

Brochure n° 3155

Convention collective nationale

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

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

NOR : ASET1650103M
IDCC : 1411

PRÉAMBULE

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

Les signataires rappellent :

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

C'est pourquoi, ils réaffirment :

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

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

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

PARTIE 1

INSERTION PROFESSIONNELLE

Principes généraux

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

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

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

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

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

CHAPITRE I^{ER}

INSERTION EN ALTERNANCE

TITRE I^{ER}

APPRENTISSAGE

L’apprentissage permet de préparer :

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

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

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

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

Section 1

Contrat d'apprentissage

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

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

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

Article 1^{er}

Rémunération minimale des apprentis

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

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

(En pourcentage.)

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

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

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

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

Section 2

Financement des centres de formation des apprentis de l'industrie

Article 2

Modalité de financement

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

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

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

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

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

Article 3

CFA destinataires

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

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

CHAPITRE II

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Article 4

Bénéficiaires

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

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

Article 5

Objet du contrat

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

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

Ils ont pour finalité d'acquérir :

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

Article 6

Forme et durée du contrat

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 7

Rémunérations minimales des salariés en contrat de professionnalisation

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

1. Titulaires du contrat âgés de moins de 26 ans

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

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

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

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

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

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

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

Article 8

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

Article 8.1

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

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

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

Article 8.2

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

Article 9

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

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

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

TITRE II

INSERTION DES DEMANDEURS D'EMPLOI

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

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

Article 10

Objet

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

Article 11

Mise en œuvre

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

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

PARTIE 2
ACCOMPAGNEMENT
TOUT AU LONG DU PARCOURS PROFESSIONNEL

CHAPITRE I^{ER}
DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Section 1

Plan de formation de l'entreprise

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

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

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

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

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

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

Article 12

Nature des actions

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

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

Article 13

Mise en œuvre

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

Article 13.1

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

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

Article 13.2

Actions de développement des compétences

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

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

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

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

Section 2

Compte personnel de formation

Article 14

Objet

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

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

Article 15

Salariés bénéficiaires

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

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

Article 16

Alimentation du compte

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

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

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

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

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

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

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

Article 17

Formations éligibles au compte personnel de formation

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

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

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

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

Article 18

Mise en œuvre du compte personnel de formation

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

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

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

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

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

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

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

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

Section 3

Période de professionnalisation

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

Article 19

Objet

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

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

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

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

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

Elles concernent :

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

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

La période de professionnalisation doit, notamment, leur permettre :

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

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

Article 20

Durée

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

Article 21

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

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

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

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

Article 22

Articulation avec d'autres dispositifs

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

CHAPITRE II

SÉCURISATION PROFESSIONNALISATION

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

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

Article 23

Conseil en évolution professionnelle

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

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

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

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

Article 24

Entretien professionnel

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

Article 24.1

Contenu

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

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

Article 24.2

Mise en œuvre

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

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

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

Article 25

Passeport d'orientation, de formation et de compétences

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

Le passeport formation recense notamment :

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

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

Article 26

Validation des acquis de l'expérience

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

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

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

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

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

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

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

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

La VAE se déroule selon différentes modalités :

- évaluation de la validité de la demande ;

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

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

Dans le cadre du plan de formation

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 27

Missions confiées à la commission paritaire nationale de l'emploi

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

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

La CPNE, entre autres :

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

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

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

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

Article 28

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Article 28.1

Mise en place de l'observatoire

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

Article 28.2

Missions de l'observatoire

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

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

Article 28.3

Fonctionnement de l'observatoire

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

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

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

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

Article 28.4

Financement de l'observatoire

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

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

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

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

PARTIE 4

FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

TITRE I^{ER}

FORMATION INITIALE

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

Article 29

Collecte de la taxe d'apprentissage

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

Article 29.1

Fonds de la professionnalisation/requalifiés de l'apprentissage

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

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

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

TITRE II

FORMATION CONTINUE

Article 30

Collecte de la formation professionnelle continue

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

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

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

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

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

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

Article 31

Répartition de la collecte de la formation professionnelle continue

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 32

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

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

L'obligation conventionnelle est versée en deux fois :

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

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

Article 33

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 34

Dépôt

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

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

Article 35

Date d'entrée en vigueur

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

Fait à Paris, le 6 juillet 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UNAMA ;
UNIFA.

Syndicats de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FNCB CFDT.

ANNEXE I

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

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

En ce qui concerne les contrats de professionnalisation :

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

En ce qui concerne les périodes de professionnalisation :

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

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

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

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

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

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

Missions prises en charge :

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

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

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

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

ANNEXE II

LISTE DES FORMATIONS ÉLIGIBLES AU CPF RETENUES PAR LA CPNE

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

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

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

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

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

ANNEXE III

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

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

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