations syndicales de salariés et les représentants des employeurs sont appelés à s'exprimer, sous la direction du président qui organise les débats.

Il est ensuite passé au vote à main levée des membres présents.

9-2 Réunion extraordinaire

Dans le cadre d'une saisine de la commission de validation qui ne pourra pas se prononcer avant l'expiration du délai de 4 (quatre) mois, il sera organisé à la demande du Président et du Vice Président une réunion extraordinaire de la commission selon les règles énoncées dans le présent accord.

Titre 2 – PROCEDURE DE VALIDATION

Article 10 - Saisine de la commission paritaire de validation

La commission est saisie par la partie signataire la plus diligente de l'accord soumis à validation.

Cette saisine doit être réalisée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, adressée au secrétariat de la commission paritaire de validation (voir exemple en annexe 2).

Cette lettre est accompagnée d'un dossier comportant :

- une copie de l'information préalable, prévue par l'article L. 2232-21 du code du Travail, adressée par l'employeur à chacune des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche au niveau national (dont les coordonnées figurent dans l'annexe 1), sur sa décision d'engager des négociations collectives ;
- un document indiquant, à la date de la signature de l'accord, l'effectif de l'entreprise calculé selon les règles fixées par l'article L. 1111-2 du code du Travail ;
- un exemplaire de l'original de l'accord soumis à validation, en version papier, et un exemplaire en version numérique ;
- le double du formulaire CERFA de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord ;
- les nom et adresse de l'entreprise, la nature de l'instance représentative au sein de laquelle l'accord a été signé, le nom des élus de cette instance ayant signé cet accord (s'ils ne figurent pas dans le texte de l'accord) ;
- le règlement forfaitaire du coût engendré par cette saisine demandé par les organisations professionnelles. NB : En cas d'irrecevabilité du dossier, le règlement sera retourné à l'entreprise.

L'ensemble de ces éléments sera également envoyé au secrétariat par voie électronique mais cet envoi ne vaudra pas saisine.

Le secrétariat de la Commission a pour première mission de vérifier si l'accord entre ou non, compte tenu de l'activité principale de l'entreprise ou de l'établissement signataire de l'accord, dans le champ de compétence professionnelle de la commission.

Si le secrétariat conclut que l'accord n'est pas, compte tenu de l'activité principale de l'entreprise ou de l'établissement signataire de l'accord, dans le champ de compétence professionnelle de la commission, il en informe la partie qui l'a saisie, ainsi que le Président et le Vice Président par courrier électronique.

En cas de doute du secrétariat quant à savoir si l'accord entre ou non, compte tenu de l'activité principale de l'entreprise ou de l'établissement signataire de l'accord, dans le champ de compétence professionnelle de la commission, la commission paritaire de validation est saisie.

Si le secrétariat conclut que l'accord entre, compte tenu de l'activité principale de l'entreprise ou de l'établissement signataire de l'accord, dans le champ de compétence professionnelle de la commission, le secrétariat procède à l'examen du dossier.

Si le dossier de demande ne comporte pas l'ensemble des documents, le secrétariat, dès réception du dossier, demande, par courrier électronique avec accusé de lecture, à la partie ayant saisi la commission, de le compléter dans les meilleurs délais, faute de quoi le dossier ne pourra pas être examiné par la commission et sera considéré irrecevable.

Tout dossier de demande incomplet, 15 jours avant la date de la réunion de la commission devant procéder à son examen, est considéré comme irrecevable et ne sera pas mis à l'ordre du jour de la réunion.

Dès que le dossier est complet, le secrétariat de la commission adresse, le plus rapidement possible, par courrier ou par messagerie électronique, à chacun de ses membres titulaires, préalablement à la date de la réunion de la commission au cours de laquelle la demande de validation sera examinée, une copie de l'ensemble de ces éléments, conformément à l'article 9-1.

Article 11 - Décisions de la commission paritaire de validation

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

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

Pour chaque accord qui lui est soumis, la commission paritaire de validation rend, conformément aux dispositions légales :

- soit une décision d'irrecevabilité ;
- soit une décision de validation ;
- soit une décision de rejet.

Elle peut aussi faire le constat qu'elle n'a pas pu se prononcer en cas d'égalité de voix.

La commission rend une décision d'irrecevabilité, en cas de saisine suite à un doute du secrétariat, si l'accord n'entre pas, compte tenu de l'activité principale de l'entreprise ou de l'établissement signataire de l'accord, dans le champ de compétence professionnelle de la commission.

La commission rend une décision de validation, dans l'hypothèse où l'accord est conforme aux dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

La commission rend une décision de rejet, dans l'hypothèse où l'accord ne respecte pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables. La commission indique alors les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables qui justifient le rejet.

Conformément aux règles posées par l'article L. 2232-22 du code du Travail, le contrôle de la commission ne peut pas porter sur l'opportunité de l'accord.

La validation par la commission paritaire est considérée comme acquise, dès lors qu'une majorité en nombre de suffrages exprimés s'est dégagée au sein de la commission.

Le résultat du vote, ainsi que la décision de la commission et ses motifs sont consignés dans un procès-verbal. Un procès-verbal est établi par le secrétariat pour chaque accord à l'issue de chaque réunion.

Le procès-verbal est signé par le président et le vice président de la commission.

Lorsque la commission saisie n'a pas pris sa décision dans un délai de 4 mois à compter de la réception de la demande de validation, l'accord est réputé validé.

Article 12 - Notification des décisions de la commission paritaire de validation

La décision explicite (de validation, d'irrecevabilité, de rejet ou d'impossibilité de se prononcer) de la commission est notifiée par son secrétariat, sous forme d'un procès verbal, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, à la partie signataire qui a saisi la commission, dans un délai de quinze jours calendaires à compter de la date de la réunion au cours de laquelle la décision a été prise.

La notification s'effectue à l'adresse qui a été communiquée à la commission lors de sa saisine.

7
PM 07
FS 07

Titre 3 : DISPOSITIONS DIVERSES

Article 13 : Modalités de suivi

Les signataires du présent accord conviennent de faire un bilan après un an de fonctionnement, et par la suite autant que de besoin.

Article 14- 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 15-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 16-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 15 juin 2011

8
PM P7
FJ 09

Pour L'Union des Fabricants de Menuiseries Extérieures

Ph MACQUART


Pour la Fédération de l'Industrie Bois Construction

D. Milleux


Pour la Fédération Générale Force-Ouvrière (F.O.) des Travailleurs du Bâtiment, des Travaux Publics, du Bois, des Carrières, des Matériaux de Construction, du papier Carton, de la Céramique, de l'Exploitation Thermique



Pour la Fédération Bâti-Mat T.P. (C.F.T.C.)

Pour la Fédération Nationale des Salariés de la Construction Bois Ameublement (C.G.T.)

Pour la Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois (C.F.D.T.)

P. Pigeaux


Pour le Syndicat National du Personnel d'Encadrement de la Filière Bois-Papier (FIBOPA CFE-C.G.C)

ANNEXE 1

COORDONNEES DES ORGANISATIONS REPRESENTATIVES DES SALARIES DE LA FABRICATION DES MENUISERIES, CHARPENTES ET CONSTRUCTIONS INDUSTRIALISEES ET DES PORTES PLANES

**Fédération Générale Force Ouvrière des Travailleurs du Bâtiment, des Travaux Publics,
du Bois, des Carrières, des Matériaux de Construction, du Papier Carton, de la
Céramique, de l'Exploitation Thermique**

170, avenue Parmentier

CS 20006

75479 PARIS cedex 10

tél : 01 42 01 30 00

Adresse(s) de messagerie : fjourdin@wanadoo.fr

FNCB CFDT

47/49, avenue Simon Bolivar

75950 PARIS CEDEX 19

tél : 01 56 41 55 60

Adresse(s) de messagerie : fncb@cfdt.fr

FIBOPA CFE CGC

53/63 rue du Rocher

75008 PARIS

tél : 01 55 30 13 33

BATI- MAT-TP-CFTC

251 rue du faubourg Saint-Martin

75010 PARIS

tél : 01 44 85 73 46

Adresse(s) de messagerie : fede.batimattpcftc@noos.fr

FNSCBA (CGT)

263, rue de Paris

93514 MONTREUIL

tél : 01 48 18 81 61

Adresse(s) de messagerie : outking59@hotmail.com

Ces coordonnées étant susceptibles d'être modifiées les entreprises devront s'assurer de leur validité avant d'envoyer leur demande de validation.

ANNEXE 2

SAISINE DE LA COMMISSION : Exemple de fiche à remplir

**A RETOURNER AU SECRETARIAT DE LA COMMISSION,
PAR LETTRE-RECOMMANDEE avec AR
Tout dossier incomplet ne sera pas présenté.**

Nom de l'entreprise ou de l'établissement

Adresse.....

Nom de la personne à contacter

Téléphone : Fax :

Email :

Effectif	CODE APE	Convention collective appliquée

Cochez le signataire de l'accord :

membre (s) du CE

membre (s) de la DUP

DP

Liste des documents à transmettre :

une copie de l'information préalable, prévue par l'article L. 2232-21 du code du Travail, adressée par l'employeur à chacune des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche au niveau national, sur sa décision d'engager des négociations collectives,

un document indiquant, à la date de signature de l'accord, l'effectif de l'entreprise calculé selon les règles fixées à l'article L111-2 du code du travail,

un exemplaire de l'original de l'accord soumis à validation, en version papier et un exemplaire en version numérique,

le double du formulaire CERFA de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord,

le nom et adresse de l'entreprise, la nature de l'instance représentative au sein de laquelle l'accord a été signé ainsi que le nom des élus de cette instance ayant signé l'accord (s'ils ne figurent pas dans le texte de l'accord).

le règlement forfaitaire du coût engendré par cette saisine demandé par les organisations professionnelles

**Accord du 8 juillet 2015
relatif au contrat de génération
dans les industries du bois pour la construction et la
fabrication de menuiseries industrielles**

Entre:

. La Fédération de l'Industrie Bois Construction,

. L'Union des Fabricants de Menuiseries Extérieures

d'une part,

Et:

Les Organisations Syndicales représentatives de salariés signataires du présent accord

D'autre part,

Il a été convenu et décidé ce qui suit :

SOMMAIRE

PREAMBULE

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION

ARTICLE 2 – ETAT DES LIEUX DE L'EMPLOI DES SALARIES JEUNES ET DES SALARIES AGES

2.1- Réalisation du diagnostic de branche

2.2- Contenu du diagnostic de branche

ARTICLE 3 – MODALITES D'INTEGRATION, DE FORMATION ET D'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES JEUNES

3.1 – Objectifs d'embauche de jeunes en CDI

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

3.2.1- Parcours d'accueil dans l'entreprise

3.2.2 – Désignation d'un référent

3.3 – La formation des salariés jeunes

3.4 – Recours à l'alternance

3.5- Recours aux stages et modalités d'accueil des stagiaires

ARTICLE 4 – ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SALARIES AGES

4.1 – Objectifs chiffrés en matière d'embauche et/ou de maintien dans l'emploi des salariés âgés

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

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

4.4- Organisation de la coopération intergénérationnelle

4.4.1. Objectif retenu par la branche

4.4.2. Indicateur de suivi au niveau de la branche

ARTICLE 5 : LA TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES

5.1. Mission de tutorat

5.2. Transmission des savoir-faire issus de l'expérience (TSE)

5.3. Objectifs chiffrés sur l'ensemble de ces mesures

5.4. Indicateurs pour savoir si les objectifs chiffrés ont été réalisés

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

6.2. Durée

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

6.4. Adhésion

6.5. Révision et dénonciation

6.6. Dépôt

PREAMBULE

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 1er mars 2013 portant création du contrat de génération - complétée par le décret n°2013-222 du 15 mars 2013 par la loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale, par le décret n°2014-1046 du 12 septembre 2014 et enfin par le décret no 2015-249 du 3 mars 2015.

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 16 498 salariés en 2011.

Le contrat de génération poursuit un triple objectif : faciliter l'insertion durable des salariés jeunes, favoriser l'embauche en 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, ou de moins de trente ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, assortie du maintien dans l'emploi d'un salarié âgé de 57 ans et plus (55 ans s'il a été embauché ou si la personne est handicapée).
- 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 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 oeuvre 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).

ARTICLE 1 – 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'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 et dont l'activité principale relève, dans le cadre de la catégorie 16.23Z (anciennement 203Z) de la Nomenclature des Activités Françaises, des catégories suivantes :

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

ARTICLE 2 – ETAT DES LIEUX DE L'EMPLOI DES SALARIES JEUNES ET DES SALARIES AGES

2.1- Réalisation du diagnostic de branche

Le diagnostic s'appuie sur les résultats issus des données INSEE DADS 2009, 2010 et 2011, sur le champ de la convention collective 00083 – Menuiseries charpentes portes planes et exploité par le service opérationnel de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles.

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 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 jeunes :
 - Evolution des effectifs salariés des moins de 26 ans ;
 - type de contrats pour les moins de 26 ans ;
 - Evolution des effectifs des moins de 26 ans par PCS
- au profil des salariés âgés :
 - Evolution des effectifs salariés de 57 ans et plus ;
 - type de contrats pour les 57 ans et plus ;
 - Evolution 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.

7 PM
07 / 18

ARTICLE 3 – MODALITES D'INTEGRATION, DE FORMATION ET D'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES 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 jeunes en CDI

Les perspectives d'embauches 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 2016-2018 sont de 120 salariés.

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

La réalisation de l'objectif chiffré ci-dessus sera appréciée au regard de la conjoncture économique et du volume d'activité (par exemple nombre de mise en chantier) des secteurs des industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles.

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

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 au minimum 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 salarié 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

Dès son arrivée, les entreprises présentent au jeune embauché, un salarié « référent » qui facilitera son intégration en lui permettant de mieux connaître l'entreprise, son environnement de travail, son poste et ses collègues.

Le jeune salarié est également informé à cette occasion s'il y a lieu de l'intitulé de la convention collective et des principaux accords collectifs applicables dans l'entreprise et de l'éventuelle existence d'un règlement intérieur.

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.

3.3 – La formation des salariés jeunes

Selon le diagnostic préalable, les salariés jeunes de moins de 26 ans représentent 10% des salariés effectifs des secteurs des industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles.

Selon les données fournies par OPCA3+, ils sont bénéficiaires de 4,5% des formations au titre du plan dans les entreprises de plus de 10 salariés et 17,5% des formations au titre du plan dans les entreprises de moins de 10 salariés, de 6,6% des formations au titre de la période de professionnalisation, de 85,1 % des contrats de professionnalisation et de 2,9% 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 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. A cet effet, en fin de stage, une attestation pourra être remise sur les bases du modèle officiel résultant de l'arrêté du 29 décembre 2014 joint en annexe.

En contrepartie, le stagiaire s'engage à réaliser sa mission et être disponible pour les tâches qui lui sont confiées, à respecter les règles de l'entreprise, à effectuer l'intégralité de son stage et faire preuve d'assiduité tout au long de son stage, à respecter les exigences de confidentialité fixées par l'entreprise, à rédiger, lorsqu'il est exigé, un rapport ou un mémoire dans les délais prévus.

Ce document devra être présenté aux responsables de l'entreprise avant d'être soutenu.

Les stages ne peuvent avoir pour objet d'exécuter une tâche régulière correspondant à un poste permanent dans l'entreprise.

ARTICLE 4 – ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SALARIES AGES

4.1 – Objectifs chiffrés en matière d'embauche et/ou 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 5,9% 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 55 ans et plus. Cet objectif est d'une augmentation de 5% des effectifs de la population des salariés âgés de 55 ans et plus jusqu'au 31 décembre 2018.

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

Afin de maintenir dans l'emploi leurs salariés seniors et d'améliorer la qualité de vie au travail, il est demandé aux entreprises de faire leur possible pour renforcer leurs actions relatives à la prévention des risques professionnels au regard du diagnostic pénibilité et du document d'évaluation des risques qu'elles auront préalablement établis. Pour ce faire, des actions de formation et de sensibilisation aux gestes et postures ainsi que des actions de formation en matière d'hygiène et de sécurité pourront être utilement développées au sein des entreprises.

La prévention de la pénibilité au travail fait désormais partie des mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés. Elle s'inscrit dans les principes généraux de prévention des risques professionnels.

--- L'adaptation et l'aménagement du poste de travail

Lors de l'acquisition ou du renouvellement de matériels, lors de la création, l'agrandissement ou la rénovation des lieux de travail, les entreprises porteront leur choix sur des machines,

outillages ou équipements, aménagements de postes de travail en prenant en compte les avancées réalisées en terme de conditions de travail (ergonomie, bruit, vibrations...).

Il est rappelé aux entreprises différentes formes d'aménagement de fin de carrière pouvant être proposés à leurs seniors de 55 ans et plus si le salarié le souhaite :

- Passage à temps partiel réalisé dans les 12 mois précédent le départ à la retraite.
- Aménagement des horaires pour le travail posté et de nuit dans la mesure des disponibilités existant dans l'entreprise.
- Exercice possible du tutorat.

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

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

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 oeuvre par l'entreprise selon ses priorités. De plus une vigilance toute particulière doit être portée aux salariés n'ayant pas suivi de formation depuis au moins 6 ans.

Enfin, afin de développer la volonté des salariés à se former, les aider à être acteurs de leur évolution professionnelle, et permettre aux entreprises d'identifier et de capitaliser l'ensemble des connaissances et compétences de leurs salariés, le modèle de passeport formation élaboré dans le cadre de l'accord du 28 novembre 2012 relatif au bilan de compétences et au passeport orientation et formation dans les industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles sera diffusé aux entreprises adhérentes aux organisations professionnelles signataires couvertes par le présent accord.

Ce passeport permettra à chaque salarié qui le souhaite et sur son initiative, de répertorier ses connaissances, compétences et aptitudes professionnelles acquises au cours de sa formation initiale et continue ou dans le cadre de ses expériences professionnelles.

Objectif chiffré: Diffusion du passeport formation à 60% des entreprises couvertes par le présent accord.

Indicateur: part des entreprises couvertes par le présent accord ayant reçu le passeport formation.

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 5.2, 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 COMPETENCES

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 5 de l'accord du 15 décembre 2011 dans les industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles.

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

5.2. 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.

5.3. 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.

5.4. 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 entrée en vigueur.

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. 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.

6.5. 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.

6.6. 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^{er} du présent accord.

Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes.

Fait à Paris, le 8 juillet 2015

Pour la Fédération de l'Industrie Bois Construction

Pour L'Union des Fabricants de Menuiseries Extérieures

Pour la Fédération Générale Force-Ouvrière (F.O.) Construction

Pour la Fédération Bati-Mat T.P. (CFTC)

Pour la Fédération Nationale des Salariés de la Construction Bois Ameublement (C.G.T.)

Pour la Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois (FNCB - CFDT)

Pour le Syndicat National du Personnel d'Encadrement de la Filière Bois-Papier (FIBOPA - CFE - CGC)

① Attestation de stage

LOGO DE L'ORGANISME D'ACCUEIL

ATTESTATION DE STAGE
à remettre au stagiaire à l'issue du stage

ORGANISME D'ACCUEIL

Nom ou Dénomination sociale :
Adresse :
.....
.....

Certifie que

LE STAGIAIRE

Nom : Prénom : Sexe : F M Né(e) le : ___/___/___
Adresse :
.....
..... mël :

ETUDIANT EN (intitulé de la formation ou du cursus de l'enseignement supérieur suivi par le ou la stagiaire) :
.....

AU SEIN DE (nom de l'établissement d'enseignement supérieur ou de l'organisme de formation) :
.....

a effectué un stage prévu dans le cadre de ses études

DUREE DU STAGE

Dates de début et de fin du stage : Du JJ/MM/AAAA Au JJ/MM/AAAA

Représentant une durée totale de (Nbre de Mois / Nbre de Semaines) (rayer la mention inutile)

La durée totale du stage est appréciée en tenant compte de la présence effective du stagiaire dans l'organisme, sous réserve des droits à congés et autorisations d'absence prévus à l'article L.124-13 du code de l'éducation (art. L.124-16 du code de l'éducation). Chaque période au moins égale à 7 heures de présence consécutives ou non est considérée comme équivalente à un jour de stage et chaque période au moins égale à 22 jours de présence consécutifs ou non est considérée comme équivalente à un mois..

MONTANT DE LA GRATIFICATION VERSEE AU STAGIAIRE

Le stagiaire a perçu une gratification de stage pour un montant total de €

L'attestation de stage est indispensable pour pouvoir, sous réserve du versement d'une cotisation, faire prendre en compte le stage dans les droits à retraite. La législation sur les retraites (loi n°2014-40 du 20 janvier 2014) ouvre aux étudiants dont le stage a été gratifié la possibilité de faire valider celui-ci dans la limite de deux trimestres, sous réserve du versement d'une cotisation. La demande est à faire par l'étudiant dans les deux années suivant la fin du stage et sur présentation obligatoire de l'attestation de stage mentionnant la durée totale du stage et le montant total de la gratification perçue. Les informations précises sur la cotisation à verser et sur la procédure à suivre sont à demander auprès de la sécurité sociale (code de la sécurité sociale art. L.351-17 - code de l'éducation art..D.124-9).

FAIT A LE.....

Nom, fonction et signature du représentant de l'organisme d'accueil

PM
07 AS



SERVICE
OPÉRATIONNEL
DE L'OBSERVATOIRE

Menuiseries Charpentes Portes Planes

Données démographiques 2013

AUTEUR

Service Opérationnel de l'Observatoire

DATE DE CRÉATION

Décembre 2014



Les sources de données

Panel 2013

Ces indicateurs ont été élaborés à partir des données issues du Panel des entreprises, soit **31 entreprises**, représentant **9% salariés référencés dans la base de données SO2**

	Moins de 50 salarié	50 salariés et plus
Nb salariés	569	648
Nb d'entreprises	25	6

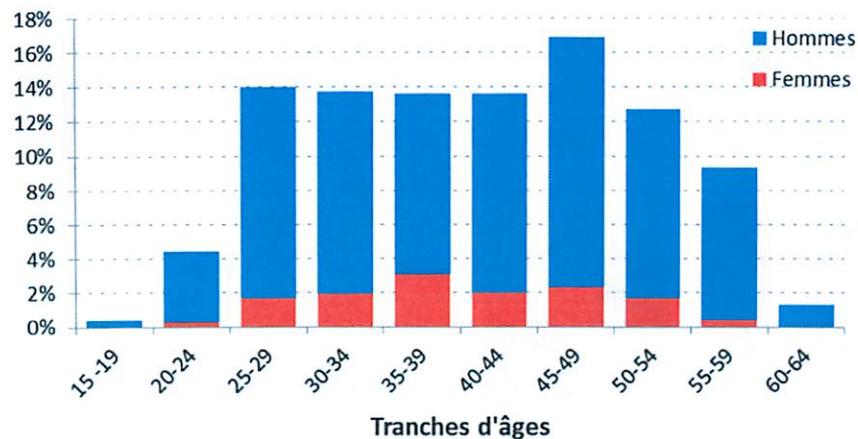
Repère DADS 2011

Les données DADS 2011 sont issues du traitement statistique de l'IDCC 00083 Menuiseries Charpentes portes planes

Les principales caractéristiques - La pyramide des âges

Panel 2013

Pyramide des âges par tranches de 5 ans



Une pyramide des âges traduisant une population majoritairement située dans la classe d'âges intermédiaire :

- ↗ 23,44% ont plus de 50 ans
- ↗ les moins de 30 ans représentent 18,8% de l'effectif

Les indicateurs de la Branche :

- ↗ L'âge médian : 41 ans
- ↗ L'âge moyen : 40,8 ans

Repère DADS 2011

► La répartition par tranche d'âge INSEE 2011

- ↗ Moins de 30 ans : 21,1%
- ↗ 30 à 49 : 56,6%
- ↗ 50 ans et plus : 22,3%

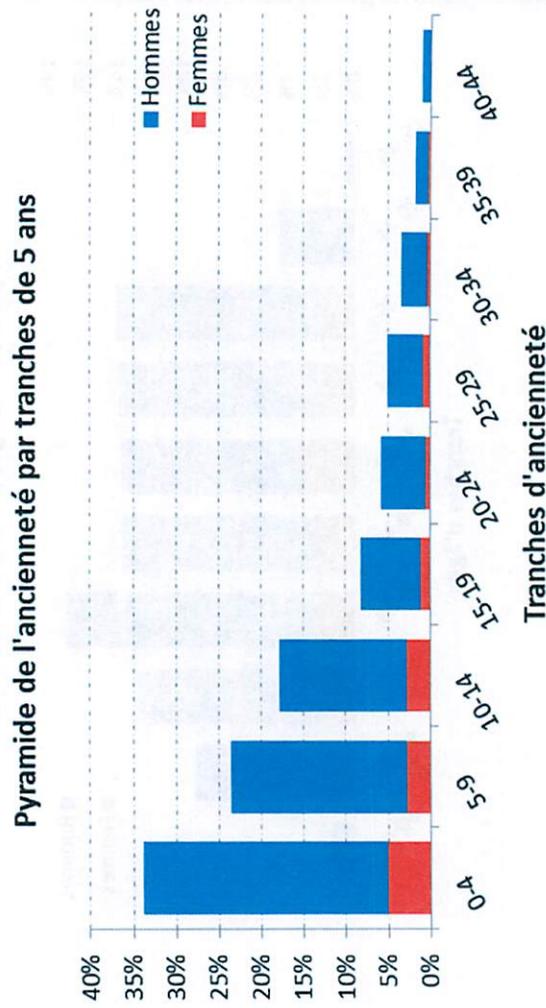
Les principales caractéristiques - La pyramide de l'ancienneté

Panel 2013

Une pyramide des anciennetés traduisant **une population qui entre et sort des entreprises** sur une période relativement courte :
➤ 55,3% des effectifs ont moins de 10 ans d'ancienneté

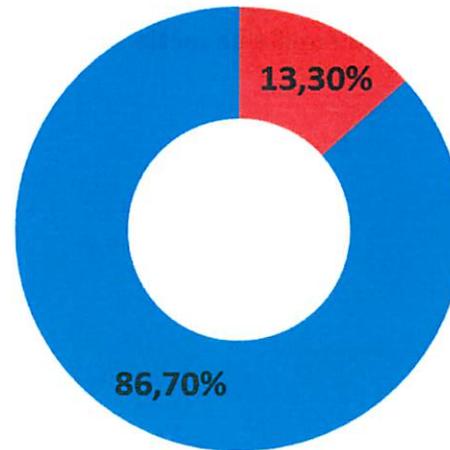
Les indicateurs de la Branche :

- L'ancienneté médiane : 8 ans
- L'ancienneté moyenne : 10,6 ans



Les principales caractéristiques - La répartition par genre

Panel 2013



Repère DADS 2011

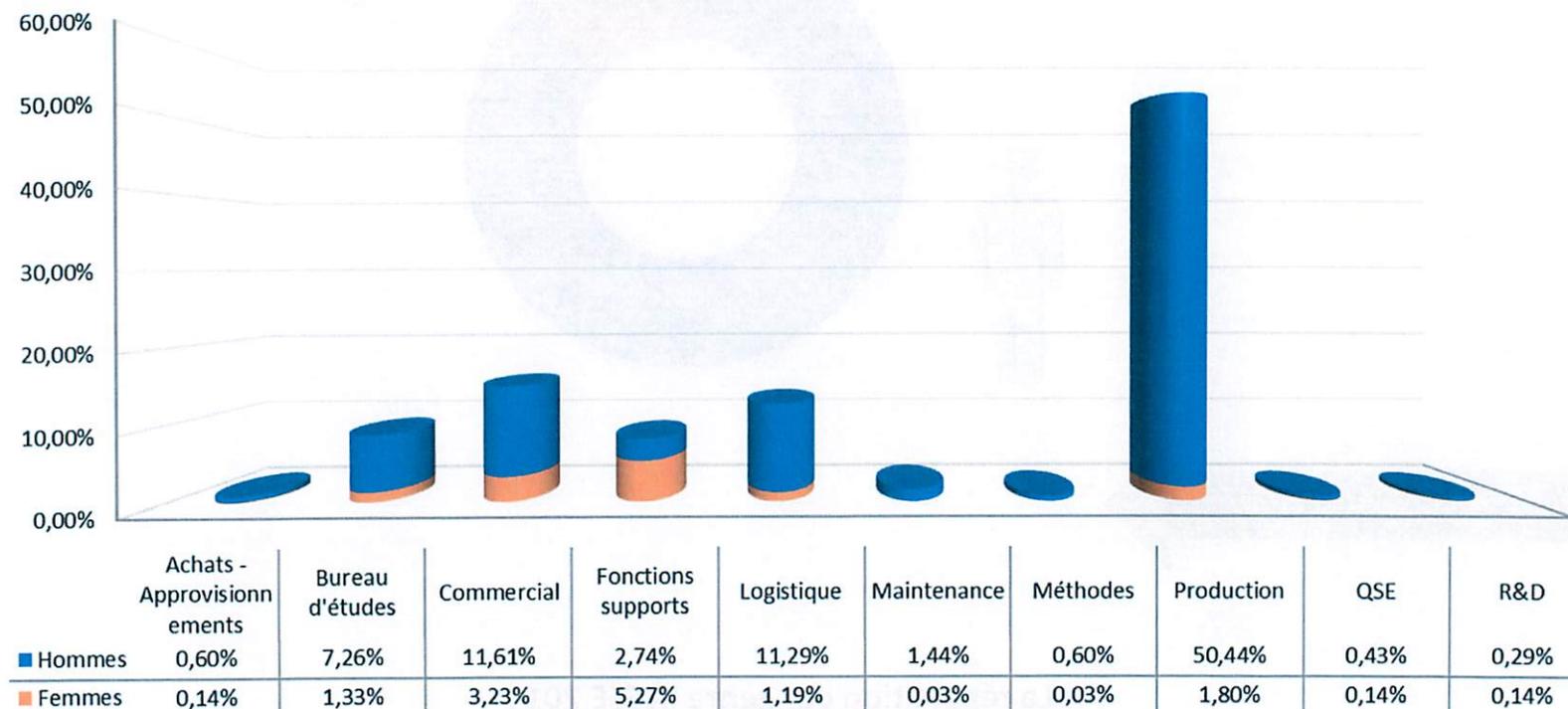
► La répartition par genre INSEE 2011

- ↗ Hommes : 81,7%
- ↗ Femmes : 18,3%

Les principales caractéristiques - La répartition par famille de métiers

Panel 2013

Répartition des hommes et des femmes par famille de métiers dans les entreprises

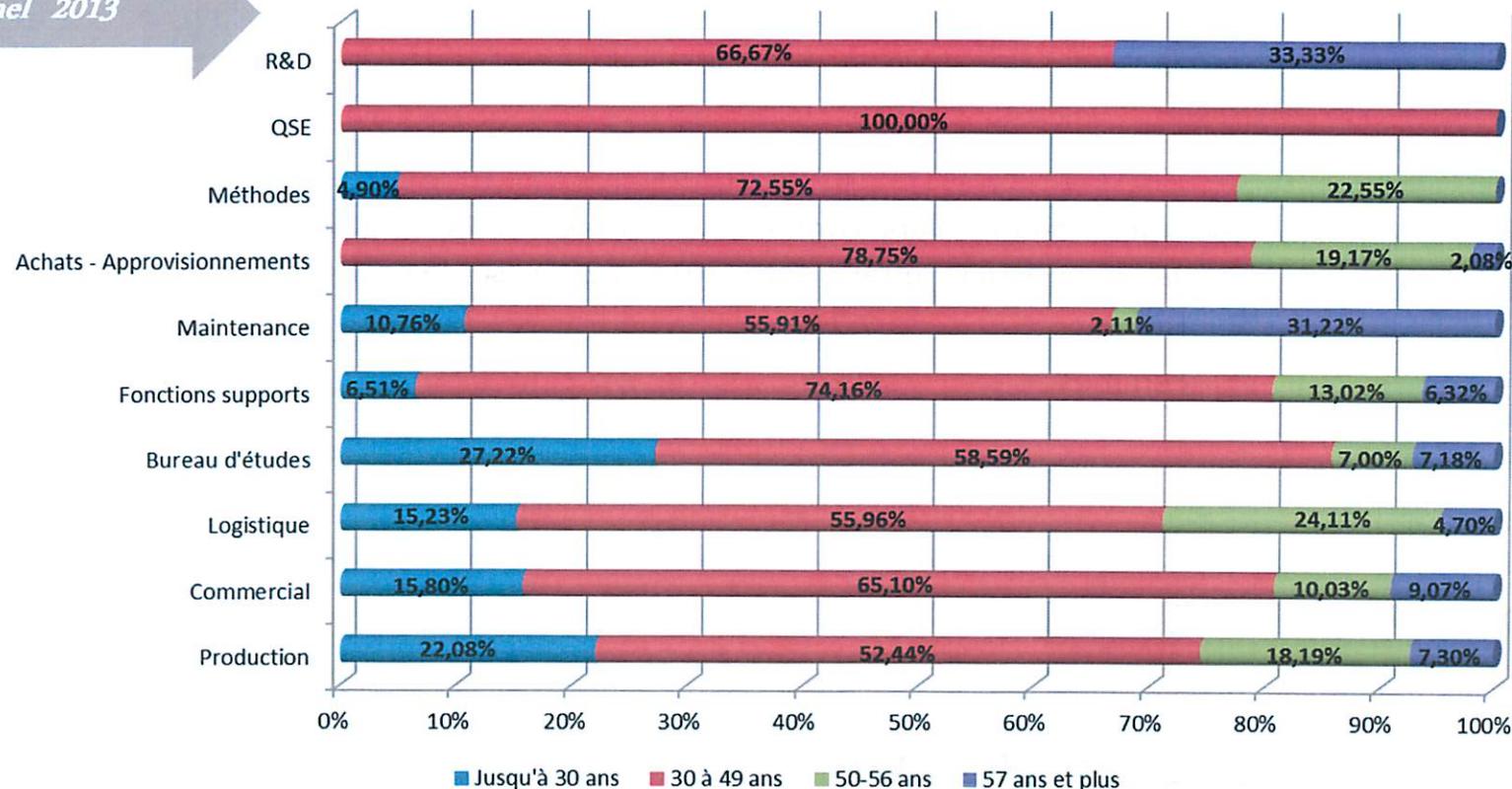


Les familles de métiers les plus importantes en termes d'effectifs salariés sont :

- **Production :** 52,24%
- **Commerciale :** 14,84%
- **Logistique :** 12,48%

Les principales caractéristiques - La répartition par famille de métiers

Panel 2013



Les principaux éléments remarquables :

- ↗ Les familles ayant une population vieillissante : Maintenance, R&D et logistique
- ↗ Les familles n'ayant pas ou peu de salariés de moins de 30 ans : R&D, QSE, Achats-Approvisionnements et Méthodes
- ↗ Dans les autres familles, les effectifs sont majoritairement dans la classe d'âge intermédiaire.

Les prévisions de départs en retraite (pour raisons d'âge) - L'analyse globale

Panel 2013

7,48% des effectifs salariés ont 57 ans et plus en 2013, il est probable que cette population parte à la retraite entre 2014 et 2018 (sur le postulat d'un départ à 62 ans).

- ↗ Hommes : 7,2%
- ↗ Femmes : 0,2%

Repère DADS 2011

Les indicateurs INSEE 2011 :

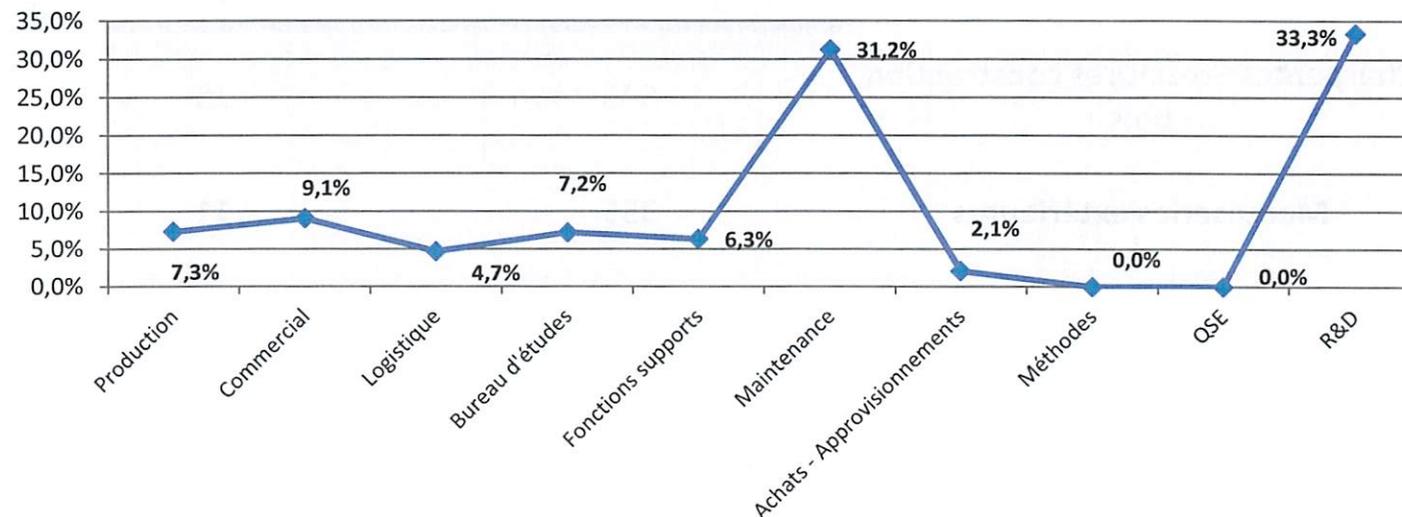
9,8% des effectifs salariés ont 55 ans et plus en 2011, il est probable que cette population soit partie ou parte en retraite entre 2011 et 2018 :

- ↗ Sorties prévisibles entre 2012 et 2013 : 1,5%
- ↗ Sorties prévisibles entre 2014 et 2018 : 8,3%

Les prévisions de départ en retraite (pour raisons d'âge) L'analyse par famille de métiers

Panel 2013

Proportion de départs en retraite jusqu'en 2018
par famille de métiers



Les familles de métiers les plus impactées par les départs en retraite d'ici 2018 sont :

- QSE : 33,3%
- Maintenance : 31,2%

Caractéristiques par secteur - Les sources de données

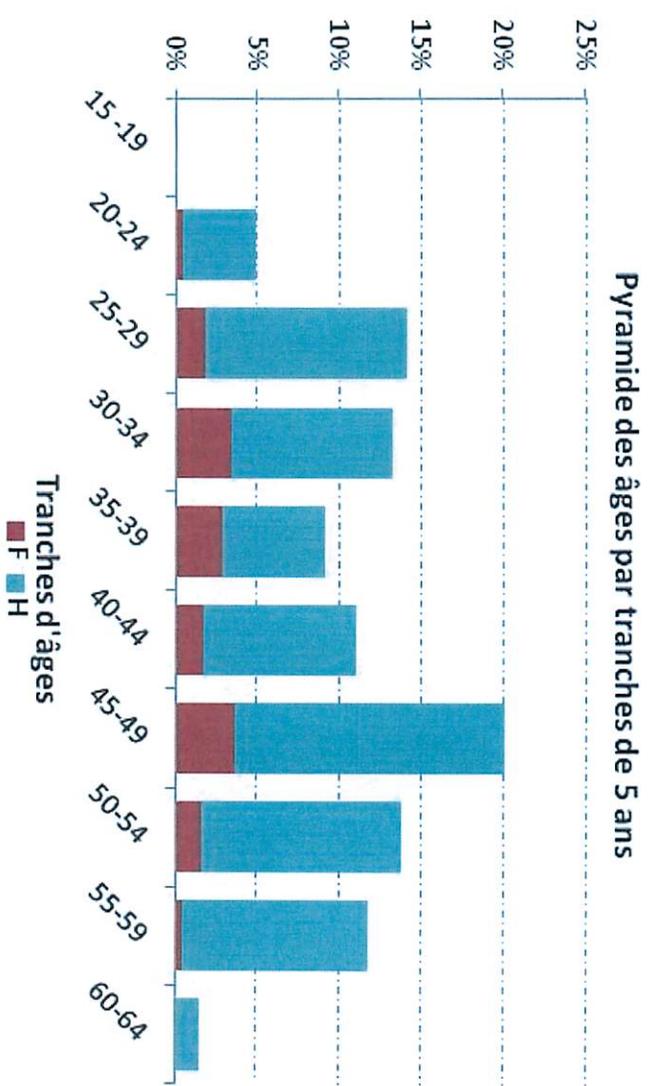
	Nombre de salariés	Nombre d'entreprises
Charpentes Structures construction bois	548	15
Menuiseries extérieures	355	11
Menuiseries intérieures	314	5



A noter : la taille de l'échantillon nécessite d'analyser ces résultats avec précaution.

Charpentes structures construction bois

Les principales caractéristiques

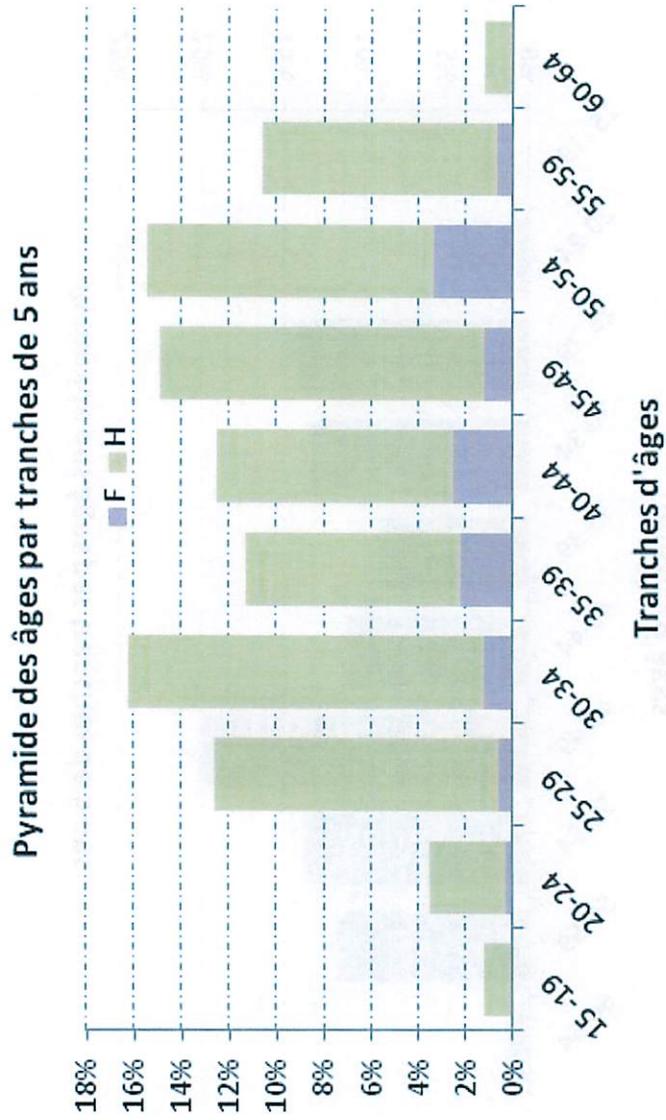


Menuiseries extérieures

Les principales caractéristiques

 12%

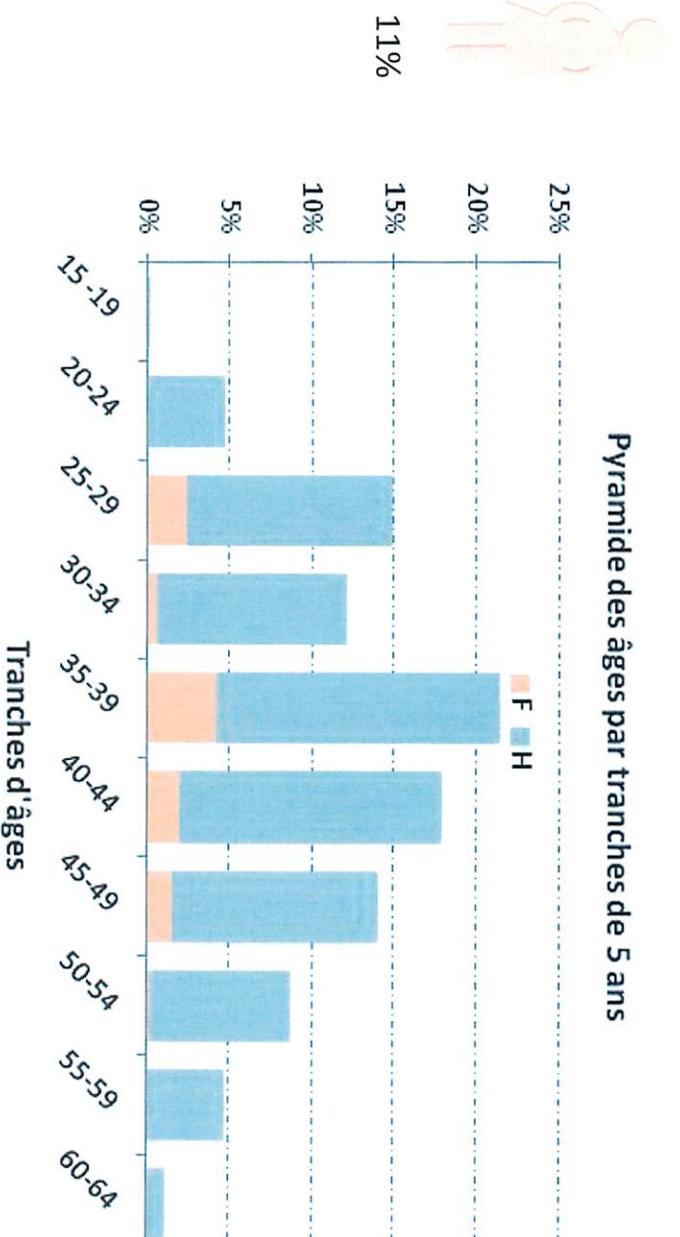
 87%



Menuiseries intérieures

Les principales caractéristiques

Pyramide des âges par tranches de 5 ans





SERVICE
OPÉRATIONNEL
DE L'OBSERVATOIRE

Menuiseries Charpentes Portes Planes

Données démographiques 2014

CPNE réunie en observatoire Menuiseries et Charpentes 3 mars 2016

AUTEUR

Service Opérationnel de l'Observatoire

DATE DE CRÉATION

février 2016



Les sources de données

Panel 2014

Ces indicateurs ont été élaborés à partir des données issues du Panel des entreprises, soit **46 entreprises**, représentant **19% salariés référencés dans la base de données OPCA 3+ (13 391)**

	Moins de 50 salariés	50 salariés et plus	TOTAL
Nb salariés	700	1814	2514
Nb d'entreprises	36	10	46

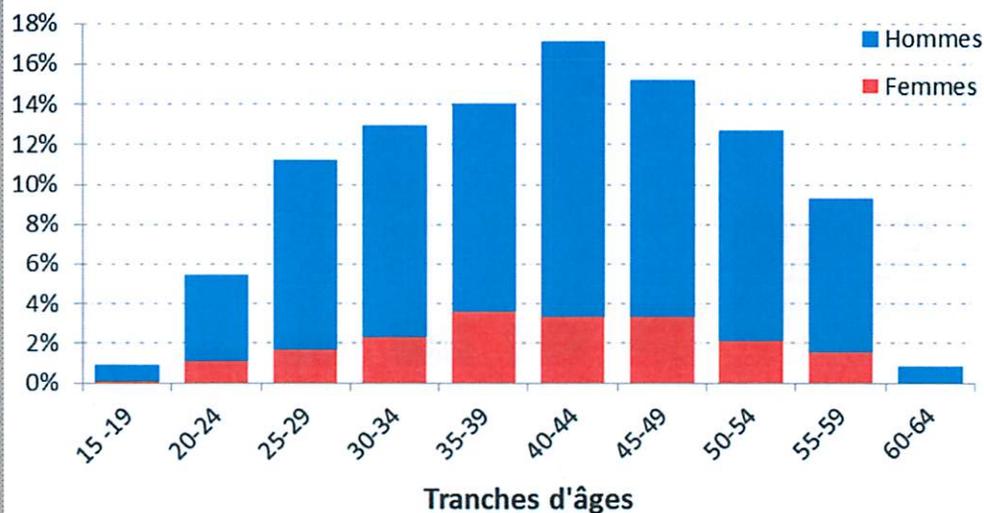
Repère Insee 2013

- Données INSEE DADS 2013, sur le champ de la convention collective 00083 – Menuiseries charpentes portes planes

Les principales caractéristiques - La pyramide des âges

Panel 2014

Pyramide des âges par tranches de 5 ans



Une pyramide des âges traduisant une population majoritairement située dans la **classe d'âges intermédiaire** :

- ✦ Moins de 30 ans : 17,5%
- ✦ Plus de 50 ans : 23,1%

Les indicateurs de la Branche :

- ✦ L'âge médian : 41 ans
(41 ans en 2013)
- ✦ L'âge moyen : 40,8 ans
(40,8 ans en 2013)

Repère Insee 2013

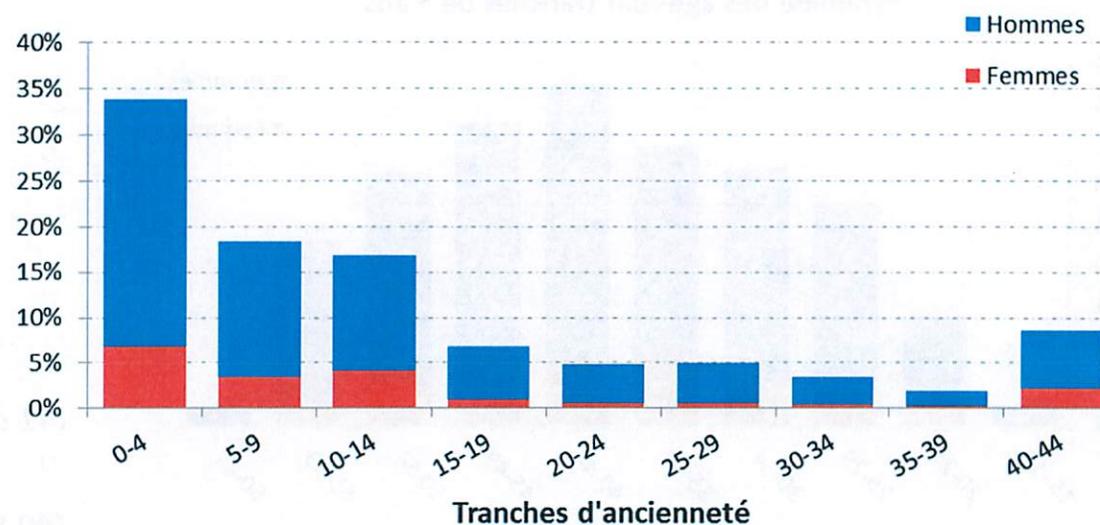
- Âge moyen : 41,4 ans
- 16% des salariés avaient moins de 30 ans
 - 26% avaient 50 ans et plus

Les principales caractéristiques - La pyramide de l'ancienneté

Panel 2014

52,2% des effectifs ont moins de 10 ans d'ancienneté.

Pyramide de l'ancienneté par tranches de 5 ans



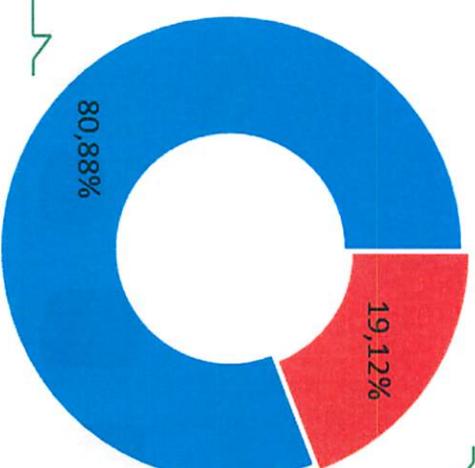
Les indicateurs de la Branche :

- ↳ L'ancienneté médiane : 9 ans (8 ans en 2013)
- ↳ L'ancienneté moyenne : 13,1 ans (10,6 ans en 2013)

Les principales caractéristiques - La répartition par genre

Panel 2014

19,1% de femmes



80,8% d'hommes

Repère Insee 2013

- 25,3% de femmes
- 74,7% d'hommes

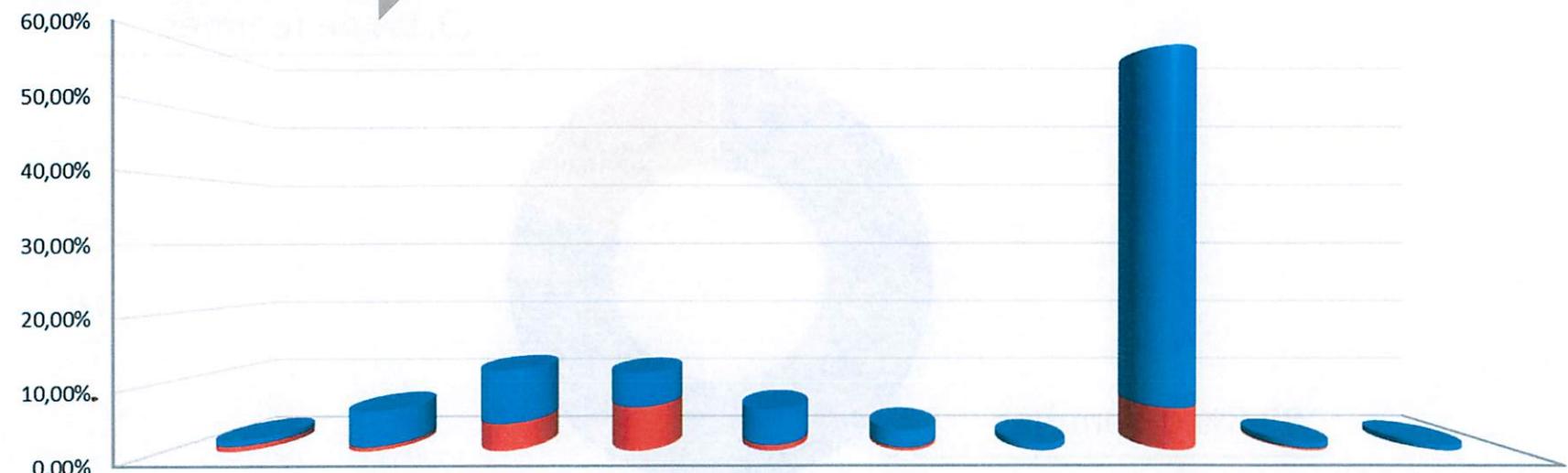


OPCA 3+
PARTENAIRE DE VOS COMPÉTENCES

Les principales caractéristiques - La répartition par famille de métiers

Panel 2014

Répartition des hommes et des femmes par famille de métiers dans les entreprises



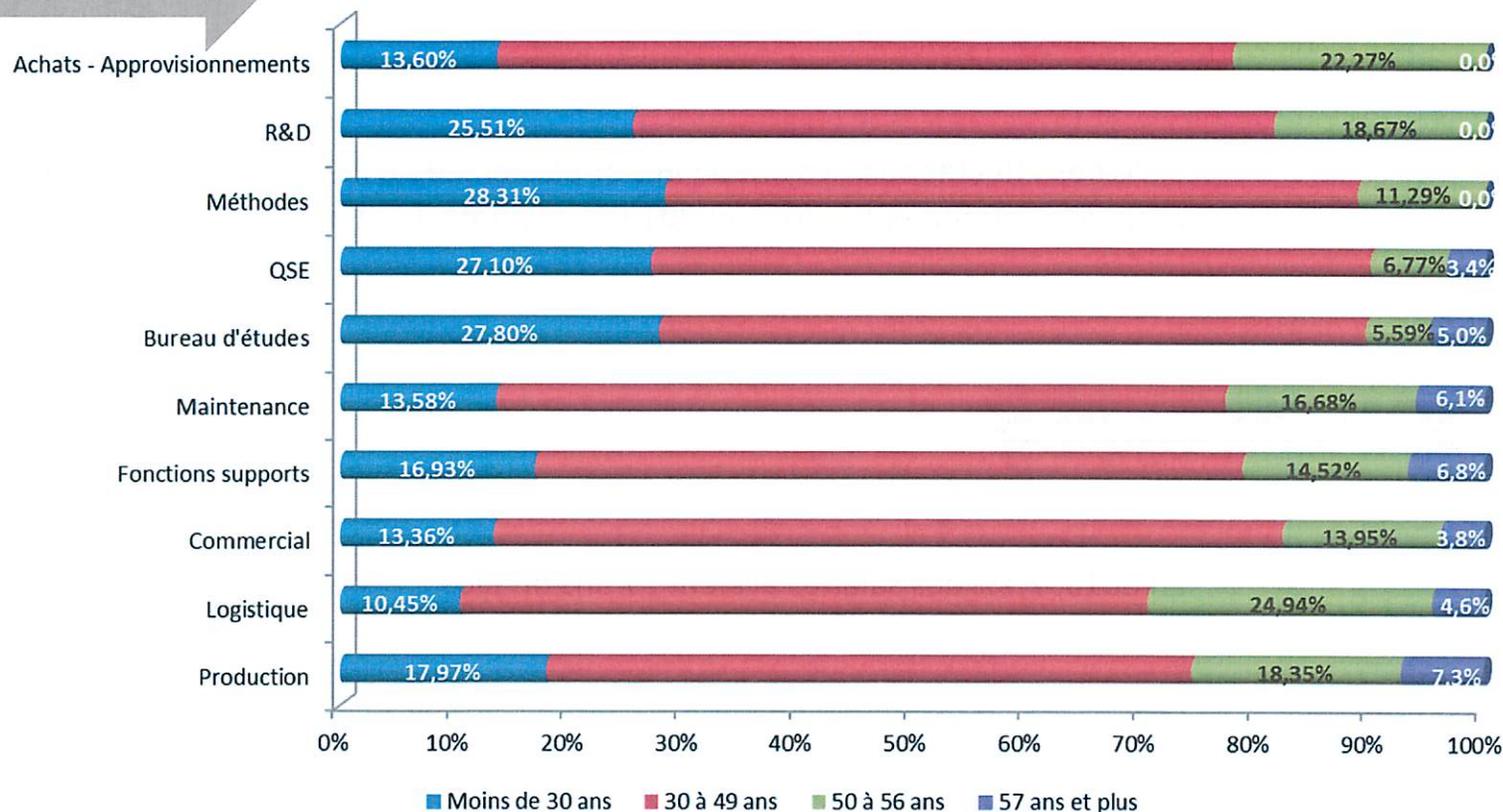
	Achats - Approvisionnements	Bureau d'études	Commercial	Fonctions supports	Logistique	Maintenance	Méthodes	Production	QSE	R&D
■ Hommes	0,74%	5,14%	7,82%	4,91%	5,07%	2,53%	0,88%	52,27%	0,81%	0,71%
■ Femmes	0,72%	0,56%	3,90%	6,31%	0,80%	0,40%	0,07%	6,03%	0,25%	0,07%

Les familles de métiers les plus importantes en termes d'effectifs salariés sont :

- **Production :** 58,3%
- **Commerciale :** 11,7%
- **Fonctions supports:** 11,2%

Les principales caractéristiques - La répartition par famille de métiers

Panel 2014



Les principaux éléments remarquables :

- Les familles ayant une population de 50 ans et plus importante (proche de 30%): Logistique et Production
- Les familles ayant une population de moins de 30 ans plus importante : Méthodes, Bureau d'études et QSE

Les prévisions de départs en retraite (pour raisons d'âge) - L'analyse globale



6,3% des effectifs salariés ont 57 ans et plus en 2014, il est probable que cette population parte à la retraite entre 2015 et 2019 (sur le postulat d'un départ à 62 ans).



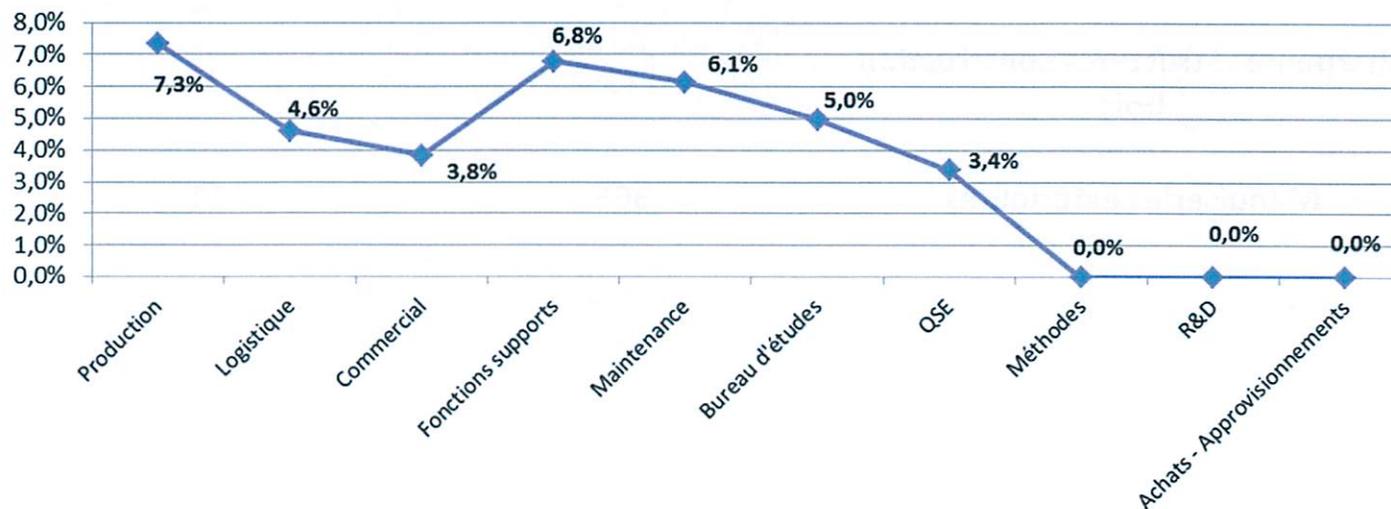
En 2013, 7,7% des salariés avaient 57 ans ou plus



Les prévisions de départ en retraite (pour raisons d'âge) L'analyse par famille de métiers

Panel 2014

Proportion de départs en retraite jusqu'en 2019 par famille de métiers



Les familles de métiers les plus impactées par les départs en retraite d'ici 2019 sont :

- Production : 7,3%
- Fonctions supports : 6,8%
- Maintenance : 6,1%

Tendances par secteur - Les sources de données

Panel 2014

	Nombre de salariés	Nombre d'entreprises
Charpentes Structures construction bois	1135	21
Menuiseries extérieures	366	11
Menuiseries intérieures	1013	14



à noter : la taille de l'échantillon nécessite d'interpréter ces résultats avec précaution.



OPCA3+
PARTENAIRE DE VOS COMPÉTENCES

Caractéristiques par secteur - Les principales caractéristiques

Panel 2014

	Hommes	Femmes
Charpentes Structures construction bois	79,3%	20,7%
Menuiseries extérieures	87,9%	12,1%
Menuiseries intérieures	80%	20%

	Age moyen
Charpentes Structures construction bois	39,9 ans
Menuiseries extérieures	42,7 ans
Menuiseries intérieures	41,0 ans

Panel Menuiseries et Charpentes

Données 2015

AUTEUR

Service Opérationnel de l'Observatoire

DATE DE CRÉATION

janvier 2017



OPCA 3+
PARTENAIRE DE VOS COMPÉTENCES

Les sources de données

Panel 2015

Ces indicateurs ont été élaborés à partir des données issues du Panel des entreprises, soit **95 entreprises**, représentant **30% des salariés référencés dans la base de données OPCA 3+**

	Moins de 10 salariés	10 à 49	50 à 299 salariés	300 salariés et plus	TOTAL
Nb salariés	299	865	1177	1167	3508
Nb d'entreprises	45	39	9	2	95

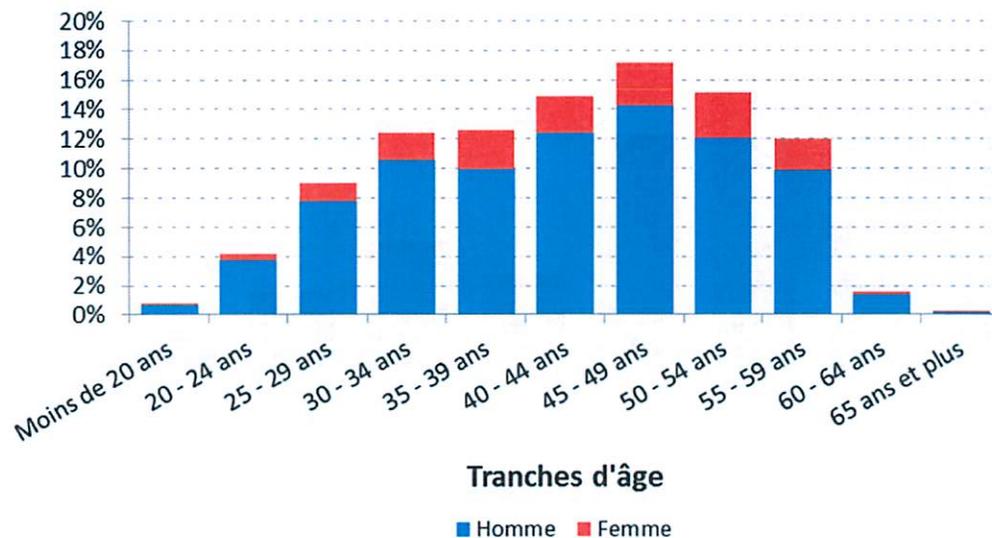
Repère Insee 2014

- Données INSEE DADS au 31 décembre 2014, sur le champ de la convention collective 00083 – Menuiseries charpentes portes planes

La pyramide des âges

Panel 2015

Pyramide des âges par tranches de 5 ans



Une pyramide des âges traduisant une population majoritairement située dans la **classe d'âges intermédiaire** :

- Moins de 30 ans : 13,9%
- 50 ans et plus : 29%

Les indicateurs :

- L'âge médian : 43 ans (41 ans en 2014)
- L'âge moyen : 42,3 ans (40,8 ans en 2014)

Repère Insee 2014

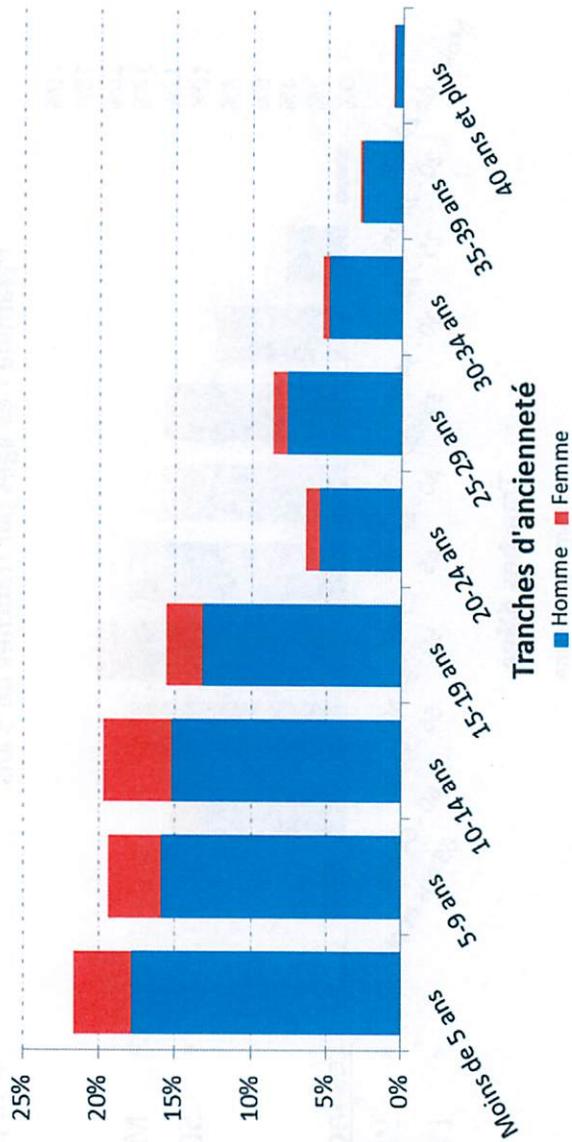
- Âge moyen : 42,2 ans
- 6,1% des salariés avaient moins de 26 ans
 - 13,6% avaient moins de 30 ans
 - 28,2% avaient 50 ans et plus

La pyramide de l'ancienneté

Panel 2015

41% des effectifs ont moins de 10 ans d'ancienneté.

Pyramide de l'ancienneté par tranches de 5 ans



Les indicateurs :

- L'ancienneté médiane : 10 ans (9 ans en 2014)
- L'ancienneté moyenne : 12,7 ans (13 ans en 2014)

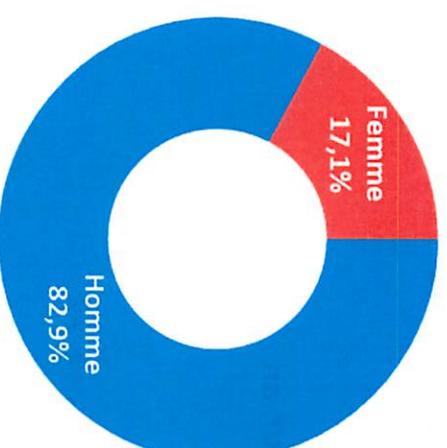


OPCA 3+
PARTENAIRE DE VOS COMPÉTENCES

La répartition par genre

Panel 2015

Répartition par genre



Repère Insee 2014

- 19,6% de femmes
- 80,4% d'hommes



OPCA 3+
PARTENAIRE DE VOS COMPÉTENCES

Les contrats de travail

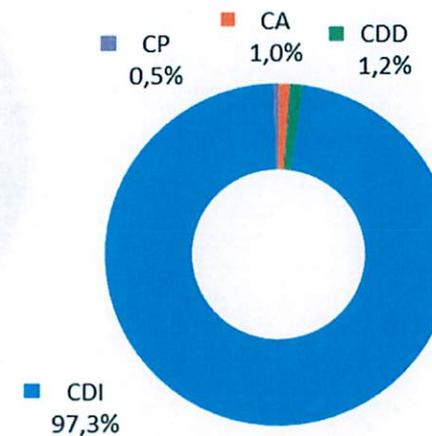
Panel 2015

97,3% des effectifs étaient en CDI au 31 décembre 2015.

Focus sur les salariés de moins d'un an d'ancienneté :

- CDI : 82,1%
- CDD : 7,6%
- Contrats de Professionnalisation : 3,7%
- Contrat d'apprentissage : 6,5%

Les types de contrats



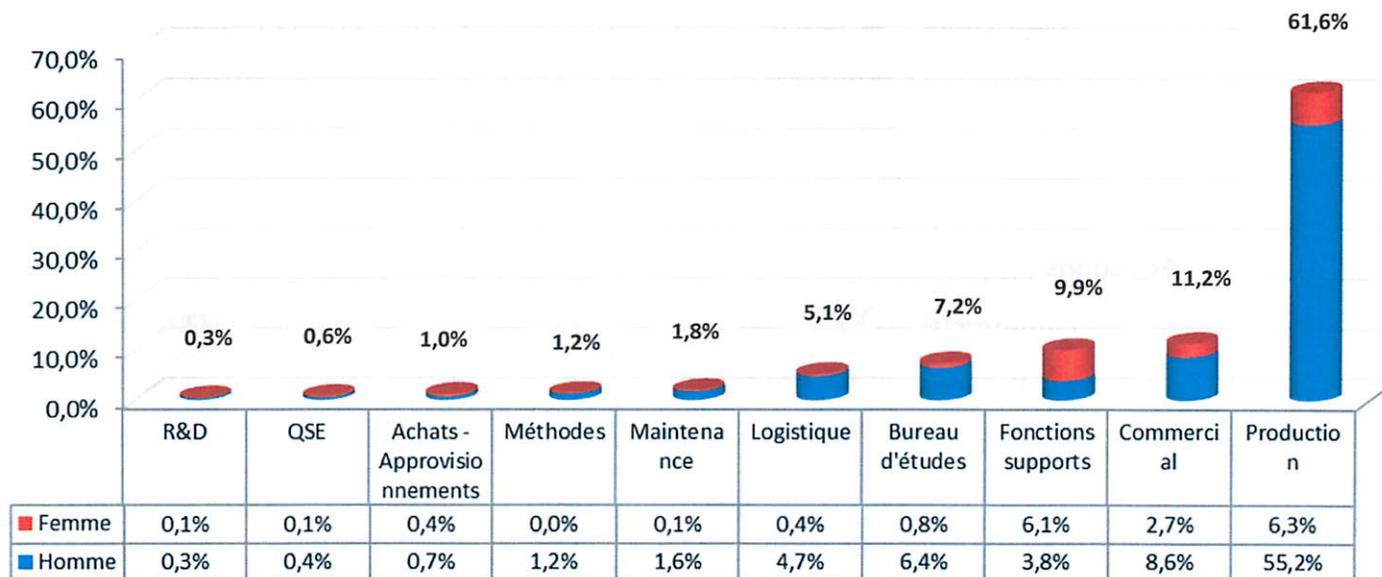
Repère Insee 2014

- CDI au 31/12/2014 : 95,6%
- CDD au 31/12/2014 : 3,7%

La répartition par famille de métiers



Répartition des hommes et des femmes par familles de métiers

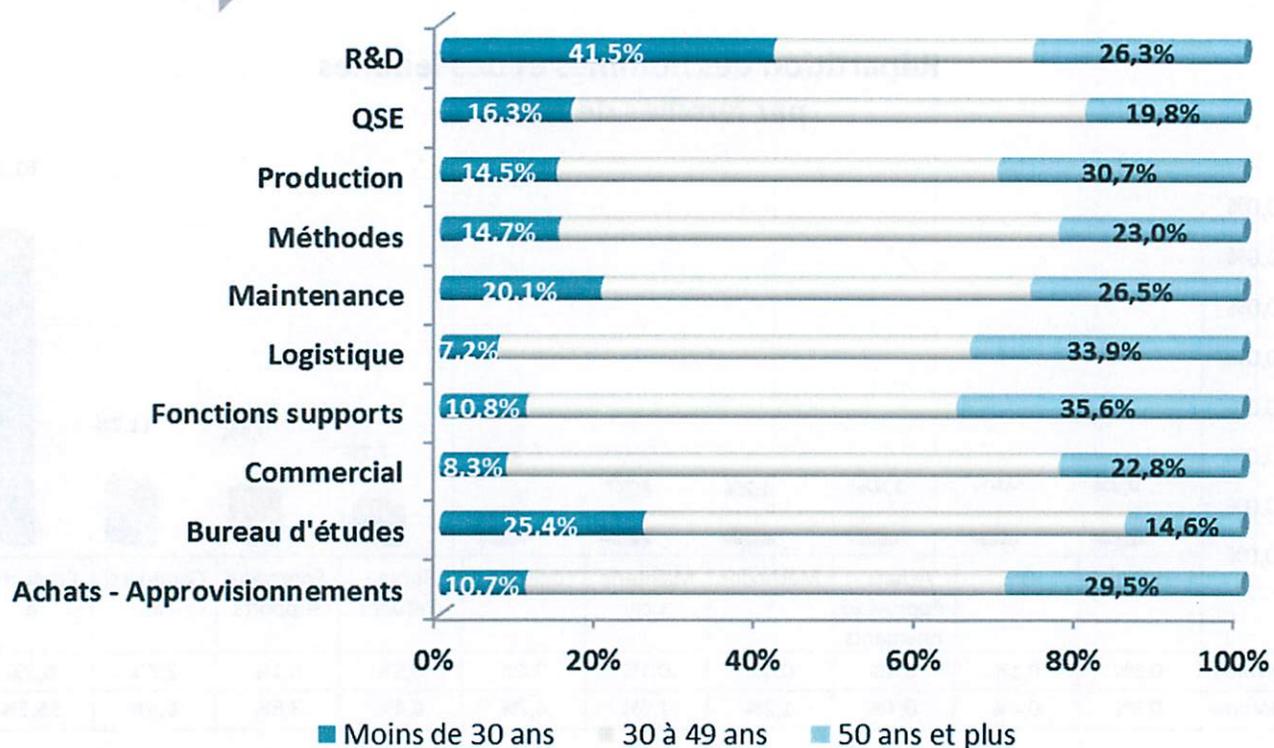


Les familles de métiers les plus importantes en termes d'effectifs salariés sont :

- ☞ **Production :** 61,1%
- ☞ **Commerciale :** 11,2%
- ☞ **Fonctions supports:** 9,9%

La répartition par tranches d'âges dans les familles de métiers

Panel 2015



Les principaux éléments remarquables :

- Les familles ayant une population de salariés de 50 ans et plus importante (proche de 30%) : Logistique, Fonctions supports et Production
- Les familles ayant une population de moins de 30 ans importante : R&D et Bureau d'études

Les prévisions de départs en retraite

Panel 2015

8,3% des effectifs salariés ont 57 ans et plus en 2015, il est probable que cette population parte à la retraite entre 2016 et 2020 (sur le postulat d'un départ à 62 ans).

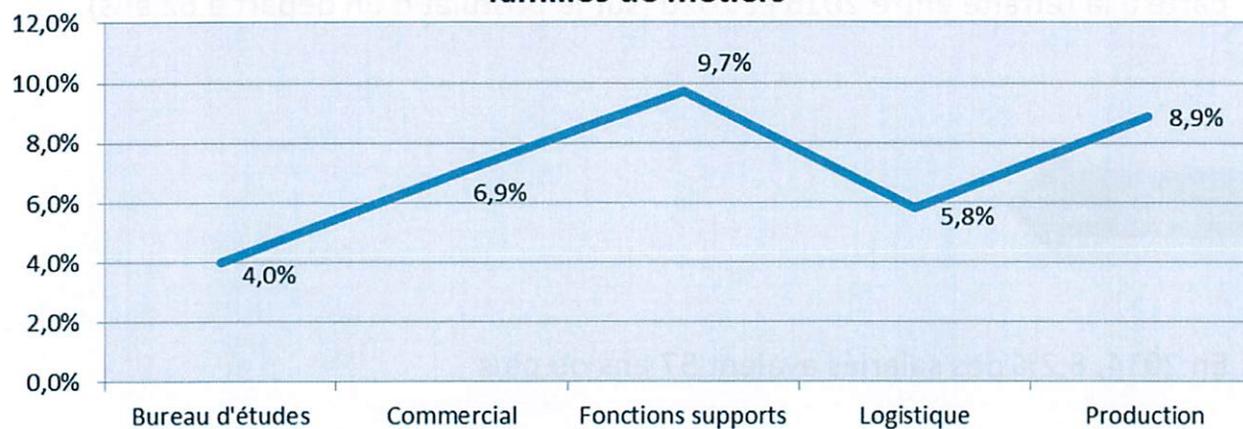
Repère Insee 2014

En 2014, 8,2% des salariés avaient 57 ans ou plus

Les prévisions de départ en retraite dans les principales familles de métiers (en termes d'effectif)

Panel 2015

Proportion de salariés de 57 ans et plus dans les principales familles de métiers



Les familles de métiers les plus impactées par les départs en retraite d'ici 2020 seront :

- 🔗 **Fonctions supports :** 9,7%
- 🔗 **Production :** 8,9%

Tendances par secteur - Les sources de données

Panel 2015

	Nombre de salariés	Nombre d'entreprises
Charpentes Structures construction bois	1385	45
Menuiseries extérieures	1232	24
Menuiseries intérieures	891	26

Tendances par secteur - Les principaux indicateurs

Panel 2015

	Hommes	Femmes
Charpentes Structures construction bois	84%	16%
Menuiseries extérieures	84,3%	15,7%
Menuiseries intérieures	79,4%	20,6%

	Age moyen
Charpentes Structures construction bois	41 ans
Menuiseries extérieures	44 ans
Menuiseries intérieures	41,9 ans