

ACCORD DU 6 OCTOBRE 2004

SUR LE DEVELOPPEMENT DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE

DANS LA FABRICATION DE L'AMEUBLEMENT

TITRE I – OBJET

TITRE II – PROSPECTIVE DES METIERS ET DES QUALIFICATIONS DANS LE SECTEUR DE LA FABRICATION DE L'AMEUBLEMENT

ARTICLE 1 – LE CONTEXTE

- 1.1 Une branche professionnelle en mutation
- 1.2 Des métiers qui évoluent

ARTICLE 2 – L'OBSERVATOIRE DES METIERS ET DES QUALIFICATIONS

- 2.1 – Objet
- 2.2 – Le comité paritaire de pilotage
- 2.3 – Modalités de mise en œuvre

ARTICLE 3 – PREPARER L'AVENIR

TITRE III – PARCOURS PROFESSIONNELS

ARTICLE 4 – LE PASSEPORT FORMATION

- 4.1 – Objet
- 4.2 – Contenu

ARTICLE 5 – L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

ARTICLE 6 – LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE [VAE]

TITRE IV – DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

ARTICLE 7 – OBJECTIFS

- 7.1 – La formation tout au long de la vie professionnelle
- 7.2 – L'insertion des jeunes
- 7.3 – Le maintien dans l'emploi
- 7.4 - L'accompagnement des PME et des entreprises artisanales

ARTICLE 8 – DE LA PROFESSIONNALISATION

- 8.1 – Les contrats de professionnalisation
- 8.2 – Les périodes de professionnalisation

ARTICLE-9 – DEVELOPPEMENT DE L'APPRENTISSAGE

- 9.1 – Les enjeux
- 9.2 – Fonctionnement des CFA

ARTICLE 10 – LE PLAN DE FORMATION

- 10.1-- Objet
- 10.2 – Types d'actions

ARTICLE 11 – MODALITES PARTICULIERES

- 11.1—Droit individuel à la formation
- 11.2 – Formation et technologies de l'information et de la communication

TITRE V – DISPOSITIONS PARTICULIERES

ARTICLE 12 – EGALITE HOMME/FEMME

ARTICLE 13 – INSERTION PROFESSIONNELLE DES HANDICAPES

TITRE VI – MISSIONS CONFIEES A LA CPNE

TITRE VII – DISPOSITIONS FINANCIERES

ARTICLE 14 – PARTICIPATION AU DEVELOPPEMENT DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE CONTINUE

- 14.1-- Entreprises de 10 salariés et plus
- 14.2 – Entreprises de moins de 10 salariés

ARTICLE 15 – DISPOSITIONS SPECIFIQUES

- 15.1 – Financement des contrats et périodes de professionnalisation
- 15.2 – Forfaits tuteurs
- 15.3 – Dépenses de fonctionnement des CFA
- 15.4 – Formation à l'entretien professionnel

ARTICLE 16 – FORCE OBLIGATOIRE DE L'ACCORD

ARTICLE 17 – DEPOT ET EXTENSION

ARTICLE 18 – ENTREE EN VIGUEUR

<u>TITRE I</u> OBJET

Les signataires rappellent :

- Que le secteur de la fabrication de l'ameublement est confronté à de profondes mutations, industrielles et économiques, et évolue dans un contexte de marché en transformation et fortement concurrentiel.
- Que ces évolutions ont des incidences sur l'organisation des entreprises, les processus de production et sur l'évolution des emplois.
- 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 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.
- Que le secteur de la fabrication de l'Ameublement a l'ambition de faire du meuble français une référence mondiale.
- Que le secteur de la fabrication de l'ameublement sera très rapidement confronté à un départ massif de compétences lié à la situation démographique.

C'est pourquoi,

- Ils considèrent comme important l'évolution professionnelle nécessaire des salariés de la fabrication de l'ameublement.
- Ils réaffirment leur volonté d'aborder les problèmes emploi/formation dans leur globalité et de prendre en compte l'évolution des organisations du travail.
- Ils confirment la nécessité d'accompagner l'élévation globale du niveau de compétences individuelles et collectives, la recherche de polyvalence et le développement de la polycompétence.
- Ils entendent renforcer les moyens et dispositions mis en place pour assurer une politique de branche innovante et préparer l'avenir.
- Ils expriment leur volonté de 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.

Et conformément au Titre 1 « De la formation professionnelle tout au long de la vie » de la Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, à l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 20 septembre 2003 et à l'Accord général du 5 décembre 2003 relatifs à la formation tout au long de la vie et à leurs avenants.

En tant que de besoin, la CPNE examinera la cohérence des différents accords de branche liés à la formation et leurs éventuelles évolutions et transmettra le résultat de ses travaux aux partenaires sociaux.

Les signataires précisent que le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement.

<p><u>TITRE II</u> PROSPECTIVE DES METIERS ET DES QUALIFICATIONS DANS LE SECTEUR DE LA FABRICATION DE L'AMEUBLEMENT</p>
--

Confirmant leur volonté d'accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels, les signataires conviennent de la nécessité de poursuivre et renforcer les démarches de prospective des métiers et des qualifications déjà engagées au niveau de la branche.

ARTICLE 1 – LE CONTEXTE

1.1 – UNE BRANCHE PROFESSIONNELLE EN MUTATION

Le secteur de la fabrication de l'ameublement, positionné parmi les premiers producteurs européens, se caractérise par :

- un large champ d'activités complémentaires et de métiers liés à la conception, la fabrication, la commercialisation et la diffusion de mobilier.
- une grande diversité de produits et de matériaux, notamment : mobilier d'intérieur, meubles de cuisine, meubles de bureau, meubles de jardin, mobilier de collectivité, literie, orgues à tuyaux...
- une atomisation du secteur avec une forte prédominance de PME/PMI
- une forte implantation régionale des sites de production
- une forte concurrence des importations

1.2 – DES COMPETENCES QUI EVOLUENT

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.

ARTICLE 2 – L'OBSERVATOIRE DES METIERS ET DES QUALIFICATIONS

2.1 – OBJET

Notre secteur professionnel doit être en capacité d'exprimer ses besoins en formation et en qualification, notamment pour les métiers en mutation, pour que la politique emploi/formation et l'offre de formation s'organisent autour de ses priorités et répondent aux besoins des entreprises et aux attentes des salariés.

Compte-tenu de la conjoncture, du contexte spécifique au secteur de la fabrication de l'ameublement et parce que les problèmes d'emploi/formation rencontrés présentent des similitudes d'une région à l'autre, il est convenu de concevoir le projet :

- à l'échelle de la branche
- à l'échelon national.

Par ailleurs, compte tenu que de nombreuses entreprises déclarent avoir du mal à élaborer leur politique emploi/formation et que l'on recense peu de fonctions de ressources humaines clairement identifiées il s'agira de :

- mettre à la disposition de la branche et des entreprises des informations simples et cohérentes.
- anticiper ces évolutions en matière d'emploi/formation par une démarche plus formalisée.
- offrir un outil d'aide à la décision pour la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE), les entreprises, les partenaires sociaux de la branche et tous ceux qui contribuent à la mise en adéquation des besoins et de l'offre de recrutement ou de formation pour le secteur.

2.2 -- LE COMITE PARITAIRE DE PILOTAGE

2.2.1-- Composition

Un Comité paritaire de pilotage sera constitué.

Il sera composé de deux membres de chaque organisation nationale représentative de salariés signataire de cet accord et d'un nombre égal de représentants des employeurs désignés par les organisations signataires.

2.2.2-- Modalités de fonctionnement

Le Comité paritaire de pilotage se réunira au moins deux fois par an.

Les travaux du Comité paritaire de pilotage s'inscriront notamment dans le prolongement de ceux des autres commissions paritaires en charge des questions d'emploi/formation et de toute étude formulée par la CPNE.

Les organisations patronales s'engagent à :

- Convoquer les membres du Comité paritaire de pilotage
- Préparer les documents nécessaires au bon déroulement de la séance et transmettre les documents préparatoires aux membres du Comité
- Assurer le secrétariat des séances

Les remboursements seront assurés par l'OPCIBA et l'OPCAMS sur les bases et modalités pratiquées par l'OPCIBA. La prise en charge de l'ensemble des coûts de fonctionnement et les remboursements de frais (salaires et déplacements) seront imputés sur les contributions visées aux articles 14.1 - 14.2.1 et 14. 2.2.

2.2.3-- Missions

Le Comité paritaire de pilotage est chargé :

- de préparer et d'optimiser la collecte des données spécifiques au secteur
- de suivre les travaux et les modalités de mise en oeuvre
- de valoriser l'information et la diffusion des résultats
- de mesurer et évaluer les évolutions à court et moyen termes des métiers et qualifications dans la branche en vue des travaux de la CPNE

2.3— MODALITES DE MISE EN OEUVRE

Afin d'assurer cette démarche de veille prospective, il s'agira :

- de recenser les données quantitatives et qualitatives concernant l'évolution des métiers ou des qualifications concernant la branche
- d'assurer le recueil et la synthèse des informations nécessaires pour l'élaboration de documents de synthèse .

Pour le compte de l'OPCIBA et de l'OPCAMS, ces missions sont déléguées, à l'ASSIBA qui se rapprochera des Ministères concernés, des organismes institutionnels et des organismes de la branche pour compléter ses informations notamment : AFORMAD, AFPA, AFPIA, ANPE, APEC, CEREQ, DARES, DATAR, DGEFP, INSEE, UNEDIC, ...

ARTICLE 3 – PREPARER L'AVENIR

Les signataires confient à la CPNE le soin :

- D'examiner chaque année l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications professionnelles en tenant compte notamment des travaux réalisés dans le cadre de la démarche d'observation prospective des métiers et des qualifications.

- De réfléchir aux moyens d'actions pour accompagner ou anticiper ces évolutions, notamment en matière de formation :

- diagnostic des besoins en qualification et en compétences notamment pour les publics cibles
- inventaire de l'existant en matière de formation et d'outils pédagogiques
- construction de dispositifs innovants
- définition de l'organisation et du suivi des dispositifs
- construction d'un plan de communication sur les travaux conduits

Les conclusions de ces travaux seront intégrées dans le rapport de branche.

TITRE III PARCOURS PROFESSIONNELS
--

Dans un délai d'un an à partir du présent accord, les partenaires sociaux définiront, dans le cadre de la CPNE, les modalités complémentaires qui devraient être mises en œuvre. Ces dispositions figureront en annexe du présent accord.

ARTICLE 4 – LE PASSEPORT FORMATION

4.1 – OBJET

Afin de faciliter la réalisation du « passeport formation », son appropriation par chaque salarié et la lisibilité au niveau de la branche, les signataires conviennent de mettre à disposition des salariés qui le souhaitent le « passeport formation fabrication de l'ameublement ».

Tout salarié de la branche de la fabrication de l'ameublement qui le souhaite pourra établir son « passeport formation » sur la base du document qui sera annexé.

Ce « passeport formation », dont le salarié garde la liberté d'utilisation, est renseigné à son initiative et reste sa propriété.

4.2 – CONTENU

Ce document, recense, notamment :

- les certifications (diplômes, titres, CQP, ...) obtenues en formation initiale ou continue [plan de formation, professionnalisation, DIF] ou dans le cadre de la VAE.
- les actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue [plan de formation, professionnalisation, DIF]
- les emplois tenus et les connaissances, compétences, aptitudes professionnelles mises en œuvre,
- les expériences professionnelles.

ARTICLE 5 – L' ENTRETIEN PROFESSIONNEL

L'entretien professionnel a pour finalité d'accompagner les salariés dans l'élaboration de leur projet professionnel.

Tout salarié ayant au moins deux ans d'ancienneté dans une entreprise de la branche bénéficie, tous les deux ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise.

L'ancienneté de deux ans s'apprécie au 1^{er} janvier suivant la signature du présent accord.

Au cours de cet entretien, pourront être abordés les points suivants :

- information sur les dispositifs relatifs à la formation et à l'orientation des salariés tout au long de leur vie professionnelle.
- conditions de formation pendant ou en dehors du temps de travail
- identification des objectifs de professionnalisation pour améliorer les compétences du salarié ou renforcer sa qualification en vue d'anticiper l'évolution des technologies et l'organisation propre de l'entreprise

Un document de synthèse sera réalisé par l'employeur ou son représentant.

En cas de refus du salarié de se présenter à l'entretien professionnel, l'employeur est considéré comme ayant rempli son obligation.

Un « guide pour l'entretien professionnel » sera annexé au présent accord. Ce guide précisera les modalités d'organisation de l'entretien.

Les entreprises qui le souhaitent pourront bénéficier d'une formation pour la mise en œuvre des entretiens professionnels.

Les OPCA de la branche [OPCIBA et OPCAMS] assurent la prise en charge de la formation des salariés chargés d'assurer la mise en œuvre de ces entretiens professionnels selon les conditions définies à l'article 15.4

ARTICLE 6 – LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE (VAE)

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

Afin de reconnaître la valeur et le caractère formateur des activités professionnelles, les signataires demandent à la CPNE de réfléchir et définir, en priorité, les conditions de mise en place, dans une forme à déterminer, d'une validation des acquis de l'expérience au niveau de la branche.

Le dispositif et le support, simples et accessibles à tous les salariés de la profession, seront annexés au présent accord.

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.

<p><u>TITRE IV</u> DE LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE</p>

ARTICLE 7 – OBJECTIFS

7.1 – La formation tout au long de la vie professionnelle

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.

7.2 – L'insertion des jeunes

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

7.3 – Le maintien dans l'emploi

Les signataires conviennent de l'importance de favoriser le développement des qualifications et le maintien dans l'emploi, des salariés ayant un faible niveau de qualification ou confrontés à des mutations industrielles ou économiques.

Ils s'engagent à promouvoir les périodes de professionnalisation, combinaison organisée de périodes de travail et de formation et les dispositions qui ont pour objet :

- de perfectionner ou d'enrichir les compétences professionnelles
- de favoriser l'adaptation aux évolutions des métiers et des technologies ou aux mutations d'activité
- de permettre l'accès à des formations qualifiantes ou diplômantes
- de faciliter l'évolution professionnelle.

Les signataires s'engagent à poursuivre les réflexions et la mise en place d'actions innovantes pour anticiper et accompagner le développement des compétences des salariés et la performance du secteur.

7.4 – L'accompagnement des PME/PMI et des entreprises artisanales

Les PME/PMI et les entreprises artisanales pourront bénéficier d'un accompagnement dans la mise en oeuvre de cet accord et dans le développement des actions de formation de leurs salariés.

Les signataires demandent à la CPNE de leur présenter les conclusions de ses réflexions sur les modalités spécifiques d'information pour ces catégories d'entreprises dans l'année qui suit la signature de l'accord.

ARTICLE 8 – DE LA PROFESSIONNALISATION

Les contrats ou périodes de professionnalisation, vont permettre la personnalisation des parcours de formation et une certification des connaissances, des compétences ou des aptitudes professionnelles acquises.

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 plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

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 contrats ou périodes de professionnalisation.

Ils peuvent être conclus à compter du 1^{er} octobre 2004.

8.1 – LES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

8.1 1— Objectifs

Les contrats de professionnalisation ont pour objectif de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi.

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 ...)
- une qualification professionnelle nécessaire à la fabrication de l'ameublement reconnue dans une autre convention collective de branche.

8.1.2— Liste des qualifications prioritaires

- Achat et logistique
- Administration : gestion, ressources humaines, comptabilité, informatique
- Commercial, développement export, marketing / vente
- Création, conception, design ameublement et design industriel
- Fabrication artisanale et industrielle de mobilier
- Factice d'orgues
- Gestion de production
- GPAO (automatisme, commandes numériques, etc...)
- Maintenance, mécanique
- Qualité et environnement
- Technologies de production et d'information
- Productique

Ces qualifications prioritaires seront mises en œuvre conformément à l'article 8.1.7

8.1.3— Publics

- Les jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle ou ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers souhaités
- Tout demandeur d'emploi, dès son inscription à l'ANPE.

8.1.4— Rémunérations minimums

- Titulaires du contrat âgés de moins de 26 ans
- 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

- Titulaires du contrat âgés d'au moins 26 ans

100% du SMIC ou 85 % du salaire professionnel catégoriel figurant au contrat du bénéficiaire pendant la durée du CDD ou l'action de professionnalisation du CDI.

8.1.5— Conditions de prise en charge

Les OPCA de la branche prennent en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sur la base des forfaits horaires fixés à l'article 15.1.

8.1.6— Caractéristiques

Nature du contrat

Le contrat de professionnalisation peut être conclu sous la forme d'un contrat à durée déterminé ou à durée indéterminée.

Durée de l'action de professionnalisation

L'action de professionnalisation, objet d'un contrat à durée déterminée ou celle qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée est d'une durée comprise entre six et douze mois.

Les signataires conviennent de la possibilité à titre dérogatoire de porter la durée de l'action de professionnalisation à vingt quatre mois :

- pour des publics spécifiques définis par la CPNE
- lorsque la nature de certification visée, notamment spécifique à la branche, l'exige.

Durée de la formation

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 dont dépend l'entreprise.

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 1500 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.

8.1.7—Missions confiées à la CPNE dans le cadre des contrats de professionnalisation

La CPNE définit :

- les critères
- l'échéancier
- les priorités relatives aux publics et aux dérogations des durées de l'action de professionnalisation ou de la durée de la formation (cf. article 8.1.6)

au regard desquels les OPCA de la branche , OPCIBA et OPCAMS, examinent les demandes de financement présentées par les entreprises.

En tant que de besoin, la CPNE propose aux partenaires sociaux la mise à jour :

- des bénéficiaires prioritaires
- des dérogations concernant les durées des contrats et les durées de formation et la nature des certifications
- des qualifications professionnelles reconnues par la CPNE ou des qualifications reconnues par une convention collective de branche
- des formations particulières
- des diplômes ou des titres à finalité professionnelle

Ces priorités, critères et échéancier sont mis en œuvre et suivis par la section paritaire compétente de chaque OPCA et sont mentionnés dans un document que l'OPCIBA et l'OPCAMS tiennent à disposition des entreprises et salariés relevant du champ de la fabrication de l'ameublement et qui précise les conditions d'examen.

8.1.8— Développement de la fonction tutorale

- Objectifs

Un certain nombre d'entreprises de la fabrication de l'ameublement ont recours à la formation en situation de travail. Les savoir-faire ou les nouvelles techniques sont transmis par les collègues qualifiés et plus expérimentés qui encadrent les salariés en contrat d'alternance.

Les signataires conviennent de promouvoir la fonction tutorale et encouragent l'employeur à choisir pour chaque contrat de professionnalisation, un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Ce salarié, volontaire, justifie de deux années d'expérience minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Le Comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, sont informés des salariés retenus pour assurer une fonction tutorale.

- Conditions de prise en charge

Pour permettre le développement des actions de formation à l'exercice de la fonction tutorale et renforcer la formation en situation professionnelle, les signataires conviennent que les OPCA de la branche pourront prendre en charge, dans le cadre des contrats de professionnalisation, les formations de tuteurs dans la limite d'un stage par salarié tous les six ans ainsi que les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale selon les conditions prévues par l'article 15.2 de cet accord, dans la limite des plafonds fixés par décret.

Toutefois, pour lui permettre d'assurer au mieux son rôle de tuteur, l'intervalle minimal entre deux formations est réduit à quatre ans lorsque, durant quatre années consécutives, le salarié concerné n'a pas exercé de fonction tutorale..

- Rôle du tuteur

Le tuteur est chargé :

- d'accompagner le nouvel embauché dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel
- de contribuer à l'acquisition de compétences et d'aptitudes professionnelles au travers d'actions de formation en situation professionnelle
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat de professionnalisation.

Le tuteur dispose du temps nécessaire à l'exercice de sa mission.

- Charte de la fonction tutorale

Les signataires incitent les entreprises à promouvoir et à valoriser la fonction tutorale en attribuant par exemple une prime de tutorat, une gratification, une qualification adaptée, des congés, etc....

De plus, pour accompagner les entreprises et les salariés concernés, les signataires ont défini une « Charte de la fonction tutorale » annexée au présent accord.

Les organismes financeurs (OPCIBA et OPCAMS) joindront un exemplaire du «guide du tuteur» (qui figure dans la charte) avec chaque accord de prise en charge envoyé à l'entreprise.

Enfin, les signataires demandent à la CPNE de préparer la mise en place d'un CQP de tuteur.

8.2 – LES PERIODES DE PROFESSIONNALISATION

8.2.1 - Publics et objectifs

Les périodes de professionnalisation ont pour objectif de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés sous contrat de travail à durée indéterminée.

Elles concernent :

- Les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations, conformément aux priorités définies dans les préconisations des études prospectives et 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 45ème anniversaire, sous réserve de justifier d'une année de présence dans l'entreprise, souhaitent consolider 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 maternité ou les hommes et les femmes après 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 Certificats de Qualification Professionnelle).

8.2.2 - Durée de la formation

La durée de formation ouverte au titre de la période de professionnalisation est au minimum de 28 heures (sauf exception validée par l'OPCA dont dépend l'entreprise) et au maximum de 210 heures .

Cette durée peut être portée à 1190 heures pour les formations diplômantes ou qualifiantes liées aux priorités de la branche.

8.2.3- Listes des qualifications accessibles

- Achat et logistique
- Administration : gestion, ressources humaines, comptabilité, informatique
- Commercial, développement export, marketing / vente
- Création, conception, design ameublement et design industriel
- Fabrication artisanale et industrielle de mobilier
- Facture d'orgues
- Gestion de production,
- GPAO (automatisme, commandes numériques, etc...)
- Maintenance, mécanique
- Qualité et environnement
- Technologies de production et d'information
- Productique

Ayant pour objet la formation et le perfectionnement :

- des personnels de production et des services administratifs
- de l'encadrement et plus particulièrement de l'encadrement de proximité
- des tuteurs

8.2.4- Liste des publics prioritaires

Les personnels de production ou des services dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ou qui rencontrent des difficultés d'adaptation dans leur emploi, notamment :

Les opérateurs de production et les employés des services administratifs

dont les postes intègrent des technologies nouvelles, dont les tâches deviennent plus complexes et gagnent en autonomie et en réactivité.

Les personnels commerciaux

qui doivent faire face aux enjeux des nouveaux marchés , des nouveaux produits et modes de consommation et au développement de l'export.

Les techniciens et agents de maîtrise

dont les rôles sont profondément transformés : formations générales, formations développant les compétences techniques, notamment la recherche et l'innovation, et l'aptitude à animer des équipes.

Les ingénieurs et cadres

dont les fonctions requièrent de nouvelles compétences : maîtriser les disciplines telles que la démarche stratégique, le marketing, l'analyse financière, le contrôle de gestion, la logique approvisionnement...

Pour ces catégories de salariés, en fonction des ressources de chaque OPCA concerné [OPCIBA ou OPCAMS] et conformément à ses règles de fonctionnement, les actions d'accompagnement et de formation liées à la période de professionnalisation donnent lieu, en priorité sur les fonds réservés aux périodes de professionnalisation, à une participation financière de celui ci.

8.2.5- Modalités de mise en oeuvre

La mise en œuvre d'une période de professionnalisation est subordonnée à l'accord de prise en charge des actions de formation liées à la période de professionnalisation, par l'OPCA [OPCIBA et OPCAMS] dont relève l'entreprise.

Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement.

Dans l'entreprise ou l'établissement de moins de cinquante salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d'au moins deux salariés.

Les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation, pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération.

Les actions de périodes de professionnalisation se déroulent pendant le temps de travail. Toutefois, elles peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail en accord entre l'employeur et le salarié. Dans ce cas, l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit la formation et satisfait aux évaluations prévues.

8.2.6 - Missions confiées à la CPNE dans le cadre des périodes de professionnalisation

La CPNE définit :

- les critères
- l'échéancier

Elle propose aux partenaires sociaux, dans les 18 mois, une éventuelle mise à jour des listes suivantes :

- objectifs prioritaires
- qualifications accessibles.
- publics dans la branche et des publics prioritaires

au regard desquels les OPCA de la branche [OPCIBA et OPCAMS] examinent les demandes de financement présentées par les entreprises.

Ces priorités, critères et échéancier sont mis en œuvre et suivis par la section paritaire compétente de chaque OPCA et sont mentionnés dans un document que l'OPCIBA et l'OPCAMS tiennent à disposition des entreprises et salariés relevant du champ de la fabrication de l'ameublement et qui précise les conditions d'examen.

ARTICLE 9 – DEVELOPPEMENT DE L'APPRENTISSAGE

9.1 – LES ENJEUX

Considérant que le développement de l'apprentissage :

- est une priorité de la profession
- s'inscrit pleinement dans les objectifs de cet accord
- nécessite des moyens importants en personnel, en équipement et en matériel pour s'adapter à l'évolution des techniques et des marchés

les signataires confirment leur volonté :

- d'assurer la cohérence de la politique emploi-formation
- de développer l'apprentissage et les premières formations technologiques et professionnelles
- d'assurer le développement des CFA du secteur
- de renforcer les dispositifs en faveur de l'emploi et de la formation des jeunes pour développer les compétences du secteur et conduire une politique efficace de l'emploi
- de poursuivre la dynamique d'insertion des jeunes pour préparer l'avenir et renforcer la compétitivité du secteur

En outre, pour tenir compte des modifications déjà intervenues dans l'organisation sectorielle de l'apprentissage et de celles qui pourraient résulter de la réforme législative, les partenaires sociaux s'engagent à se retrouver dans les meilleurs délais afin de mettre au point :

- l'examen de la faisabilité d'une mutualisation de la taxe d'apprentissage
- le suivi de la répartition de la taxe d'apprentissage
- la coordination des initiatives nationales et régionales en matière d'apprentissage.

Une fois par an, la CPNE définit les orientations annuelles en faveur du développement de l'alternance et de l'apprentissage et veille à l'exécution de leur mise en oeuvre 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.

Elle peut par ailleurs 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.

De manière générale, elle est informée des questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des CFA ; pour ce faire, elle est notamment destinataire du procès verbal de toutes les réunions des conseils de perfectionnement de chacun des CFA concernés ; elle a notamment connaissance des budgets prévisionnels et réalisés tels que transmis aux services régionaux compétents.

La CPNE est également tenue au courant de l'activité alternance des organismes gestionnaires des CFA visés à l'article 15.3.

9.2 – FONCTIONNEMENT DES CFA

Afin d'accompagner le développement des CFA de la branche, les signataires conviennent que les organismes collecteurs pourront prendre en charge une partie de leurs dépenses de fonctionnement.

9.2.1- Transfert partiel des fonds

Les signataires conviennent d'organiser le transfert d'une partie des fonds collectés au titre du « 0,15% » ou du « 0,50% » par les OPCA de la branche :

- l'OPCAMS - Organisme paritaire collecteur agréé des métiers et services
- l'OPCIBA - Organisme paritaire collecteur agréé des industries du bois et de l'ameublement

9.2.2- CFA destinataires

Ce transfert sera opéré chaque année, selon les conditions définies article 15.3 vers les CFA de la branche.

9.2.3- Modalités

Chaque année, à l'issue de la collecte, le Conseil de perfectionnement paritaire de chacun des CFA concernés présentera sa demande à la section paritaire compétente des OPCA.

Cette demande sera accompagnée de la délibération du conseil de perfectionnement paritaire s'y rapportant et du budget prévisionnel présenté à cet effet.

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

Un bilan global sera présenté, avant toute nouvelle demande, aux sections paritaires concernées de chaque OPCA.

ARTICLE 10 – PLAN DE FORMATION

10.1- OBJET

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.

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.

10.2 - TYPES D' ACTIONS

10.2.1- Actions d'adaptation au poste de travail

Toute action suivie par le salarié pour assurer l'adaptation au poste de travail constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

10.2.2- Actions liées à l'évolution de l'emploi ou qui participent au maintien dans l'emploi

Ces actions sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien de la rémunération.

Elles peuvent dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail, avec l'accord écrit du salarié.

Les heures correspondant à ce dépassement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires et ne donnent lieu ni à repos compensateur, ni à majoration dans la limite par an et par salarié de 50 heures .

10.2.3- Actions de développement des compétences des salariés

Ces actions sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien de la rémunération.

Ces actions peuvent s'effectuer hors temps de travail, dans la limite de 80 heures par an et par salarié, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur qui peut être dénoncé dans les 8 jours.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50% de rémunération nette de référence du salarié concerné. Les modalités de détermination du salaire horaire de référence sont fixées par décret.

Lorsque tout ou partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail, ces actions donnent lieu à un engagement du salarié et une reconnaissance de l'entreprise. L'employeur définit avec le salarié, avant le départ en formation les engagements auxquels il souscrit si le salarié suit la formation et satisfait aux évaluations prévues.

ARTICLE 11 – MODALITES PARTICULIERES

11.1 – Droit individuel à la formation (DIF)

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée dans la branche de la fabrication de l'ameublement, disposant d'une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise qui l'emploie au 1^{er} janvier qui suit la signature de l'accord, bénéficie chaque année, d'un droit individuel à la formation (DIF) d'une durée de 20 heures. Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée pro rata temporis.

Les droits acquis peuvent être cumulés sur une durée de six ans. Au terme de cette durée, et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le droit individuel reste plafonné à 120 heures.

Ce dispositif s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base des droits annuels acquis pro rata temporis.

Les salariés employés en CDD bénéficient également du DIF calculé prorata temporis dès lors qu'au 1^{er} janvier qui suit la signature de l'accord, ils justifient avoir travaillé pendant quatre mois au cours des 12 derniers mois.

Les actions de formation retenues au titre du Droit individuel à la formation (DIF) sont :

- des actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances
- des actions de qualification.

Elles se déroulent en dehors du temps de travail et donnent lieu à un versement par l'entreprise d'une « allocation formation » correspondant à 50% de la rémunération nette de référence du salarié concerné. Les modalités de détermination du salaire horaire de référence sont fixées par décret.

La mise en œuvre du DIF relevant de l'initiative du salarié, les actions de formation retenues à ce titre peuvent se dérouler pendant le temps de travail après accord entre le salarié et son employeur. Ces actions donnent alors lieu, pendant leur réalisation, au maintien par l'entreprise de sa rémunération.

Chaque salarié est informé chaque année par écrit du total des droits acquis au titre du DIF .

Le DIF est "transférable" en cas de licenciement du salarié, sauf pour faute grave ou faute lourde.

Dans ce cas, le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF et n'ayant pas été utilisée, est calculé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise.

Les sommes correspondant à ce montant doivent permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, lorsqu'elle a été demandée par le salarié avant la fin du délai-congé.

A défaut d'une telle demande, le montant correspondant au DIF n'est pas dû par l'employeur.

Dans la lettre de notification du licenciement, l'employeur est tenu, le cas échéant, d'informer le salarié qu'il licencie de ses droits en matière de DIF, notamment de la possibilité de demander pendant le délai-congé à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du délai-congé.

En cas de départ à la retraite, le DIF n'est pas « transférable ».

11.2 – Formation et technologies de l'information et de la communication

Les signataires confirment leur volonté de favoriser la personnalisation des parcours de formation, le développement de la formation en situation professionnelle et le recours aux nouvelles technologies éducatives.

A ce titre, les investissements spécifiques concernant l'utilisation des technologies de l'information et de communication dans la mesure où ils facilitent l'auto-formation, notamment le « e-formation », pourront être imputables au titre du plan.

<p><u>TITRE V</u> DISPOSITIONS PARTICULIERES</p>
--

Les signataires demandent à la Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) d'élaborer des recommandations en faveur de l'égalité d'accès à la formation professionnelle des publics suivants.

ARTICLE 12 – EGALITE PROFESSIONNELLE HOMME/FEMME

Les signataires conviennent qu'il ne doit être fait aucune distinction entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation.

Ils s'engagent à favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle.

ARTICLE 13 - INSERTION PROFESSIONNELLE DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

Les signataires s'engagent à favoriser l'accès des personnes handicapées à l'ensemble des dispositifs de formation prévus dans le présent accord dans le respect du principe d'égalité et en encourageant les entreprises à mettre en place les mesures appropriées.

Le cas échéant , elles pourront bénéficier d'actions spécifiques de formation ayant pour objet :

- leur insertion ou réinsertion professionnelle,
- leur maintien dans l'emploi
- le développement de leurs compétences
- l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle.

Des partenariats pourront être conclus avec les organismes habilités.

TITRE VI MISSIONS CONFIEES A LA CPNE

Ce titre 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 transposition de la réforme de la formation professionnelle dans la branche et 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 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 les critères de prise en charge et l'échéancier dans le cadre de la mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation.
- définit et met à jour les priorités relatives aux dérogations des durées de l'action de professionnalisation ou de la durée de formation dans le cadre des contrats de professionnalisation.
- définit les objectifs de professionnalisation spécifiques aux périodes de professionnalisation.
- 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
- demande aux partenaires sociaux, si besoin, de valider la liste des CFA bénéficiaires du transfert partiel des sommes collectées au titre du «0,15% » de l'OPCAMS (cf.15.3).

TITRE VII DISPOSITIONS FINANCIERES

Ce titre complète notamment l'accord du 21 décembre 1994 relatif à la participation des entreprises au financement de la formation professionnelle modifié par avenant du 29 mars 1995.

Les entreprises de la fabrication de l'ameublement sont tenues d'affecter à l'OPCIBA ou à l'OPCAMS tout ou partie de leur participation au développement de la formation professionnelle continue

ARTICLE 14 – PARTICIPATION AU DEVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

14.1 – ENTREPRISES DE 10 SALARIES ET PLUS

Pour les salaires versés à compter du 1er janvier 2004

Les employeurs occupant au moins dix salariés doivent consacrer une contribution minimale de 1,6 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence qui se décompose comme suit :

- Versement au moins égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence au FONGECIF à compétence interprofessionnelle et régionale dont l'entreprise relève, au titre du CIF (congé individuel de formation)
- Versement au moins égal à 0,50 % des rémunérations de l'année de référence à l'OPCIBA.

Ce versement pourra financer :

- les dépenses de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation
 - les actions de formation et d'exercice de la fonction tutorale
 - les dépenses de fonctionnement de centres de formation d'apprentis selon les conditions définies à l'article 15.3
 - les dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications visé à l'article 2.
 - les dépenses de formation à l'entretien professionnel selon les conditions fixées à l'article 15.4.
- Le solde, soit une contribution minimale de 0,90% des rémunérations de l'année de référence, est versé à l'OPCIBA selon les modalités suivantes :
 - avant le 1^{er} Mars de l'année N, au minimum 0,30% de la masse salariale de l'année N-1 (brut fiscal déclaré sur la DADS). Ce versement constitue une dépense libératoire au titre de la participation obligatoire au développement de la formation professionnelle continue affectée au plan de formation pour l'année N ;

- avant le 1^{er} Mars de l'année N+1, le solde des sommes qui n'auront pas fait l'objet d'une exonération directe ou d'un engagement de dépense au cours de l'année N,

pour permettre la prise en charge des dossiers de demande de financement présentés par les entreprises employant au moins 10 salariés au titre de leur plan de formation, notamment en fonction du montant du versement de la contribution reçue à ce titre.

Cette contribution sera notamment consacrée au financement des dépenses liées à la mise en œuvre d'actions de formation réalisées par l'entreprise au bénéfice de ses salariés :

- actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation ou dans celui du DIF
- prise en charge des frais de transport, de repas et d'hébergement ainsi que des rémunérations des salariés correspondant aux actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation, ou du contrat ou de la période de professionnalisation,
- dépenses engagées au titre du bilan de compétences ou de VAE
- prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail,
- des actions et moyens visées à l'article 11.2.

14.2.– ENTREPRISES DE MOINS DE 10 SALARIES

14.2.1 – Entreprises relevant de l'OPCAMS

A compter du 1er janvier 2004, les entreprises artisanales de la fabrication de l'ameublement de moins de 10 salariés inscrites au Répertoire des Métiers et relevant de l'OPCAMS, sont tenues de verser en totalité à l'OPCAMS une contribution minimale égale à 0,60 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence. Cette contribution se décompose comme suit :

- Affectation à concurrence de 0,15 % du montant des salaires au financement :
 - Des actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation,
 - Des actions de formation et d'exercice de la fonction tutorale,
 - Des dépenses de fonctionnement de centres de formation d'apprentis selon les conditions définies à l'article 15.3
 - Des dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications visé à l'article 2.
 - Les dépenses de formation à l'entretien professionnel selon les conditions fixées à l'article 15.4.

- L'affectation du solde sera, notamment, consacré au financement des dépenses liées à la mise en œuvre d'actions de formation réalisées par l'entreprise au bénéfice de ses salariés :
 - actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation ou dans celui du DIF
 - prise en charge des frais de transport, de repas et d'hébergement ainsi que des rémunérations des salariés correspondant aux actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation, ou du contrat ou de la période de professionnalisation,
 - dépenses engagées au titre du bilan de compétences ou de VAE
 - prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail,
 - des actions et moyens visées à l'article 11.2

14.2.2 – Entreprises ne relevant pas de l'OPCAMS

A compter du 1^{er} janvier 2004, les entreprises de la facture d'orgues et les entreprises artisanales de la fabrication de l'ameublement ne relevant pas de l'OPCAMS, sont tenues de verser en totalité à l'OPCIBA, 0,40% du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

A compter du 1^{er} janvier 2005, les entreprises de la facture d'orgues et les entreprises artisanales de la fabrication de l'ameublement ne relevant pas de l'OPCAMS sont tenues de verser en totalité à l'OPCIBA, 0,55% du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

- Affectation à concurrence de 0,15 % du montant des salaires au financement :
 - Des actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation,
 - Des actions de formation et d'exercice de la fonction tutorale,
 - Des dépenses de fonctionnement de centres de formation d'apprentis selon les conditions définies à l'article 15.3
 - Des dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications visé à l'article 2.
 - Les dépenses de formation à l'entretien professionnel selon les conditions fixées à l'article 15.4.
- L'affectation du solde sera consacré au financement des dépenses liées à la mise en œuvre d'actions de formation réalisées par l'entreprise au bénéfice de ses salariés :
 - actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation ou dans celui du DIF
 - prise en charge des frais de transport, de repas et d'hébergement ainsi que des rémunérations des salariés correspondant aux actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation, ou du contrat ou de la période de professionnalisation,
 - dépenses engagées au titre du bilan de compétences ou de VAE
 - prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail
 - des actions et moyens visées à l'article 11.2.

ARTICLE 15 – DISPOSITIONS SPECIFIQUES

15.1 – FINANCEMENT DES CONTRATS ET PERIODES DE PROFESSIONNALISATION

Les OPCA de la branche [OPCIBA et OPCAMS] prennent en charge les actions d'évaluation et de formation afférentes aux contrats et périodes de professionnalisation sur la base des forfaits horaires suivants.

Le forfait horaire de base maximum est fixé à 9,15€

Ce forfait peut faire l'objet d'une modulation en fonction de la nature et du coût de la prestation entre 5€ et 12€ selon les critères définis par la section paritaire compétente de l'OPCA concerné.

15.2 – FORFAITS TUTEURS

Dans le cadre des contrats de professionnalisation, les OPCA de la branche [OPCAMS et OPCIBA] assurent la prise en charge des actions de formation ainsi que les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale dont bénéficient les nouveaux embauchés selon les conditions suivantes.

15.2.1 – Coûts liés à la formation à la fonction tutorale

Plafond horaire de 15,24€ par heure de formation - durée maximale 35 h

Ces dépenses comprennent :

- les frais pédagogiques
- les rémunérations
- les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles
- les frais de transport et d'hébergement.

15.2.2 – Coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale

Plafond de 230 € par mois et par tuteuré dans la limite de 3 par tuteur.

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 savoirs faire professionnels.
- assurer la liaison avec les organismes chargés de la formation ou de l'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise.

15.3 – DEPENSES DE FONCTIONNEMENT DES CFA

Conformément à l'article 9.2 du présent accord :

- Dans la limite des fonds nécessaires tels que définis à l'article 9.2.3 une provision équivalente à 25% minimum, des sommes collectées par l'OPCIBA au titre du 0,50% pour les entreprises de plus de dix salariés et au titre du 0,15% pour les entreprises de la facture d'orgues de moins de dix salariés et les entreprises artisanales de la fabrication de l'ameublement de moins dix salariés ne relevant pas de l'OPCAMS, sera constituée, chaque année au bénéfice, notamment, 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 actuellement 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).
- Dans la limite des fonds nécessaires tels que définis à l'article 9.2.3 une provision équivalente à 25% minimum des sommes collectées par l'OPCAMS au titre de 0,15% pour les entreprises artisanales de moins de dix salariés inscrites au répertoire des métiers relevant de l'OPCAMS sera constituée, chaque année, au bénéfice du CFA de l'Ameublement « La Bonne Graine » de la Chambre d'Apprentissage de l'Ameublement de Paris (75) et d'autres CFA de la branche, notamment le CFA de Bains (43), CFA interprofessionnel de Joué-les-Tours (37). Si besoin, la CPNE demande aux partenaires sociaux de valider la liste des autres CFA bénéficiaires.

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

15.4 – FORMATION A L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Dans le cadre de la mise en place de l'entretien professionnel, les OPCA de la branche [OPCAMS et OPCIBA] assurent 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 « 0,50% ».

Forfait horaire maximum : 22 € dans la limite de 14 heures maximum

ARTICLE 16: FORCE OBLIGATOIRE DE L'ACCORD

Les accords d'entreprise et d'établissement ayant le même objet ne peuvent comporter des clauses dérogeant aux dispositions du présent accord et, le cas échéant, ses avenants, sauf dispositions plus favorables.

ARTICLE 17 : DEPOT ET EXTENSION

Le présent accord sera déposé conformément à la Loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires. Copie du récépissé du dépôt leur sera adressée.

ARTICLE 18 : DATE D'ENTREE EN VIGUEUR

Le présent accord s'applique à partir du premier jour qui suit son dépôt.

Fait à Paris, le 6 octobre 2004

Organisations patronales :

G.P.F.O.

SFL

UNAMA

UNIFA

Organisations de salariés :

BATI MAT T.P. C.F.T.C.

C.G.T.

FG BTP BOIS-C.G.T.F.O.

FIBOPA CFE CGC

FNCB CFDT