

**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 :

07 PM / S

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

PM

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

97 PH / 18

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.

Handwritten initials and signature in the bottom right corner of the page.

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.

9 PM /S

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.

07 PM B

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 oeuvre 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 ;

PM
1.8

—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 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.

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.

PM 18

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.

Handwritten initials 'PM' and a signature.

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

PM

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 ;

PM
AS

- 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.

07 PM 18

Fait à Paris, le 8 juillet 2015

Pour L'Union des Fabricants de Menuiseries Extérieures



Pour la Fédération de l'Industrie Bois Construction

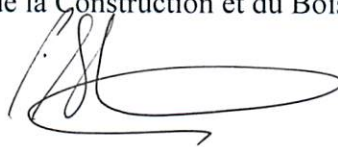


Pour la Fédération Générale Force-Ouvrière (F.O.) Construction

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)

