

**Accord professionnel**  
**INDUSTRIES DU BOIS ET IMPORTATION**

---

ACCORD DU 15 NOVEMBRE 2016  
RELATIF À LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE

NOR : ASET1750289M

Entre

FNB

FFB

GPFFB

FNSL

SEI

FFT

FNIB

UNFFB

FABOMU

UFFEP

FNIMTMB

FNMIAMB

GIFAP

CB

SNIELB

FIBRAGGLOS

SNAPB

FIFAS

FBT

SNCB

D'une part, et

FNCB CFDT

FIBOPA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

## PRÉAMBULE

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés ont souhaité mettre en œuvre les dispositions de :

- la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ;
- la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi ;
- la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

À cet effet, elles entendent continuer à mettre en œuvre par le présent accord une politique de formation professionnelle volontariste pour favoriser le développement de la formation professionnelle et répondre aux spécificités des secteurs des industries du bois et de l'importation des bois et aux attentes des salariés en la matière.

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

Les signataires considèrent 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.

Ils réaffirment, à ce titre, que la formation professionnelle est indispensable à l'adaptation et au développement des compétences des salariés, à leur compétence et à leur professionnalisation, ainsi qu'aux besoins d'adaptation des entreprises.

En effet, d'une part les entreprises doivent s'adapter de plus en plus rapidement aux évolutions, exigences et contraintes de marchés qui doivent tenir compte des impératifs et des besoins des consommateurs, de la sauvegarde et de la valorisation des produits, des évolutions des techniques de production et d'approvisionnement, aux exigences de qualité et environnementales et d'autre part, les salariés doivent sécuriser leur parcours professionnel.

Afin de pouvoir répondre à ces impératifs et compte tenu des contraintes des politiques nationales, européennes et internationales, les partenaires sociaux ont décidé de définir des modalités de mise en œuvre d'une politique de la formation tout au long de la vie professionnelle afin de permettre aux entreprises et aux salariés de faire face aux défis à venir et tout particulièrement pour prendre en compte :

- les enjeux démographiques dans la profession posés aux entreprises couvertes par le présent accord ;
- les besoins de nouvelles compétences ;
- la nécessité de développer la mise en œuvre d'une politique professionnelle d'apprentissage ;
- la nécessité de préserver et de maintenir l'emploi.

Le présent accord a donc pour objet de définir les axes d'une politique de formation professionnelle permettant d'instaurer une nouvelle dynamique.

À ce titre, les dispositions du présent accord ont notamment pour objectif de continuer à :

- permettre l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle dans le cadre du plan de formation mis en œuvre dans les entreprises et dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) ;

- développer l’insertion professionnelle des jeunes et des publics prioritaires en leur permettant de suivre des actions de formation, notamment dans le cadre des contrats et des périodes de professionnalisation ;
- assurer un développement adapté de la formation professionnelle dans les secteurs d’activités visés par le présent accord, notamment à travers la commission paritaire nationale de l’emploi dans le cadre des missions qui lui sont confiées ;
- développer et inciter à recourir au bilan de compétence ;
- développer la formation pour les salariés qui sont en place dans le cadre de la professionnalisation.

Les organisations signataires rappellent que les employeurs doivent mettre en place une politique de formation dans les entreprises permettant à tout(e) salarié(e) l’accès à la formation favorisant leur adaptation, leur qualification, leur professionnalisation et leur évolution professionnelle.

Le présent accord abroge les dispositions de l’accord national du 6 décembre 2011 et de ses avenants relatifs à la formation tout au long de la vie, aux contrats de professionnalisation, à la période de professionnalisation, au tutorat, à l’observatoire des métiers et au droit individuel à la formation.

Le présent accord confirme l’accord du 2 juin 2016 portant sur la collecte des contributions de formation professionnelle continue dans les industries du bois et de l’importation des bois.

## **Article 1<sup>er</sup>**

### *Champ d’application*

Le présent accord s’applique aux entreprises relevant des activités suivantes :

	Référence NAPE/NAF
Importation de bois pour les entreprises ou établissements dont l’activité principale d’approvisionnement résulte de l’achat à l’importation, ou sur les marchés internationaux ; lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois .....	5907/51.5E.
Scieries relevant du régime de travail du ministère du travail .....	4801/20.1A
Fabrication de parquets et lambris en lames .....	4803/20.1A
Fabrication de parquets assemblés en panneaux .....	4803/20.3Z
Moulures, baguettes .....	4803/20.3Z
Bois de placages, placages tranchés et déroulés .....	4804/20.2Z
Production de charbon de bois .....	24.1G
Panneaux de fibragglos .....	4804/26.6J
Poteaux, traverses, bois injectés .....	4804/20.1A
Application de traitement des bois .....	4804/20.1B
Emballage en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs) .....	4805/20.4Z
Emballages légers en bois, boîtes à fromage .....	4805/20.4Z
Palettes .....	4805/20.4Z
Tourets .....	4805/20.4Z
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multi-formes) .....	4807/20.5A
Fibres de bois .....	4807/20.1A
Farine de bois .....	4807/20.1A

Articles de sport à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping .....	5402/36.4Z
Articles de pêche (pour les cannes et lignes) .....	5402/36.4Z
Fabrication d'articles en liège .....	5408/20.5C
Commerce de gros de liège et articles en liège .....	5907/51.5E
Commerce de détail de liège et articles en liège .....	6422/51.4S
Fabrication d'articles de broserie : fabrication de balais, de pinceaux et de brosses, même constituant des parties de machines, de balais mécaniques pour emploi à la main, de balais à franges et de plumeaux, de brosses et de pinceaux à peindre, de rouleaux et de tampons à peindre, de raclettes en caoutchouc et d'autres brosses, balais, balayettes, etc. La fabrication de brosses à habits et à chaussures .....	
À l'exception des entreprises dont l'activité principale est consacrée au pin maritime dans les zones de la forêt de Gascogne.	

## Article 2

### *Dispositions sur les différents éléments financés*

#### 2.1. Le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation 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.

##### 2.1.1. 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.

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

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

Lorsque le contrat 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 ;
- des natures de certification ou de formation particulière notamment les formations d'ingénieur, les BTS, les formations diplômantes ou les formations qualifiantes ;
- 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

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.

À titre expérimental, jusqu'au 31 décembre 2017, le contrat de professionnalisation peut être conclu par les demandeurs d'emploi (y compris ceux écartés pour inaptitude et ceux qui disposent d'une reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés) notamment les moins qualifiés et les plus éloignés du marché du travail en vue d'acquérir des qualifications autres que celles normalement éligibles au contrat de professionnalisation. Ils ont accès à toute formation dès lors qu'elle est qualifiante.

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) 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 disposant d'un numéro d'agrément ou lorsqu'elle en dispose par le service de formation de l'entreprise.

Il est rappelé que 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.

#### *e) 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 ou 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.

#### *f) Activités saisonnières*

Pour l'exercice d'activités saisonnières, notamment pour le secteur de l'emballage léger, au sens de l'article L. 1242-2 alinéa 3, deux employeurs peuvent conclure conjointement un contrat de professionnalisation à durée déterminée avec un jeune âgé de 16 à 25 ans, en vue de l'acquisition d'une ou de deux qualifications mentionnées à l'article L. 6314-1.

Une convention tripartite signée par les deux employeurs et le titulaire du contrat est annexée au contrat de professionnalisation.

Elle détermine :

- l'affectation du titulaire entre les deux entreprises au cours du contrat, selon un calendrier pré-défini ;
- la désignation de l'employeur tenu de verser la rémunération due au titre de chaque période consacrée par le titulaire aux actions et aux enseignements mentionnés à l'article L. 6325-13 ;
- les conditions de mise en place du tutorat.

La période d'essai prévue à l'article L. 1242-10 est applicable au début de la première période de travail effectif chez chacun des employeurs.

Ce contrat peut être rompu, dans les conditions applicables aux contrats à durée déterminée, à l'initiative de chacune des parties, laquelle prend en charge les conséquences financières éventuelles de cette rupture.

### 2.1.2. 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 suivie dans le cadre d'un contrat de professionnalisation 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 professionnelles des secteurs d'activité concernés ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche.

La CPNE compétente pour le ou les secteurs considérés définit en tant que de besoin les formations prioritairement prises en charge par l'OPCA de branche.

Les partenaires sociaux seront systématiquement informés des propositions issues des travaux de la CPNE nécessitant un examen en commission paritaire.

### 2.1.3. 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 21 ans et à 80 % du salaire minimum de croissance pour les bénéficiaires âgés de 21 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 du salaire minima relevant du coefficient prévu par les dispositions de l'accord collectif de branche dont relève l'entreprise.

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.

#### 2.1.4. Modalités de prise en charge des contrats de professionnalisation

##### a) 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.

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

##### c) Rôle du comité d'entreprise

Le comité d'entreprise est informé et consulté sur les conditions de mise en œuvre des contrats de professionnalisation.

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

La participation financière de l'OPCA de branche, pour le secteur des industries du bois et de l'importation des bois est déterminée sur la base des forfaits horaires suivants :

- 15 €, dans la limite du coût réel :
  - pour les contrats conclus en vue de l'obtention d'un CQP ;
  - ou d'un diplôme ;
- 10 €, dans la limite du coût réel, pour les autres contrats.

Ces forfaits horaires pourront être modifiés par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) des industries du bois et de l'importation des bois :

- pour tenir compte du coût réel lié aux spécificités de certaines formations, en tant que de besoin ;
- et pourront être fondés sur des critères autres que le temps passé en stage en application de la loi « travail » qui modifie l'article L. 6332-14 du code du travail.

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

- chaque collège dispose au total d'un nombre de voix égal au résultat de l'opération : (nombre de membres présents du collège employeurs) × (nombre de membres présents du collège salariés).

Chaque membre dispose ainsi d'un nombre de voix égal au nombre de membres présents du collège auquel il n'appartient pas.

#### 2.1.6. 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 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.

### 2.2. 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.

#### 2.2.1. Objet des périodes de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objet la participation à des actions de formation visant :

- 1° Prioritairement, l'obtention d'un diplôme ou d'un CQP inscrit sur la liste de la CPNE ;
- 2° L'obtention d'une qualification professionnelle inscrite au RNCP ;
- 3° L'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret du 13 février 2015 et de son nouvel article D. 6113-1 du code du travail résumé comme suit : « le socle est constitué de l'ensemble des connaissances et des compétences qu'il est utile pour un individu de maîtriser et favoriser son accès à la formation professionnelle et son insertion professionnelle. Ce socle doit être apprécié dans un contexte professionnel. Ces connaissances et compétences sont également utiles à la vie sociale, civique et culturelle de l'individu. » ;
- 4° L'accès à une certification inscrite à l'inventaire établi par la CNC ;
- 5° L'obtention d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de branche.

Les périodes de professionnalisation peuvent également abonder le compte personnel de formation du salarié, dans les conditions définies par le conseil d'administration de l'OPCA de branche.

#### 2.2.2. Mise en œuvre

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

##### 2.2.2.1. 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.



#### 2.2.2.2. 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 80 heures par an et par salarié ;
- soit, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 5 % du forfait.

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

#### 2.2.2.3. Déplacements

Les frais de transport, d'hébergement et de restauration d'un salarié en formation dans le cadre de la période de professionnalisation sont pris en charge dans les conditions applicables dans l'entreprise aux salariés en déplacement professionnel et dans le respect des dispositions conventionnelles en vigueur.

Les frais de garde d'enfants peuvent être pris en charge sous réserve d'une décision de l'OPCA de branche qui permet le remboursement à l'entreprise.

#### 2.2.2.4. Organisation du parcours de formation

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

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.

#### 2.2.3. 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 12 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.

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

La participation financière de l'OPCA de branche, pour le secteur des industries du bois et de l'importation des bois est déterminée sur la base des forfaits horaires suivants dans la limite des fonds disponibles :

- 25 € pour les actions liées aux emplois de production, maintenance, qualité, sécurité, environnement, conducteurs de travaux, ainsi que pour les actions permettant d'accéder à des fonctions nouvelles de chef d'équipe, d'agent de maîtrise ou d'encadrement, et enfin les actions permettant une reconversion professionnelle ;
- 15 € pour les autres actions de formation.

Ces forfaits sont limités aux frais réels. Ils incluent le coût pédagogique et le coût salarial horaire charges patronales incluses.

Ces forfaits horaires pourront être modifiés pour tenir compte du coût réel lié aux spécificités de certaines formations, en tant que de besoin, par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) des industries du bois et de l'importation des bois.

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

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

## 2.3. Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

### 2.3.1. Mise en place de l'observatoire

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.

### 2.3.2. Mission de l'observatoire

L'observatoire a pour mission, sous le contrôle du comité paritaire de pilotage défini ci-après :

- 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.

### 2.3.3. Fonctionnement de l'observatoire

L'observatoire exerce sa mission sous l'égide du comité paritaire de pilotage défini ci-après.

Les travaux demandés à l'observatoire sont réalisés par toute 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 auprès du comité paritaire de pilotage défini ci-après des travaux qu'il réalise, notamment pour ce qui concerne l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de la branche professionnelle.

### 2.3.4. Comité paritaire de pilotage

#### a) Missions

Le 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.

#### b) Fonctionnement

Le comité paritaire de pilotage est composé de deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau national signataire de l'accord qui crée l'observatoire et, côté employeur, d'un nombre de représentants égal à celui du collège salarié.

Il se réunit au moins une fois par an. La convocation doit parvenir aux membres du comité paritaire de pilotage de l'observatoire dans un délai de 15 jours.

La convocation est adressée aux membres du comité paritaire de pilotage de l'observatoire par le secrétariat de celui-ci.

Le secrétariat du comité paritaire de pilotage de l'observatoire est assuré par la délégation patronale.

Les comptes rendus seront rédigés par le secrétariat du comité paritaire de pilotage de l'observatoire et adressés aux membres de celui-ci dans les meilleurs délais.

Le comité paritaire de pilotage de l'observatoire élit en son sein un président et un vice-président dont la durée du mandat est fixée à 2 ans. Le poste de président doit être assuré alternativement par un représentant patronal et un représentant salarié. Le poste de vice-président est automatiquement occupé par un représentant de l'autre collègue.

Le vice-président préside les réunions du comité paritaire de pilotage de l'observatoire en cas d'empêchement du président.

La rémunération des représentants au comité paritaire de pilotage de l'observatoire est maintenue. Les frais de déplacements, d'hébergement et de repas sont remboursés selon les modalités fixées pour les participants aux instances de l'OPCA de branche.

### 2.3.5. 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.

Le montant du financement nécessaire au fonctionnement de l'observatoire est déterminé chaque année par la CPNE des industries du bois et de l'importation des bois réunie en comité paritaire de pilotage de l'observatoire, en fonction des travaux et études demandés, et est transmis à la section professionnelle.

### 2.4. Le tutorat

Les parties signataires du présent accord considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle.

Elles rappellent que le tuteur est désigné par l'employeur parmi les salariés volontaires qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Le tuteur peut être l'employeur lui-même. Elles précisent que la fonction tutorale a pour objet, en application de l'article D. 6325-7 du code du travail :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation ;
- d'organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- de veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
- d'assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise.

Le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel seront informés du nombre de fonction tutorale exercé sur l'année et sera informé sur le bilan social.

Pour favoriser l'efficacité de cette fonction tutorale, le salarié doit avoir bénéficié, au préalable, d'une préparation et, si nécessaire, d'une formation spécifique.

Cette formation spécifique (coût pédagogique, temps de formation, frais) est prise en charge par l'OPCA de branche au titre des fonds affectés à la professionnalisation dans les conditions définies par la CPNE et dans la limite des fonds disponibles.

Les organisations signataires incitent les entreprises à promouvoir et à valoriser la fonction tutorale en attribuant le cas échéant une reconnaissance (par exemple gratification, prime de tutorat, réduction du temps de travail).

Chaque tuteur ne pourra assurer l'accompagnement de plus de 3 salariés concernés simultanément par le dispositif de formation.

Il est par ailleurs 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 ou période 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.

Étant entendu que l'OPCA de branche pourra intervenir dans la limite des dispositions légales qui sont 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.

## 2.5. Compte personnel formation (CPF)

### 2.5.1. Principe

Dans les conditions déterminées aux articles L. 6323-1 et suivants du code du travail, un compte personnel de formation est ouvert à partir de 16 ans notamment :

- pour les personnes actives qui occupent un emploi, y compris lorsqu'elles sont titulaires d'un contrat de travail de droit français et qui exercent leur activité à l'étranger ;
- pour les personnes à la recherche d'un emploi ou accompagnées dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle,

et fermé au décès du titulaire.

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.

## 2.5.2. 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.

## 2.5.3. 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 24 heures par année travaillée à temps complet (base 1 607 heures) jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année travaillée à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Le nombre d'heures de formation est majoré pour le salarié qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau V, un titre professionnel enregistré et classé au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche. En pratique, ce dernier bénéficie dorénavant de 48 heures par an dans la limite d'un plafond maximal de 400 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<sup>er</sup> 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.

## 2.5.4. Abondements : priorités de branche

### 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 ;

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 œuvre, avec l'accord de l'employeur, en partie en dehors du temps de travail.

### 2.5.5. 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'évaluer les compétences d'une personne préalablement à l'acquisition du socle de connaissance et de compétences ;
- les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences ;
- l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- les formations permettant de réaliser un bilan de compétences ;
- les formations dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ;
- les formations destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions ; toutefois, seules les heures acquises au titre du nouveau compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions.

Par ailleurs, le législateur permet la mobilisation du CPF pour la prise en charge d'une formation à l'étranger, dès lors que celle-ci figure bien sur la liste des formations éligibles.

### 2.5.6. Modalités de mise en œuvre

#### 2.5.6.1. 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 doit demander l'accord préalable de son employeur dans les conditions visées au point 2.5.6.1.1. Il peut également mobiliser son compte personnel de formation sans l'accord de son employeur, dans les conditions visées au point 2.5.6.1.2.

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

#### 2.5.6.1.1. 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 œuvre 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 œuvre du compte en tout ou partie sur le temps de travail. Il peut néanmoins refuser le calendrier de mise en œuvre proposé par le salarié.

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

#### 2.5.6.1.2. Absence de demande à l'employeur ou refus de l'employeur

Lorsque le salarié ne souhaite pas demander l'accord de son employeur pour mobiliser son compte personnel de formation, ou lorsque ce dernier n'a pas donné son accord, le salarié peut mobiliser son compte personnel de formation en dehors du temps de travail.

Pour l'accompagner dans le choix de la formation et de ses modalités de mise en œuvre, le salarié peut recourir au conseil en évolution professionnelle visé à l'article L. 6111-6 du code du travail.

#### 2.5.6.2. Déroulement des actions

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

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

#### 2.5.7. Financement

##### 2.5.7.1. 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 œuvre selon des modalités fixées par cet accord et dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires applicables.

## 2.5.7.2. Financement par l'OPCA de branche

### 2.5.7.2.1. Procédure à suivre

#### Formations mises en œuvre avec l'accord de l'employeur

Lorsque le compte personnel de formation est mobilisé avec l'accord de l'employeur, ce dernier adresse une demande de prise en charge à l'OPCA de branche.

#### Formations mises en œuvre sans l'accord de l'employeur

Lorsque le compte personnel de formation est mobilisé sans l'accord de l'employeur, le salarié sollicite en priorité le FONGECIF dans le ressort duquel son entreprise est située. Il peut également solliciter les autres organismes et institutions assurant le conseil en évolution professionnelle visé à l'article L. 6111-6 du code du travail, notamment l'APEC, Pôle emploi, Cap emploi ou les missions locales.

En lien avec leurs missions au titre du conseil en évolution professionnelle, le FONGECIF, ou, le cas échéant un autre des organismes et institutions, accueille le salarié et organise la prise en charge de la formation mise en œuvre, à hauteur du financement défini dans le cadre des formations mises en œuvre avec l'accord de l'employeur.

L'entrée en vigueur du présent article est subordonnée à la conclusion d'une convention de partenariat entre l'OPCA de branche et, selon le cas, le FONGECIF concerné ou l'un des organismes ou institutions visés à l'alinéa premier. Concernant le FONGECIF, la convention est établie, s'il y a lieu, sur la base d'un accord-cadre conclu entre l'OPCA de branche et le FPSPP.

Ces conventions garantissent la confidentialité de la démarche du salarié qui mobilise son compte personnel de formation.

### 2.5.7.2.2. Éléments pris en charge

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

- 1° Les frais pédagogiques de l'action mise en œuvre, comprenant les frais d'évaluation préformatrice et de certification ;
- 2° Les frais annexes, incluant les frais de transport, de repas et d'hébergement occasionnés par l'action de formation ;
- 3° La rémunération des salariés, pour la partie de l'action mise en œuvre sur le temps de travail, dans les limites prévues par les dispositions réglementaires applicables.

## Article 3

### *Entretien professionnel*

À l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur, consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié et doit donner lieu à la rédaction d'un document écrit dont une copie est remise au salarié.

L'entretien professionnel est proposé systématiquement à certains salariés ayant eu une longue période d'absence de l'entreprise. Ainsi, l'employeur doit proposer cet entretien au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail, d'une période d'activité à



temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail, d'un arrêt longue maladie et à l'issue d'un mandat syndical.

Au retour d'un congé parental d'éducation ou d'une période d'activité à temps partiel pour élever un enfant, l'entretien organisé entre l'employeur et le salarié doit servir à organiser le retour à l'emploi du salarié. Cet entretien vise également à déterminer les besoins de formation du salarié et à examiner les conséquences éventuelles du congé sur sa rémunération et l'évolution de sa carrière. À la demande du salarié, l'entretien peut avoir lieu avant la fin du congé parental d'éducation.

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.

Ce récapitulatif qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié permet de vérifier que ce dernier a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

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

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque le salarié n'aura pas bénéficié des entretiens professionnels et d'au moins deux des trois mesures susvisées, son compte personnel de formation (CPF) sera abondé d'un crédit de 100 heures supplémentaires pour un salarié à temps plein ou 130 heures pour un salarié à temps partiel.

Pour financer ces heures, l'entreprise devra verser à l'OPCA de branche une somme égale à 100 heures (ou 130 heures) multiplié par 30 €.

En cas de contrôle, lorsque l'entreprise n'aura pas opéré ce versement ou aura opéré un versement insuffisant, elle sera mise en demeure de procéder au versement de l'insuffisance constatée à l'OPCA. À défaut, l'entreprise versera au trésor public un montant équivalent à l'insuffisance constatée majorée de 100 %.

#### **Article 4**

##### *Conseil en évolution professionnelle*

L'employeur informera le salarié de sa possibilité de recourir au dispositif conseil en évolution professionnelle (CEP) prévu par l'article L. 6111-6 du code du travail. Le présent dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé permet à tout salarié qui le souhaite de faire un point sur sa situation professionnelle et, s'il y a lieu, d'élaborer et formaliser un projet d'évaluation professionnelle avec un organisme habilité. (Pôle emploi, APEC, mission locale, OPACIF et Cap emploi pour les salariés handicapés.)

#### **Article 5**

##### *Passeport d'orientation, de formation et de compétences*

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences permet au salarié de recenser ses acquis, expériences, formations suivies, compétences et qualification obtenues, et de les valoriser, notamment lors de l'entretien professionnel.

##### 5.1. Mise en œuvre

Actualisé par le salarié, le passeport permet à l'intéressé de se situer par rapport aux besoins de l'entreprise. Il l'accompagne, tout au long de sa vie professionnelle, dans la construction de son parcours. Propriété du salarié, celui-ci peut l'utiliser lorsqu'il envisage une mobilité interne ou externe.

## 5.2. Diffusion et communication

Les signataires du présent accord veillent à communiquer sur l'existence de ce passeport, et à le diffuser auprès des salariés et des entreprises qu'ils représentent.

### Article 6

#### *Égalité hommes femmes*

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

Elles considèrent que la mixité, lorsqu'elle s'inscrit dans un cadre d'égalité professionnelle, constitue un gage de cohésion sociale et de progrès économique et social. Elles érigent en principe général que les actions de formation doivent être accessibles aux salariés des deux sexes sans discrimination.

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

À cet égard, les entreprises veilleront, dans la mesure du possible, à la mise en œuvre d'un accès équilibré entre les femmes et les hommes aux actions de formation mises en place dans l'entreprise en tenant compte de la proportionnalité existante dans les différentes catégories de salariés concernées. Cet objectif pourra notamment être suivi au moyen d'un indicateur portant sur la répartition du nombre de salariés en formation et du nombre d'heures de formation par sexe, par catégorie socioprofessionnelle et par tranche d'âge.

S'agissant des stages de formation, les entreprises étudieront les modalités d'organisation de ces formations en prenant en compte, dans la mesure du possible, les contraintes de la vie familiale.

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

### Article 7

#### *Rôle de la section professionnelle de l'OPCA de branche pour les différentes formations*

##### 7.1. Mutualisation

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

##### 7.2. Missions de la section

La SPP met en œuvre la politique de formation professionnelle continue définie par les dispositions conventionnelles de branche, dans le respect des orientations fixées par la CPNE.

La SPP définit chaque année un budget prévisionnel d'engagements par activité et par dispositif.

La SPP suit l'utilisation des fonds collectés par l'OPCA de branche auprès des entreprises de la branche, conformément aux orientations de la CPNE, et dans le respect des règles et décisions définies par le conseil d'administration de l'OPCA de branche.

Au regard des évolutions du périmètre de la branche et des priorités associées, la SPP s'attachera à identifier, mesurer et anticiper les besoins des entreprises afin d'élaborer un budget annuel prévisionnel.

En outre, la SPP :

- en application des dispositions des accords de branche et des décisions de la CPNE, contrôle et vérifie les règles de prise en charge au titre des sections financières « Compte personnel for-

mation », « Professionnalisation », « Plan des entreprises de moins de 10 salariés », « Plan des entreprises de 10 à 49 salariés » et « Plan des entreprises de 50 à 299 salariés », dans le respect des dispositions réglementaires relatives à la mutualisation des fonds et des statuts de l'OPCA de branche ;

- veille au suivi quantitatif et qualitatif des formations réalisées dans la branche ;
- révisé périodiquement le budget prévisionnel ;
- établit un rapport annuel sur l'utilisation des fonds mutualisés qu'elle transmet au conseil d'administration de l'OPCA de branche ainsi qu'à la CPNE au plus tard le 31 mars de l'année suivante.

## **Article 8**

### *Dispositions diverses*

#### 8.1. Date d'effet

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

#### 8.2. 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.

#### 8.3. 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.

Les parties signataires s'engagent à ce que les partenaires sociaux examinent les différents accords existants relatifs à la formation professionnelle pour mesurer les éventuelles répercussions sur le présent accord et les suites à y donner.

#### 8.4. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

#### 8.5. Adhésion

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

Fait à Paris, le 15 novembre 2016.

(Suivent les signatures.)