

Convention collective

INDUSTRIE DES PANNEAUX À BASE DE BOIS



N° de brochure : 3113

N° IDCC : 2089

Date de dernière mise à jour : 2020-08-03

Sommaire

Convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois du 29 juin 1999	1
<i>Champ d'application</i>	1
<i>Adhésion</i>	1
<i>Dépôt</i>	1
<i>Date d'entrée en vigueur</i>	1
<i>Durée de la convention</i>	1
<i>Avantages acquis</i>	1
<i>Procédure d'interprétation et de conciliation</i>	1
<i>Révision</i>	2
<i>Dénonciation et conséquences</i>	2
<i>Organisation matérielle des commissions paritaires</i>	2
<i>Participation aux commissions paritaires ou mixtes</i>	2
<i>Droit syndical</i>	3
<i>Délégués du personnel</i>	3
<i>Délégués du personnel : collèges électoraux (1)</i>	3
<i>Elections des délégués du personnel</i>	4
<i>Information du personnel</i>	4
<i>Organisation des élections</i>	4
<i>Organisation du scrutin</i>	4
<i>Vote par correspondance</i>	4
<i>Bureau de vote</i>	5
<i>Vote</i>	5
<i>Comité d'entreprise</i>	5
<i>Délégation unique</i>	5
<i>Election des membres du comité d'entreprise</i>	5
<i>Comité d'entreprise : collèges électoraux</i>	5
<i>Financement des oeuvres sociales et activités culturelles de l'entreprise</i>	6
<i>Hygiène, sécurité et conditions de travail</i>	6
<i>Embauchage</i>	6
<i>Classifications professionnelles</i>	6
<i>Salaires minima conventionnels mensuels</i>	6
<i>Clause de non-concurrence</i>	7
<i>Emploi et rémunération des jeunes</i>	7
<i>Emploi des femmes</i>	7
<i>Formation professionnelle continue</i>	8
<i>Apprentissage, formation et perfectionnement professionnel</i>	8
<i>Protection de la maternité</i>	8
<i>Congés de maternité ou d'adoption</i>	8
<i>Congé parental d'éducation</i>	8
<i>Conditions d'emploi du personnel temporaire</i>	8
<i>Emploi des personnes handicapées</i>	8
<i>Travail à temps partiel</i>	8
<i>Emplois multiples</i>	9
<i>Polyvalence</i>	9
<i>Travail posté</i>	9
<i>Travail en continu</i>	9
<i>Temps de travail</i>	11
<i>Travail exceptionnel le dimanche et les jours fériés légaux, à l'exclusion du 1er Mai</i>	12
<i>Travail exceptionnel le 1er Mai</i>	12
<i>Indemnités d'emploi</i>	12
<i>Modification d'une clause du contrat de travail</i>	12
<i>Vacance ou création de poste</i>	12
<i>Changement de résidence</i>	13
<i>Frais de déplacement</i>	13
<i>Rupture du contrat de travail du fait de l'employeur</i>	13
<i>Rupture du contrat de travail du fait du salarié</i>	13
<i>Licenciement pour motif économique</i>	13
<i>Indemnités de licenciement</i>	13
<i>Certificat de travail</i>	13
<i>Détermination du salaire de référence</i>	14
<i>Ancienneté</i>	14
<i>Prime d'ancienneté</i>	14
<i>Absences</i>	14
<i>Absences pour maladie ou accident</i>	14
<i>Service national</i>	14
<i>Congés annuels</i>	15
<i>Indemnité de congés annuels payés</i>	15
<i>Jours fériés</i>	15
<i>Congés exceptionnels</i>	15
<i>Autorisation d'absence pour garde d'enfant malade</i>	16
<i>Interruptions accidentelles du travail</i>	16
<i>Récupération des heures non travaillées à l'occasion d'une interruption collective du travail</i>	16
<i>Inventions des salariés</i>	16
<i>Départ à la retraite</i>	16
<i>Prévoyance</i>	16
<i>Commission de formation</i>	17
<i>Publicité relative à la convention</i>	17
<i>Textes Attachés</i>	17
<i>Protocole d'accord du 29 juin 1999</i>	17

Annexe I - Catégorielles : Ouvriers Annexe à la convention collective nationale du 29 juin 1999	17
Domaine d'application	17
Période d'essai	17
Délai-congé	18
Affectation provisoire	18
Indemnisation complémentaire pour maladie ou accident	18
Annexe I - Catégorielles : Employés et techniciens Annexe à la convention collective nationale du 29 juin 1999	18
Domaine d'application	18
Période d'essai	18
Délai-congé	18
Affectation provisoire	18
Indemnisation complémentaire : pour maladie ou accident	19
Annexe I - Catégorielles : Agents de maîtrise Annexe à la convention collective nationale du 29 juin 1999	19
Champ d'application	19
Période d'essai	19
Délai-congé	19
Affectation provisoire	19
Durée et organisation du travail	19
Maladie - Accident	19
Annexe I - Catégorielles : Cadres Annexe à la convention collective nationale du 29 juin 1999	20
Domaine d'application	20
Contrat de travail	20
Période d'essai	20
Délai-congé	20
Licenciement pour cause personnelle	20
Déplacements	20
Changement de résidence	20
Maladie ou accident	20
Congé annuel supplémentaire payé	21
Indemnité de départ en retraite	21
Annexe II - Modèle de publicité pour information des salariés, Annexe à la convention collective nationale du 29 juin 1999	21
Accord national du 27 mai 1987 relatif à la formation en alternance des jeunes de 16 à 25 ans	21
Formation en alternance des jeunes de 16 à 25 ans dans les industries lourdes du bois	21
Champ d'application	21
Taux de contribution	22
Gestion des fonds	22
Rôle du conseil de perfectionnement	22
Financement de la formation en alternance	22
Adhésion	22
Extension	22
Accord du 29 juin 1999 relatif aux classifications professionnelles	22
Application de l'accord	22
Durée de l'accord	22
Procédure de révision et de dénonciation	22
Interprétation de l'accord	23
Conciliation	23
Classification des salariés	23
Classification des ouvriers de fabrication	23
Classification des ouvriers d'entretien	25
Classification des employés et des techniciens	25
Classification des agents de maîtrise	25
Classification des cadres	26
Définition du salaire minimal mensuel	27
Prime de production et/ou de rendement	27
Salaires minimaux de référence	27
Avantages acquis	27
Accord du 29 juin 1999 relatif au financement de la formation professionnelle et de la formation en alternance	27
Chapitre préliminaire Champ d'application	27
Chapitre Ier Dispositions financières	28
Entreprises de plus de 10 salariés	28
Entreprises de moins de 10 salariés	28
Date de versement	28
Chapitre II : Rôle de la section professionnelle paritaire de l'OPCIBA pour les formations en alternance	28
Mutualisation	28
Mission de la section	28
Chapitre III : Dispositions diverses	28
Date d'effet	28
Extension	28
Clause de sauvegarde	28
Durée de l'accord	29
Adhésion	29
Accord du 29 juin 1999 relatif à la négociation des objectifs et des moyens de la formation professionnelle	29
Préambule	29
I. - Nature des actions de formation et ordre de priorité	29
II. - Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation	29
III. - Rôle des comités d'entreprise ou d'établissement et des commissions de formation	30
IV. - Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises du point de vue de la formation professionnelle	30
V. - Durée de l'accord et conditions d'application	30
Accord national du 14 décembre 1999 relatif au capital de temps de formation dans les industries des panneaux à base de bois	30
Préambule	31
Champ d'application	31
Objet	31

Nature des actions de formation	31
Durée et organisation des actions	31
Réalisation de la formation	31
Publics prioritaires (1)	31
Conditions requises	31
Procédures de mise en oeuvre	31
Absences simultanées	32
Modalités de prise en charge	32
Information : Article 11.1. Information du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel	32
Statut des salariés bénéficiaires du capital de temps de formation	32
Contribution	32
Suivi du dispositif	32
Dépôt et entrée en vigueur	33
Annexe I à l'accord national du 14 décembre 1999 relatif au capital temps de formation	33
Annexe II à l'accord national du 14 décembre 1999 relatif au capital temps de formation	33
Avenant du 18 janvier 2000 relatif à l'adhésion de la branche à l'OPCIBA	34
Préambule	34
Champ d'application	34
Objet	34
Dépôt et entrée en vigueur	34
Procès-verbal du 29 juin 2000 relatif à la pause et à la notion du temps de travail effectif	34
Pause et notion du temps de travail effectif Application de l'article 44	34
Procès-verbal du 27 juin 2001 relatif à la majoration des heures travaillées le dimanche entre 22 heures et 5 heures	35
Majoration des heures travaillées le dimanche entre 22 heures et 5 heures Application de l'article 44	35
Avenant du 28 novembre 2001 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi	36
Chapitre préliminaire	36
Chapitre Ier : Champ d'action	36
Chapitre II : Compétences de la commission paritaire nationale de l'emploi	36
Chapitre III : Fonctionnement de la commission paritaire nationale de l'emploi	37
Chapitre IV : Dénonciation de l'accord, adhésion, clause de substitution	38
Chapitre V : Extension, dépôt, entrée en vigueur	38
Dépôt	38
Extension	38
Entrée en vigueur	38
Chapitre VI : Force obligatoire de l'accord	38
Avenant n° 1 du 20 février 2003 à l'accord du 9 juillet 2002 sur la cessation anticipée d'activité	38
Champ d'application	38
Conditions générales d'application	39
Conditions d'accès au dispositif de cessation anticipée d'activité pour les travailleurs handicapés	39
Période d'adhésion aux mesures de cessation d'activité	39
Modalités de versement de l'allocation	39
Dépôt	39
Extension	39
Procès-verbal du 16 avril 2003 relatif aux congés exceptionnels	39
Avenant n° 1 du 24 novembre 2004 à l'accord du 28 novembre 2001 portant création d'une CPNE	40
Accord du 26 mars 2008 relatif à la politique salariale pour l'année 2008	40
Accord du 26 mars 2008 relatif à l'entretien professionnel, au bilan de compétences et au passeport formation	42
Avenant n° 1 du 26 novembre 2008 à l'accord du 26 mars 2008 relatif à l'entretien professionnel, au bilan de compétences et au passeport formation	45
Accord du 30 juin 2010 relatif à la collecte des contributions de la formation professionnelle continue	46
Préambule	46
Titre Ier Dispositions générales	46
Titre II Dispositions relatives à la collecte des contributions formation par OPCA 3 +	46
Titre III Dispositions diverses	47
Avenant n° 1 du 7 juillet 2011 à l'accord du 30 juin 2010 relatif à la répartition des fonds pour la formation professionnelle continue	47
Accord du 7 juillet 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	49
Préambule	49
Procès-verbal d'interprétation du 15 février 2012 relatif aux classifications	51
Annexe I	52
Accord du 15 juin 2012 relatif à la commission paritaire de validation des accords	52
Préambule	53
Titre Ier Commission paritaire de validation	53
Titre II Procédure de validation	54
Titre III Dispositions diverses	55
Annexe	55
Accord du 23 octobre 2014 relatif au contrat de génération	56
Préambule	56
Accord du 11 décembre 2012 relatif à l'entretien professionnel, au bilan de compétences et au passeport orientation et formation	60
Préambule	60
Annexe	64
Accord du 1er juillet 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	64
Préambule	64
Annexe	70
Accord du 1er juillet 2015 relatif à la collecte des contributions de formation professionnelle continue	70
Préambule	70
Titre Ier Dispositions générales	70
Titre II Dispositions relatives à la collecte des contributions formation par l'OPCA de branche	71
Titre III Dispositions diverses	72
Avenant n° 1 du 16 décembre 2015 à l'accord du 11 décembre 2012 relatif à l'entretien professionnel	72
Avenant n° 1 du 11 mai 2016 modifiant le champ d'application et les rémunérations annuelles garanties	74
Accord du 28 juin 2016 relatif à la collecte des contributions de formation professionnelle continue	76
Préambule	76

Titre 1er Dispositions générales	76
Titre II Dispositions relatives à la collecte des contributions formation par l'Opca de branche	77
Titre III Dispositions diverses	77
Adhésion par lettre du 13 décembre 2016 de FG FO construction à la convention collective	78
Accord du 13 décembre 2017 relatif à la collecte des contributions de formation professionnelle continue	78
Préambule	78
Titre 1er Dispositions générales	78
Titre II Dispositions relatives à la collecte des contributions formation par l'OPCA de branche	79
Titre III Dispositions diverses	80
Adhésion par lettre du 5 mars 2018 de la FIBOPA CFE-CGC à la convention collective	80
Accord du 30 mars 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI	80
Préambule	80
Accord du 20 décembre 2018 relatif à l'articulation des stipulations conventionnelles avec la négociation d'entreprise	82
Préambule	82
Textes Salaires	83
Accord du 19 juin 1999 relatif au maintien du pouvoir d'achat au titre de l'année 2000	83
Accord du 23 mars 2004 relatif aux salaires	85
Préambule	85
Accord du 22 mars 2006 relatif à la politique salariale 2006	88
Accord du 20 mars 2007 relatif aux salaires	92
Accord du 25 mars 2009 relatif à la politique salariale	95
Accord du 30 mars 2010 relatif à la politique salariale pour l'année 2010	96
Champ d'application	96
Rémunération annuelle garantie 2010	97
Barème de la prime d'ancienneté 2010 applicable à compter du premier jour du mois suivant la signature de l'accord	97
Égalité salariale entre les hommes et les femmes	97
Dispositions diverses	97
Accord du 29 mars 2012 relatif à la politique salariale pour l'année 2012	98
Accord du 27 mars 2013 relatif à la politique salariale pour l'année 2013	99
Accord du 15 juin 2018 relatif à la politique salariale 2018	101
Accord du 30 juin 2010 relatif à la répartition des sommes versées au FPSPP	102
Préambule	102
Textes Attachés	103
Dénonciation par lettre du 26 septembre 2014 de l'UFC de l'accord du 30 juin 2010 et de son avenant n° 1 du 7 juillet 2011	103
Dénonciation par lettre du 26 septembre 2014 de l'UIPP de l'accord du 30 juin 2010 et de son avenant n° 1 du 7 juillet 2011	103
Accord du 4 novembre 2015 relatif à la protection sociale complémentaire et à la création d'un régime frais de santé	103
Préambule	104
Accord professionnel du 19 décembre 2018 relatif à l'OPCO 2I	108
Préambule	109
Accord professionnel du 11 avril 2019 relatif aux certificats de qualification professionnelle	119
Préambule	119
Textes parus au JORF	JO-1
Nouveautés	NV-1
<i>Accord répartition du FPSPP (12 novembre 2013)</i>	NV-1
<i>Accord professionnel national relatif aux collectes des contributions de formation professionnelle continue dans les industries du bois et de l'importation des bois (2 juin 2016)</i>	NV-1
<i>Accord professionnel national du 7 avril 2020 portant sur les mesures exceptionnelles et les modalités d'organisation du travail dans les industries du bois et l'importation des bois face au Covid-19 (07 avril 2020)</i>	NV-1
Liste des sigles	SIG-1
Liste thématique	THEM-1
Liste chronologique	CHRO-1
Index alphabétique	ALPHA-1

Convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois du 29 juin 1999

Signataires	
Organisations patronales	Union des industries des panneaux de process ; Union des fabricants de contreplaqués ; Syndicat des fabricants de panneaux plaqués bois.
Organisations de salariés	Fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT.
Organisations adhérentes	Fédération générale FO construction, par lettre du 13 décembre 2016 (BO n°2017-2) ; FIBOPA CFE-CGC, par lettre du 5 mars 2018 (BO n°2018-18)

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

La présente convention règle sur l'ensemble du territoire français, y compris les DOM, les rapports de travail entre employeurs et salariés des deux sexes, quel que soit leur emploi, des entreprises dont l'activité principale relève, dans le cadre de la catégorie 16.21Z (anciennement 202Z) de la nomenclature des activités française, des catégories suivantes :

- a) Fabrication de panneaux de contreplaqués multiplis en bois, de toutes épaisseurs, bruts ou poncés ;
- b) Fabrication de panneaux de particules de bois ou autres matières ligneuses, bruts ou poncés ;
- c) Fabrication de panneaux de fibres de bois ou autres matières ligneuses, comprimés ou non, durs ou demi-durs, bruts ou poncés ;
- d) Fabrication de :
 - panneaux à âme épaisse en bois, lattés, lamellés ou panneautés, plaqués de bois ;
 - panneaux de particules replaqués de bois ;
 - panneaux à âme en placages, particules ou fibres de bois, surfacés ou mélaminés ;
 - panneaux stratifiés, peints, prépeints, laqués, enduits, imprimés, plastifiés, etc.

A l'exception de :

- fabrication d'articles en contreplaqués galbés ou moulés (selon nature) ;
- fabrication de bois déroulés ou tranchés pour placages ;
- fabrication d'éléments en bois dits « densifiés » en blocs, planches, lames ou profilés.

Les dispositions de la présente convention s'appliquent également, compte tenu des aménagements que pourrait prévoir leur contrat individuel de travail, aux salariés qui, postérieurement, seraient détachés temporairement dans un établissement situé hors du territoire métropolitain.

En annexe, aux conditions générales, figurent des dispositions particulières aux diverses catégories de salariés (annexes catégorielles).

Adhésion

Article 2

En vigueur étendu

Toute organisation syndicale de salariés ou d'employeurs représentative au plan national qui n'est pas signataire de la convention collective peut y adhérer ultérieurement, conformément aux articles L. 132-9 et L. 132-15 du code du travail.

Dépôt

Article 3

En vigueur étendu

La présente convention sera déposée par la partie patronale au nom des signataires, auprès des services du ministère chargé du travail, conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail et une demande d'arrêté d'extension sera immédiatement déposée.

Date d'entrée en vigueur

Article 4

En vigueur étendu

Sauf disposition particulière, la présente convention entre en vigueur le 1er juillet 1999.

Elle se substitue à cette date à toutes les dispositions conventionnelles nationales antérieurement appliquées dans les entreprises relevant de la présente convention ainsi qu'aux accords professionnels corollaires des dispositions conventionnelles.

Durée de la convention

Article 5

En vigueur étendu

La présente convention est conclue pour une période de 1 an à dater du 1er juillet 1999. Son application se poursuivra ensuite d'année en année par tacite reconduction.

Avantages acquis

Article 6

En vigueur étendu

La présente convention ne peut être en aucun cas la cause de restriction des avantages individuels acquis antérieurement par le salarié dans l'établissement qui l'emploie, à la date de la signature de la présente convention.

Les clauses de la présente convention remplaceront celles des contrats existants, y compris des contrats à durée déterminée, chaque fois que celles-ci seront moins avantageuses pour les salariés ou équivalentes.

Les dispositions de la présente convention ne font pas obstacle au maintien des usages plus favorables, reconnus dans certaines entreprises ou établissements.

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent, en aucun cas, s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises, à la suite d'usage ou convention.

Procédure d'interprétation et de conciliation

Article 7

En vigueur étendu

Tous les différends nés à l'occasion de l'application de la présente convention qui n'auraient pas été réglés directement sur le plan de l'entreprise seront soumis, par la partie la plus diligente, à la commission nationale paritaire d'interprétation ou de conciliation afin de rechercher une solution amiable.

La commission sera valablement saisie :

- du côté patronal par le canal d'un syndicat adhérent qui sera chargé de l'organisation matérielle de la commission ;
- du côté des salariés, par le canal d'une des organisations syndicales *signataires* (1) représentatives au plan national.

La saisine sera faite par lettre recommandée avec accusé de réception exposant le différend, adressée à chacune des parties concernées et précisant le différend dont il s'agit.

Cette commission sera composée, d'une part, de 2 représentants salariés de chacune des organisations syndicales signataires représentatives au plan national, ayant, si possible, participé à l'élaboration de la présente convention ou qui auront adhéré ultérieurement et, d'autre part, d'un nombre égal de représentants des employeurs. Ces représentants auront si possible participé à l'élaboration de la présente convention.

La commission devra entendre les parties en conciliation afin qu'elle puisse se prononcer si possible dans un délai de 1 mois et au maximum de 2 mois à dater de la réception de la demande initiale. Sur leur demande, les parties intéressées peuvent être entendues contradictoirement ou séparément par la commission. La commission conclut ses débats par un procès-verbal notifié aux parties.

L'interprétation écrite des textes sera communiquée aux organisations syndicales et au bureau des conventions collectives du ministère chargé du travail.

La non-comparution de la partie qui a introduit la saisine vaut renonciation.

Pendant toute la durée de la procédure d'interprétation et de conciliation, les parties s'engagent à ne décider ni grève ni lock-out.

Les dispositions prévues de la présente convention relatives aux frais de transport, d'hébergement et de repas des représentants salariés aux commissions paritaires ou mixtes s'appliqueront au bénéfice des salariés participant à la commission. Cette participation n'entraînera aucune perte de salaire.

(1) Terme exclu de l'extension (arrêté du 26 avril 2000, art. 1er).

Révision

Article 8

En vigueur étendu

Les clauses générales et/ou les annexes et les avenants de la présente convention, ainsi que les accords professionnels spécifiques, sont révisables au gré des parties respectivement signataires.

Toute organisation syndicale signataire introduisant une demande de révision devra l'accompagner d'un projet sur les points à réviser et l'adresser par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires.

Les négociations devront s'engager si possible dans un délai de 1 mois et au maximum dans les 2 mois suivant la date de réception de la demande de révision.

Pourront y participer toutes les organisations syndicales représentatives au plan national.

Toute modification apportée à la présente convention ou à l'une de ses annexes fera référence à la présente convention.

Il en sera de même pour tout additif.

Dénonciation et conséquences

Article 9

En vigueur étendu

Toute demande de dénonciation par l'une des parties signataires devra être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception et conformément à l'article L. 132-8 du code du travail.

Organisation matérielle des commissions paritaires

Article 10

En vigueur étendu

Les instances patronales concernées sont chargées de l'organisation matérielle des réunions paritaires, notamment en cas de révision ou de dénonciation.

Participation aux commissions paritaires ou mixtes

Article 11

En vigueur étendu

Les salariés mandatés par leur organisation syndicale pour participer aux réunions paritaires relevant de la présente convention collective sont autorisés à s'absenter de leur entreprise dans les conditions suivantes.

Réunions préparatoires

Chaque organisation syndicale pourra tenir une réunion préparatoire à la commission paritaire.

Cette réunion est limitée à 1 journée. Elle est organisée la veille de la réunion paritaire, sauf circonstances exceptionnelles dûment justifiées.

Le nombre de salariés participant à ces réunions est fixé à un salarié par établissement, avec un maximum de cinq par société et par organisation syndicale.

Réunions paritaires

Chaque délégation issue des organisations syndicales représentatives au plan national est constituée de 4 représentants, dont trois représentants minimum issus des entreprises de la profession.

Information préalable des entreprises

Le délégué informera son employeur dans les délais suffisants pour assurer son remplacement.

Il présentera à l'entreprise, sauf cas de force majeure, sa convocation syndicale écrite et nominative, pour justification de son absence au moins 2 jours ouvrés avant la réunion préparatoire.

Maintien de la rémunération

La rémunération des membres de la délégation est maintenue pour les réunions préparatoires et les réunions paritaires, lesquelles sont par ailleurs considérées comme temps de travail effectif pour l'application du contrat de travail.

La rémunération sera également maintenue aux salariés désignés par leur fédération et qui participent à ce titre aux réunions préparatoires. Chaque représentant remettra à son retour à son employeur une attestation de présence validée par l'organisation syndicale qui l'a convoqué.

Déplacements. - Remboursement de frais

Pour réduire les temps de transport (entre le domicile et le lieu de négociation et retour) et les coûts afférents tant en termes horaire que financier, les modes de transport (notamment l'avion en cas d'éloignement le justifiant) et les prises en charge correspondantes seront fixées par accord entre le salarié et l'entreprise. À défaut les frais d'hébergement seront remboursés sur la base du tarif établi annuellement par l'ACCROSS et les frais de déplacement selon barème du tarif SNCF 2e classe réservation comprise et sur présentation des justificatifs correspondants.

Sur demande individuelle des avances de frais seront accordées.

Délais de route, temps de récupération

Il sera fait application des règles applicables dans l'entreprise (notamment l'avion en cas d'éloignement) pour les salariés en déplacement professionnel. Le temps passé aux réunions préparatoires ou paritaires est considéré comme temps de travail effectif, ce temps est soit récupéré soit payé si la récupération n'est pas possible.

Les déplacements pourront s'effectuer de jour comme de nuit, en fonction des horaires des moyens de transport les mieux adaptés aux horaires des réunions et à ceux des entreprises.

Dans le cas de voyage de nuit, les intéressés seront remboursés de leurs frais de couchette en 2e classe ou à défaut en 1re classe SNCF.

Des délais de route sont prévus de la manière suivante :

- pour le personnel travaillant ou voyageant de jour : l'intéressé quittera son travail au plus tôt 4 heures avant le départ du train ; au retour, il reprendra son travail au plus tard 4 heures après l'arrivée du train ;

- pour le personnel travaillant ou voyageant de nuit : l'intéressé quittera son travail au plus tôt 9 heures avant le départ du train ; au retour, il reprendra son travail au plus tard 9 heures après l'arrivée du train.

Dans tous les cas précités, s'il n'y a pas une durée de travail équivalente à un demi-poste, l'intéressé ne reprendra pas son travail.

Le temps de repos hebdomadaire ou compensateur passé en réunion ou en voyage sera récupéré au plus tard dans les 15 jours suivant la réunion par accord entre la direction et l'intéressé, mais au moins un de ces jours de repos sera pris dès le retour de l'intéressé.

Droit syndical

Article 12

En vigueur non étendu

Article 12.1

Droit syndical. - Liberté d'opinion

Les parties contractantes reconnaissent la liberté, aussi bien pour les salariés que pour les employeurs, de s'associer pour la défense collective et individuelle de leurs intérêts matériels et moraux.

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garanti par la Constitution de la République, en particulier de la liberté individuelle et collective du travail.

Les syndicats professionnels peuvent s'organiser librement dans toutes les entreprises conformément aux dispositions du présent titre.

L'entreprise étant un lieu de travail, les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération l'appartenance à un syndicat pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

Il est interdit à tout employeur de prélever les cotisations syndicales sur les salaires de son personnel et de les payer au lieu et place de celui-ci.

Le chef d'entreprise ou ses représentants ne doivent employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelle qu'elle soit.

Toute mesure prise par l'employeur contrairement aux dispositions des alinéas précédents est considérée comme nulle de plein droit et donne lieu à des dommages et intérêts selon la loi.

Ces dispositions sont d'ordre public.

En conséquence, les employeurs ne prendront aucune mesure discriminatoire à l'égard des représentants syndicaux et des élus du personnel dans le cadre de l'exercice de leurs mandats et fonctions dans les entreprises.

Les employeurs s'engagent à observer les mêmes dispositions à l'égard des salariés quelles que soient leurs origines nationales, qu'ils appartiennent ou non à des organisations politiques ou religieuses. Le personnel s'engage à ne prendre en considération dans le travail ni les origines nationales, ni les opinions politiques ou religieuses des autres salariés, ni leur appartenance ou leur non-appartenance à un syndicat.

Article 12.2

Autorisation d'absence

En vue de faciliter la participation des salariés à la vie syndicale, des autorisations d'absence seront accordées pour assister aux assemblées statutaires de leurs organisations syndicales sur présentation dans un délai suffisant de la convocation écrite nominative émanant de l'organisme intéressé.

Article 12.3

Permanent syndical

Dans le cas où un salarié ayant plus de 1 an de présence dans son entreprise est appelé à quitter son emploi pour remplir la fonction de permanent syndical, il bénéficiera d'une priorité d'engagement, dans cet emploi ou dans un emploi équivalent, pendant toute la durée de son mandat et pendant les 2 mois qui suivront, à condition que son mandat n'excède pas 3 ans. La demande devra être présentée au plus tard dans le mois qui suit l'expiration du mandat de l'intéressé.

En cas de réembauchage dans l'établissement d'origine, l'intéressé bénéficiera de tous les avantages acquis à titre individuel à la date de son départ de l'établissement, notamment de ceux liés à l'ancienneté.

Les entreprises ne pourront déroger à ces dispositions.

Délégués du personnel

Article 13

En vigueur étendu

Le statut et la mission des délégués du personnel sont déterminés par la loi, ainsi que le nombre de délégués et les conditions pour être électeur ou éligible.

Délégués du personnel : collèges électoraux (1)

Article 14

En vigueur étendu

Le nombre et la composition des collèges électoraux varient en fonction du nombre de salariés de l'établissement, dans les conditions suivantes.

Effectif total de l'établissement	Nombre de cadres dans l'établissement	Nombre de collèges	Composition
11 à 25		1	Collège unique
26 à 100	Moins de 10	2	1er collège : ouvriers 2e collège : employés, techniciens, agents de maîtrise, cadres
	10 et plus	3	1er collège : ouvriers 2e collège : employés, techniciens, agents de maîtrise 3e collège : cadres
101 à 500	Moins de 10	3	1er collège : ouvriers 2e collège : employés, techniciens 3e collège : agents de maîtrise, cadres
	10 et plus	3	1er collège : ouvriers 2e collège : employés, techniciens, agents de maîtrise 3e collège : cadres

Effectif total de l'établissement	Nombre de cadres dans l'établissement	Nombre de collèges	Composition
Au-delà de 500	Moins de 10	3	1er collège : ouvriers
			2e collège : employés, techniciens, agents de maîtrise
			3e collège : cadres
	10 et plus	4	1er collège : ouvriers
2e collège : employés, techniciens			
3e collège : agents de maîtrise			
4e collège : cadres			

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 423-3 du code du travail (arrêté du 26 avril 2000, art. 1er).

Elections des délégués du personnel

Article 15 (1)

En vigueur étendu

L'élection a lieu au scrutin secret. Il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants.

Les bulletins, ainsi que les enveloppes opaques, d'un modèle uniforme, pourront être de couleur différente pour les délégués titulaires et les délégués suppléants ; ils devront être fournis par la direction qui aura également à organiser des bureaux de vote comportant des isolements.

Le scrutin est de liste à deux tours, avec représentation proportionnelle. Au premier tour de scrutin, chaque liste de candidats est établie par les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, en vertu de l'article L. 412-4 du code du travail.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 423-13 du code du travail (arrêté du 26 avril 2000, art. 1er).

Information du personnel

Article 16 (1)

En vigueur étendu

La réglementation concernant les modalités de vote, les listes électorales, les textes concernant le nombre de délégués, les conditions d'électorat, d'éligibilité, les élections et les voies de recours possibles, les listes de candidats et procès-verbaux des opérations électorales seront affichés à des emplacements accessibles à tous, sur des panneaux prévus pour les affichages obligatoires dans l'entreprise pendant la période prévue pour les opérations électorales.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 423-13 du code du travail (arrêté du 26 avril 2000, art. 1er).

Organisation des élections

Article 17

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions du code du travail, l'organisation des élections aux fonctions de représentant du personnel est ainsi déterminée :

Lors de la mise en place des institutions représentatives du personnel, le chef d'entreprise doit informer le personnel tous les 2 ans en vue de l'élection des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise. Le document affiché précise la date du premier tour de ces élections qui doit se placer au plus tard le 45e jour suivant celui de l'affichage.

Dans le cas d'un renouvellement de l'installation, cette incitation doit être faite 1 mois avant l'expiration du mandat des représentants en exercice. Le premier tour des élections doit avoir lieu dans la quinzaine qui précède l'expiration de ce mandat.

Dans le cas où, en l'absence de représentants élus du personnel, l'employeur est invité à organiser des élections à la suite d'une demande émanant d'un salarié ou d'une organisation syndicale, il est tenu d'engager la procédure ci-dessus définie dans le mois suivant ladite demande.

Au premier tour de scrutin, si le relevé des suffrages valablement exprimés est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé, dans un délai de 15 jours, à un second tour de scrutin pour lequel les électeurs peuvent voter pour les listes autres que celles présentées par les organisations syndicales.

Le document affiché sera accompagné de la liste des électeurs et de la liste des éligibles par collège électoral, établies par l'employeur.

Les listes des candidats devront être portées à la connaissance de la direction et des électeurs au moins 10 jours calendaires avant le jour du scrutin.

Elles pourront comporter un nombre de candidats inférieur au nombre de sièges à pourvoir.

La protection des candidats sera conforme aux règles légales en vigueur.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des articles L. 423-18 et 433-13 du code du travail (arrêté du 26 avril 2000, art. 1er).

Organisation du scrutin

Article 18 (1)

En vigueur étendu

Le scrutin aura lieu pendant les heures de travail, et le temps passé aux élections ainsi que le temps passé par ceux des salariés qui assurent les différentes opérations du scrutin ne donneront pas lieu à variation du salaire.

La date et les heures de commencement et de fin de scrutin ainsi que l'organisation de celui-ci seront précisées dans le protocole d'accord préélectoral.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 423-13 du code du travail (arrêté du 26 avril 2000, art. 1er).

Vote par correspondance

Article 19 (1)

En vigueur étendu

Si, au moment du scrutin, un salarié se trouve en déplacement à l'initiative de l'entreprise, l'employeur devra donner à l'intéressé les moyens de participer au scrutin.

Dans ce cas, les conditions de votes par correspondance garantiront le secret et la liberté de vote.

À cet effet, le salarié sera informé par son employeur de la date des élections et de la composition des listes de candidature.

Dans un délai qui permettra à l'intéressé d'adresser son bulletin de vote par correspondance 3 jours avant le scrutin, l'employeur lui fera parvenir :

- un exemplaire de chacun des bulletins de vote ;
- une enveloppe numéro 1 portant la mention ' titulaires ' ;
- une enveloppe numéro 1 bis portant la mention ' suppléant ' ;
- une enveloppe numéro 2 portant les mentions suivantes :
- élection des délégués du personnel ;
- scrutin (date) ;

- nom de l'électeur ;
- emploi ;
- signature ;
- une enveloppe numéro 3 affranchie et portant l'adresse de l'établissement où doit se dérouler le vote.

Le salarié appelé à voter par correspondance, après avoir choisi les bulletins de son choix, l'un pour l'élection des titulaires, l'autre pour l'élection des suppléants, disposera chacun de ces bulletins dans l'enveloppe numéro 1, d'une part, dans l'enveloppe numéro 1 bis, d'autre part.

Ces enveloppes, après avoir été cachetées, seront disposées dans l'enveloppe numéro 2 dont les mentions seront complétées par le salarié votant. L'enveloppe numéro 2 cachetée par ce dernier sera placée dans l'enveloppe numéro 3.

À la réception, la direction remettra au bureau de vote l'enveloppe numéro 2 non décachetée. Le bureau de vote pointera le nom du votant et déposera dans les urnes les enveloppes.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 423-13 du code du travail (arrêté du 26 avril 2000, art. 1er).

Bureau de vote

Article 20 (1)

En vigueur étendu

Le bureau électoral de vote sera composé de 3 électeurs : les deux plus âgés et le plus jeune présents à l'ouverture du scrutin, et l'acceptant.

La présidence reviendra au membre du bureau le plus âgé.

Le bureau sera assisté dans toutes ces opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, d'un employé des services administratifs.

En vue d'assurer le caractère public du scrutin, chaque liste de candidats pourra désigner à la direction, 24 heures à l'avance, un membre du personnel pour assister aux opérations électorales.

En cas de nécessité, c'est le bureau qui prend les décisions.

Si le nombre des votants rend nécessaire la constitution de plusieurs sections de vote, le bureau de chaque section sera composé comme ci-dessus défini.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 423-13 du code du travail (arrêté du 26 avril 2000, art. 1er).

Vote

Article 21 (1)

En vigueur étendu

L'électeur est libre de rayer des noms de candidats sur les listes mais ne peut pratiquer le panachage.

Toute inscription sur le bulletin de vote autre que celle résultant de la radiation entraîne l'annulation du bulletin.

Deux bulletins identiques trouvés dans la même enveloppe ne compteront que pour une seule voix. Si, au contraire, ces bulletins sont différents ou en nombre supérieur à deux, ils seront considérés comme nuls.

La prise en compte des votes est faite conformément aux dispositions légales.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 423-13 du code du travail (arrêté du 26 avril 2000, art. 1er).

Comité d'entreprise

Article 22

En vigueur étendu

Le statut et la mission des membres du comité d'entreprise sont déterminés par la loi ainsi que le nombre des membres et les conditions pour être électeur ou éligible.

Délégation unique

Article 23

En vigueur étendu

Dans les entreprises ayant institué la délégation unique du personnel, le nombre d'heures de délégation mensuel de chaque représentant du personnel titulaire est porté à 23 heures.

Election des membres du comité d'entreprise

Article 24 (1)

En vigueur étendu

La préparation et l'organisation des élections des membres du comité d'entreprise se feront conformément aux dispositions prises pour les élections des délégués du personnel.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 433-9 du code du travail (arrêté du 26 avril 2000, art. 1er).

Comité d'entreprise : collèges électoraux

Article 25 (1)

En vigueur étendu

Le nombre et la composition des collèges électoraux varient en fonction du nombre de salariés de l'entreprise dans les conditions suivantes.

Effectif total de l'établissement	Nombre de cadres dans l'établissement	Nombre de collèges	Composition
50 à 75	Moins de 10	2	1er collège : ouvriers 2e collège : employés, techniciens, agents de maîtrise, cadres
	10 et plus	3	1er collège : ouvriers 2e collège : employés, techniciens, agents de maîtrise 3e collège : cadres
76 à 500	Moins de 10	3	1er collège : ouvriers 2e collège : employés, techniciens 3e collège : agents de maîtrise, cadres
	10 et plus	3	1er collège : ouvriers 2e collège : employés, techniciens, agents de maîtrise 3e collège : cadres

Effectif total de l'établissement	Nombre de cadres dans l'établissement	Nombre de collèges	Composition
Au-delà de 500	Moins de 10	3	1er collège : ouvriers
			2e collège : employés, techniciens, agents de maîtrise
			3e collège : cadres
	10 et plus	4	1er collège : ouvriers
			2e collège : employés, techniciens
			3e collège : agents de maîtrise
			4e collège : cadres

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 433-2 du code du travail (arrêté du 26 avril 2000, art. 1er).

Financement des oeuvres sociales et activités culturelles de l'entreprise

Article 26

En vigueur étendu

Le budget annuel des oeuvres sociales et activités culturelles établi dans l'entreprise, au bénéfice des salariés et de leur famille, dans les conditions légales et gérées par elle-même et/ou son comité d'entreprise, ou la délégation unique, est financé par une contribution de l'entreprise conforme à l'article L. 432-8 du code du travail.

Le montant de cette contribution est égal à 1 % du montant de la masse salariale brute dans l'entreprise ou l'établissement considéré (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 432-9 du code du travail (arrêté du 26 avril 2000, art. 1er).

Hygiène, sécurité et conditions de travail

Article 27

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions légales, il est institué dans chaque entreprise ou établissement de plus de 50 salariés un comité d'hygiène et sécurité et conditions de travail.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres du CHSCT.

La formation initiale spécifique des membres du CHSCT est assurée dans les conditions prévues par la loi, tel que le prévoient les articles L. 236-10 et R. 236-22-1 et suivants.

En raison des caractères spécifiques de travail de la profession, les parties contractantes s'engagent à recommander le respect rigoureux des consignes d'utilisation des machines, l'emploi sans exception des dispositifs de protection, la stricte observation des règles de sécurité, notamment en matière d'incendie et pour les opérations de manutention.

Pour certains postes qui entraînent pour les salariés des frais exceptionnels de vêtements de protection ou pour lesquels une protection complémentaire est nécessaire, l'entreprise fournira des vêtements et moyens de protection appropriés. Pour les postes de travail exposés à des risques d'accidents aux pieds, et après avis du CHSCT, l'employeur fournira des chaussures de sécurité, que les salariés s'engagent à porter.

Des vêtements de protection contre les intempéries (imperméable, bottes) seront mis à la disposition des salariés appelés à travailler à l'extérieur.

Les travaux de nettoyage, exceptionnels et temporaires, notamment nettoyage de chaudières, égouts, donneront droit à une indemnité dont le montant sera fixé par l'entreprise.

Les entreprises ne pourront déroger à ces dispositions.

Embauchage

Article 28

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Classifications professionnelles

Article 29

En vigueur étendu

La grille de classifications professionnelles prévue à l'accord professionnel annexé à la présente convention s'applique. Les classifications professionnelles feront l'objet d'une négociation paritaire quinquennale en vue de leur éventuelle adaptation.

Salaires minima conventionnels mensuels

Article 30 **Nouveau**

En vigueur étendu

Article 30.1

Principe

Il est institué, à la signature de la présente convention, des salaires minima conventionnels mensuels s'appliquant à chacun des coefficients de la classification figurant à la grille en annexe.

Article 30.2

Négociation annuelle

Les salaires minima conventionnels mensuels feront l'objet d'une négociation annuelle et figureront dans un accord collectif national. Pour l'année 2016, la grille de salaires minima conventionnels mensuels figure à l'article 30.6 de la présente convention.

La négociation sur les salaires minima conventionnels mensuels de l'année N, année d'application, se déroulera entre le 1er janvier et le 31 mars de l'année N.

Article 30.3

Horaire de référence

Les salaires minima conventionnels mensuels sont calculés pour une durée de travail mensuelle de 151,67 heures.

Article 30.4

Information

Les entreprises porteront à la connaissance des salariés par tout moyen le montant des salaires minima conventionnels mensuels applicables pour l'année considérée.

Article 30.5

Dispositions relatives à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes

Les parties signataires, en application des dispositions des articles L. 2241-3, L. 2241-9, L. 2241-10, L. 2241-11, L. 2241-12 du code du travail et de l'article L. 2241-7 modifié par l'article 2 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les hommes et les femmes, conviennent que la présente négociation vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts moyens de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 30.6

Salaires minima conventionnels mensuels applicables à compter du 1er juillet 2016 (1)

(En euros.)

Coefficient	Salaires minima mensuels pour 151,67 heures
Ouvriers de fabrication	
125	1 467
135	1 472
145	1 475
155	1 479
165	1 504
175	1 517
190	1 540
Ouvriers d'entretien	
145	1 475
165	1 504
175	1 517
195	1 585
205	1 663
225	1 706
Employés et techniciens	
125	1 467
145	1 475
155	1 479
175	1 517
185	1 527
205	1 663
240	1 773
280	2 046
325	2 272
Agents de maîtrise	
190	1 540
220	1 695
250	1 836
290	2 073
335	2 331
Cadres	
300	2 100
370	2 550
450	3 069
540	3 650
650	4 370
800	5 300

(1) Article 30-6 étendu sous réserve du respect des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance. (Arrêté du 19 décembre 2017 - art. 1)

Clause de non-concurrence

Article 31

En vigueur étendu

Toute clause de non-concurrence doit faire l'objet d'une disposition dans la lettre d'engagement ou dans un accord spécial et écrit entre les parties fixant notamment la durée de celle-ci, son champ territorial et les éventuelles contreparties financières.

Emploi et rémunération des jeunes

Article 32 (1)

En vigueur étendu

Les employeurs s'efforceront de favoriser l'insertion des jeunes dans la vie professionnelle, notamment au moyen de la formation professionnelle continue.

En ce qui concerne le travail des jeunes, toutes les dispositions prévues par la réglementation en vigueur sont applicables ; par contre, l'abattement prévu par cette réglementation pour les jeunes salariés :

- avant 17 ans est réduit de moitié ;
- entre 17 et 18 ans est supprimé.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article R. 141-1 du code du travail (arrêté du 26 avril 2000, art. 1er).

Emploi des femmes

Article 33 (1)

En vigueur étendu

Toutes les dispositions prévues par la réglementation en vigueur sont applicables tant en ce qui concerne l'embauche, les conditions d'emploi, la promotion et la formation professionnelle continue. Les entreprises s'engagent à pratiquer des rémunérations égales pour les hommes et les femmes, pour un même travail ou un travail de qualification égale, conformément aux articles L. 140-2 et suivants du code du travail.

L'employeur présentera chaque année au comité d'entreprise un rapport annuel sur la situation comparée des conditions générales d'emploi des hommes et des femmes, dans les conditions prévues par l'article L. 432-3-1 du code du travail.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 140-2 du code du travail (arrêté du 26 avril 2000, art. 1er).

Formation professionnelle continue

Article 34

En vigueur étendu

La formation professionnelle continue fait partie de l'éducation permanente.

Elle a pour objet de permettre l'adaptation des salariés au changement des techniques et des conditions de travail, de favoriser leur promotion sociale par l'accès aux différents niveaux de la culture et de la qualification professionnelles et au développement culturel, économique, social.

Apprentissage, formation et perfectionnement professionnel

Article 35

En vigueur étendu

Les parties signataires reconnaissent l'importance que revêtent, pour l'avenir de la profession et de ses membres, l'apprentissage, la formation et le perfectionnement professionnel.

Il appartient à chaque employeur d'organiser, en fonction de ses possibilités, des actions de formation adaptées aux besoins conjoints de l'entreprise et des salariés.

Les conditions de l'apprentissage et le régime juridique des apprentis sont régis selon les textes de la réglementation en vigueur.

Des accords spécifiques et annexes à la présente convention pourront régler l'application et la mise en oeuvre des dispositions du présent article.

Protection de la maternité

Article 36

En vigueur étendu

Les femmes en état de grossesse dûment déclarée à l'employeur bénéficieront dès la fin du troisième mois, en plus de la réglementation en vigueur, des dispositions ci-après :

- baisse de la durée journalière de travail de 1 demi-heure de façon à ce que l'horaire hebdomadaire de travail soit au maximum de 36 h 50. Les modalités de limitation ou de baisse du temps de travail induites par le présent article seront fixées par accord d'entreprise ou, à défaut, entre la salariée et l'employeur. Cette réduction du temps de travail n'entraînera pas de réduction de la rémunération ;

- les femmes enceintes pourront se rendre aux consultations prénatales obligatoires pendant leur temps de travail. Ces absences seront rémunérées *dans la limite de 4 heures par consultation* (1) sur présentation du justificatif ;

- l'employeur s'efforcera, en fonction des possibilités de l'entreprise et du poste occupé par l'intéressée, de prendre toutes mesures permettant d'affecter, de manière temporaire, la salariée en état de grossesse à des travaux moins pénibles (2).

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 26 avril 2000, art. 1er).

(2) Tiret étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-25-1 du code du travail (arrêté du 26 avril 2000, art. 1er).

Congés de maternité ou d'adoption

Article 37

En vigueur étendu

Après un minimum de 1 an de présence dans l'entreprise, les congés légaux de maternité ou d'adoption seront indemnisés pour les périodes déterminées par les textes en vigueur (art. L. 122-26 du code du travail). Pendant ces périodes, l'employeur complètera les indemnités journalières perçues par la salariée jusqu'à concurrence de la rémunération nette qu'elle aurait perçue en cas de travail effectif, hormis les éléments ayant un caractère de remboursement de frais.

Congé parental d'éducation

Article 38

En vigueur étendu

Il sera fait application des articles L. 122-28-1 et suivants du code du travail régissant le congé parental d'éducation : tout salarié répondant aux conditions définies par la législation a droit à un congé parental d'éducation ou à une réduction de sa durée hebdomadaire de travail.

La suspension du contrat de travail est prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Conditions d'emploi du personnel temporaire

Article 39

En vigueur étendu

Dans le cas où l'entreprise serait amenée à faire appel au personnel temporaire, elle veillera particulièrement à l'application des règles de sécurité visées notamment à l'article 27 de la présente convention collective.

Le recours au contrat de travail à durée déterminée et au contrat intérimaire est régi par les dispositions législatives et contractuelles en vigueur.

Sauf dispositions législatives expresses et à l'exclusion des dispositions concernant la rupture du contrat de travail, les dispositions légales et conventionnelles ainsi que celles qui résultent des usages, applicables aux salariés liés par un contrat de travail à durée indéterminée, s'appliquent également aux salariés liés par un contrat de travail à durée déterminée.

Le comité d'entreprise sera régulièrement informé du recours à ces contrats.

Emploi des personnes handicapées

Article 40

En vigueur non étendu

Autant que faire se peut, les entreprises feront appel à du personnel handicapé dans le respect des dispositions légales, notamment de la loi de 1987. Le handicap ne doit pas être un frein à l'emploi.

Si nécessaire, les postes de travail seront adaptés, au besoin en faisant appel au fonds de l'AGEFIPH. À travail égal, le salaire du handicapé ne saurait être inférieur à celui d'un salarié de même qualification.

Les entreprises ne pourront déroger à ces dispositions.

Travail à temps partiel

Article 41

En vigueur étendu

Le travail à temps partiel peut faciliter l'insertion, la réinsertion ou le maintien au travail de certains salariés.

Les entreprises s'efforceront d'aménager des horaires de travail réduits dans le cadre de la réglementation en vigueur.

Lorsque le personnel travaille à temps partiel, il bénéficie de toutes les dispositions des clauses générales de la présente convention et des annexes et avenants qui le concernent, proportionnellement au temps de travail pratiqué.

Lorsque le travail à temps partiel est à l'initiative de l'employeur, il sera, autant que faire se peut, limité à une durée de 12 mois.

En tout état de cause, le salarié aura une priorité pour un retour à un emploi à temps plein, s'il en fait la demande.

Si le travail à temps partiel est choisi par le salarié, celui-ci aura, sur sa demande, une priorité d'affectation sur un emploi disponible à temps plein.

Emplois multiples

Article 42

En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 324-2 et L. 324-3 du code du travail, le salarié doit informer l'employeur des contrats de travail distincts et simultanés qui pourraient le lier à d'autres employeurs.

Polyvalence

Article 43

En vigueur étendu

Tout salarié qui, par sa fonction, est affecté à titre permanent à des postes de travail ou emplois de qualifications différentes bénéficiera de la classification du poste ou de l'emploi le plus élevé qu'il est appelé à occuper.

Le salaire sera au moins égal au salaire minimum conventionnel correspondant à cette classification.

Travail posté

Article 44

En vigueur étendu

Est considéré comme travail posté le travail organisé par équipes successives, avec ou sans rotation de postes.

Travail de nuit :

Sont considérées comme heures de nuit les heures effectuées entre 21 heures et 5 heures. Le taux horaire de ces heures sera majoré de 20 %.

Travail du dimanche, férié ou non, des jours fériés à l'exclusion du 1er Mai : le taux horaire de ces heures sera majoré de 100 %.

Travail du 1er Mai :

Le travail du 1er Mai sera rémunéré conformément aux articles L. 222-7 et R. 222-1 du code du travail.

La pause est rémunérée au même taux que les heures de travail qui l'encadrent. Si la durée du travail est supérieure à 7 heures, la pause sera d'une demi-heure.

Indemnité dite de panier : le personnel bénéficiant de la pause casse-croûte percevra l'indemnité de panier définie par les circulaires de l'ACOSS. Cette indemnité figurera à part sur le bulletin de paie.

Pause (1) :

(1) Paragraphe étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-14 et L. 220-2 du code du travail (arrêté du 26 avril 2000, art. 1er).

Travail en continu

Article 45

En vigueur étendu

Article 45.1

Préambule

Les parties signataires reconnaissent que le travail en continu a des incidences sur les salariés, leur vie familiale ; c'est pourquoi elles rappellent que le développement de ce type de travail doit être accompagné de mesures sociales qui répondent aux attentes des salariés, notamment les dispositions prévues à l'article 45.2.10.

Article 45.2

Généralités

Article 45.2.1

Objectifs

Le travail en continu doit permettre :

1. Au plan économique :

- de faire face au carnet de commandes ;
- de satisfaire des commandes urgentes des clients ;
- de développer des activités nouvelles ;
- d'améliorer la productivité ;
- de réduire les stocks et d'améliorer la situation financière de l'entreprise.

2. Au plan social :

- de consolider, voire de développer, les effectifs permanents et limiter le recours à la précarité des emplois ;
- d'améliorer les conditions de vie au travail ;
- d'éviter le recours excessif aux heures supplémentaires ;
- de faciliter la réalisation d'actions de formation pour accroître la qualification du personnel ;
- de donner la priorité à la réduction du temps de travail comme contrepartie aux contraintes nouvelles sur la vie des salariés.

Article 45.2.2

Application

Un bilan sera actuellement présenté par l'employeur au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), au comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, aux délégués du personnel.

A l'occasion de chaque rapport de branche résultant de la loi du 13 novembre 1982, un bilan annuel sera présenté à l'initiative patronale pour suivre de façon régulière l'application, dans les entreprises ou établissements, du présent accord. Ce bilan comprendra notamment le nombre de salariés par catégorie concernés, le type d'emplois concernés, le nombre d'heures supplémentaires, le taux de formation supérieur à l'obligation légale ainsi que le type et la nature des accords d'établissement.

Article 45.2.3

Durée du temps de travail

Afin d'optimiser la durée d'utilisation des équipements tout en réduisant le temps de travail du personnel concerné, les entreprises ou établissements de la profession peuvent, conformément à l'article L. 221-10 du code du travail, organiser le travail de façon continue (24 heures sur 24 et 7 jours sur 7).

L'organisation du travail qui en découle permet d'entraîner et de généraliser la création de la cinquième équipe, et donc de consolider et développer les effectifs permanents.

En conséquence, les partenaires sociaux s'entendent pour réduire la précarité des emplois dans la profession.

L'horaire hebdomadaire du personnel travaillant en continu ne pourra excéder, en moyenne sur l'année, 35 heures de travail effectif. Le temps de pause, défini à l'article 44 de la présente convention, est rémunéré au même titre que les heures de travail qui l'encadrent.

À cet effet, le salarié disposera d'un local spécialement aménagé comportant les règles minimales d'hygiène dans l'environnement ou à proximité de son poste de travail, lui favorisant le repos.

Les entreprises ou établissements de la profession qui organisent le travail de façon continue seront admis de droit à donner le repos hebdomadaire par roulement. L'inspecteur du travail territorialement compétent sera informé de l'ensemble des dispositions résultant de la mise en oeuvre du travail en continu, notamment des horaires de travail.

Article 45.2.4

Négociation d'entreprise ou d'établissement

Une négociation devra être engagée avec les organisations syndicales dans les entreprises ou les établissements concernés, pour compléter éventuellement les dispositions de la présente convention.

Lors de cette négociation, les partenaires sociaux rechercheront prioritairement les moyens de mise en oeuvre basés sur le volontariat.

L'article 45 de la présente convention s'appliquera de plein droit si, dans un délai de 10 mois à compter de la date de signature, il n'a pas fait l'objet de la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement, conformément à l'alinéa précédent pour aménager et améliorer les compensations prévues à l'article 45.2.10.

Le présent article s'appliquera aussi de plein droit, après négociation dans les conditions définies au premier paragraphe du présent article, à toutes les entreprises couvertes par le champ de la convention qui souhaiteraient, postérieurement à la signature de celle-ci, mettre en place le travail en continu.

L'organisation et les conditions de travail ainsi que l'aménagement du temps de travail feront l'objet de la négociation prévue au premier alinéa du présent article.

L'article 45 de la présente convention n'a pas pour effet de se cumuler ou de remettre en cause un accord d'entreprise ou d'établissement relatif au travail en cycle continu dont les dispositions sont plus favorables.

Article 45.2.5

Mise en oeuvre

Le CHSCT sera consulté sur les questions relatives à l'organisation et aux conditions de travail, ainsi que sur l'aménagement du temps de travail.

Le résultat de cette consultation sera transmis au comité d'entreprise ou comité d'établissement (ou, à défaut, aux délégués du personnel), lors de l'information et de la consultation de ce dernier par le chef d'entreprise ou d'établissement, sur la mise en oeuvre d'une organisation du travail en continu.

Conformément à l'article L. 236-4 du code du travail, le chef d'entreprise ou d'établissement présentera au CHSCT un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (Prapripact) tenant compte notamment du travail en continu.

Un mois au préalable, les salariés concernés seront également informés de la mise en oeuvre du travail en cycle continu avec l'avis du CHSCT et du comité d'établissement (CE). Les salariés seront informés dans les mêmes conditions de toute modification intervenant ultérieurement. Les horaires de travail seront affichés nominativement et remis aux salariés concernés en indiquant, par semaine, leur répartition par équipe, la durée du poste et le rythme.

La méthode de passation des consignes d'une équipe à une autre devra être définie et connue du salarié, après avis du CHSCT.

Article 45.2.6

Rythme de travail

Les cycles de travail sont définis à l'article 45.2.7. Ils sont fixés à 10 semaines maximum, sauf accord dérogatoire pouvant les porter à 12 semaines maximum.

La mise en place du roulement fera l'objet d'un avis du médecin du travail afin de définir une période d'expérimentation en lien avec les rythmes biologiques des salariés. A l'issue de cette période sera présenté un bilan au CHSCT en vue de mesurer les effets biologiques.

L'horaire journalier du travail effectif ne peut excéder 8 heures successives, sauf circonstances impérieuses liées à la fabrication ou à la sécurité (1).

Les informations au comité d'établissement et à l'inspecteur du travail compétent se feront conformément à la loi.

L'ensemble des salariés concernés par le travail en continu fera l'objet d'une surveillance médicale particulière.

En cas d'inaptitude médicale, le reclassement est prioritaire pour le salarié. Les propositions de changement de poste de travail formulées par le médecin du travail ne peuvent avoir pour effet d'entraîner la réduction de sa rémunération de base sur 39 heures hebdomadaires, soit 169 h 60 par mois, pour un emploi disponible de même qualification. Si nécessaire, il bénéficie d'une formation.

La rotation des équipes de travail devra être définie de préférence dans le sens suivant : matin, après-midi, nuit, suivi d'un repos compensateur conformément à l'article 45.2.7.

Le salarié travaillant en feu continu peut demander (y compris pour raisons familiales ponctuelles) un retour à un horaire non posté. L'employeur lui donnera dans un délai de 2 mois la liste des emplois disponibles permettant prioritairement un maintien de la rémunération. Les conditions de rémunérations des salariés concernés par le passage d'un horaire à feu continu à un horaire non posté feront l'objet d'un accord d'entreprise.

Article 45.2.7

Organisation des horaires de travail

Les horaires de travail sont définis après consultation du CHSCT, du médecin du travail et du comité d'établissement, conformément à la loi.

Les horaires de travail prioritairement recherchés seront les suivants :

- 2 jours de 5 heures à 13 heures ;

- 2 jours de 13 heures à 21 heures ;

- 2 jours de 21 heures à 5 heures.

A l'issue de cette période, le salarié bénéficiera de 4 jours de repos consécutifs. Toutefois, la réalisation des 35 heures hebdomadaires de travail effectif en feu continu peut justifier la réduction de ces temps de repos à 3 jours de repos dont 2 au moins sont consécutifs. Cette récupération se traduira par 8 postes par an en moyenne (art. 45.2.6).

Article 45.2.8

Congés payés

Conformément à la législation, les modalités de prise des 30 jours ouvrables de congés payés légaux feront l'objet d'un avis des délégués du personnel, du comité d'entreprise ou d'établissement, ou pourront le cas échéant faire l'objet d'un accord d'entreprise.

Article 45.2.9

Retour à l'horaire normal

Tout salarié âgé de plus de 50 ans bénéficiera d'une priorité au retour à un horaire non posté dans la mesure des emplois disponibles.

Si nécessaire, il bénéficiera d'une formation professionnelle lui permettant d'accéder à un nouvel emploi disponible dans l'entreprise ou l'établissement.

En tout état de cause, ce retour ne peut avoir pour effet d'entraîner la réduction de sa rémunération de base sur 39 heures hebdomadaires, soit 169 h 60 par mois, pour un emploi disponible de même qualification.

Article 45.2.10

Compensations liées au titre de la mise en oeuvre du travail en continu

Le travail en continu doit s'accompagner de compensations conformément aux articles 45.2.3, 45.2.5, 45.2.6 et alinéa 3 de l'article 45.2.4.

Les compensations sont les suivantes.

Salaires

Le passage à 35 heures de travail dans le cadre des feux continus ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de la rémunération du salarié par rapport à la base hebdomadaire de 39 heures.

Tout horaire inférieur à 35 heures effectives ne donnera pas lieu normalement à compensation salariale sauf accord dérogatoire.

Les majorations de salaires prévues à l'article 44 de la présente convention pour le travail de nuit et le travail du dimanche, férié ou non, des jours fériés s'appliquent.

La rémunération définie ci-dessus est garantie au titre de l'arrêt maladie, accident et maladie professionnelle conformément aux annexes catégorielles de la présente convention, le délai de carence éventuel étant ramené à 2 jours.

Après une période de 1 mois, tout salarié travaillant en continu et étant à l'indice 125 devra passer à l'indice 135.

Repos

L'augmentation du temps de repos s'apprécie par réduction du temps de travail.

Dans le cadre de l'article 45.2.7, la réduction du nombre annuel d'heures de travail effectif, sur la base de 35 heures effectives hebdomadaires, ne doit pas être inférieure à 12 postes de travail annuel par rapport à un horaire hebdomadaire base 39 heures.

Formation

Dans le cadre du plan formation, les dépenses pour la formation du personnel dont le travail habituel est organisé selon un cycle continu devront être supérieures à l'obligation légale en vigueur et s'orienter de préférence vers des actions de formation qualifiante. Ces efforts supplémentaires ne remettent pas en cause les actions de formation réalisées dans le cadre de la loi en faveur de l'ensemble du personnel.

Heures supplémentaires

Pour les salariés travaillant en continu, le recours aux heures supplémentaires sera limité par an à 100 heures pour le personnel du service entretien et à 65 heures pour les autres salariés. Ces heures supplémentaires peuvent être justifiées par des circonstances particulières liées à des impératifs temporaires, soit de fabrication, soit de sécurité. L'utilisation de ces contingents d'heures supplémentaires fera l'objet d'une information au comité d'établissement et à l'inspecteur du travail compétent.

Les moyens de mise en oeuvre du travail en continu doivent être prioritairement basés sur le volontariat.

Article 45.2.11

Négociations d'entreprise

Les partenaires sociaux, conformément à l'article 45.2.4, pourront négocier des contreparties dans les entreprises ou les établissements.

A titre d'exemple, on peut citer :

- des dispositifs mettant en place un déroulement de carrière plus favorable que celui prévu à l'alinéa 5 du paragraphe ' Salaires ' de l'article 45.2.10 ;
- une organisation du travail génératrice de repos supplémentaire par rapport à celui déjà prévu à l'article 45.2.7 ;
- une formation complémentaire adaptée au salarié, sur le temps de travail payé, au-delà des mesures pratiquées dans l'entreprise ;
- une indemnité de transport ;
- des jours de congés supplémentaires considérés comme temps de travail effectif et rémunérés comme tel pour enfant malade ou toute autre disposition compensatrice équivalente.

Article 45.2.12

Réduction d'activité

En cas de baisse prévisionnelle d'activité, les partenaires sociaux reconnaissent qu'il convient de rechercher prioritairement le recours à la formation professionnelle. L'ensemble des moyens devront être recherchés dans l'entreprise ou l'établissement pour y accéder. Cela aura pour effet de répondre aux besoins de l'entreprise et des salariés.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles D. 212-12 et D. 212-16 du code du travail (arrêté du 26 avril 2000, art. 1er).

Temps de travail

Article 46

En vigueur étendu

Article 46.1

Travail exceptionnel de nuit

Le travail est dit de nuit lorsqu'il est effectué entre 21 heures et 5 heures.

Les heures de travail effectuées la nuit pour des travaux exceptionnels feront l'objet d'une majoration de 100 %.

Cette majoration inclut toutes les autres majorations, sauf pour les heures supplémentaires.

Ces heures supplémentaires entraînent l'application des dispositions légales relatives au repos compensateur.

Une modification du cycle de travail ne peut être considérée comme générant un travail exceptionnel.

Article 46.2

Cinquième semaine de congés payés

La durée des congés est fixée à 5 semaines, à raison de 2 jours et demi par mois de présence, à compter de l'année 1982, sur la base de l'année de référence servant de calcul au nombre de jours de congés (1er juin 1981 - 31 mai 1982).

Après consultation du comité d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel, il est convenu que la cinquième semaine, soit 5 jours ouvrés ou 6 jours ouvrables, sera prise soit sous forme de congé collectif par fermeture d'établissement, soit sous forme de congé pris par roulement, soit après accord entre les parties sous forme de congé pris par jours isolés ou groupe de jours isolés pris collectivement. Néanmoins, dans des cas spécifiques, après accord avec l'employeur, des salariés pourront prendre individuellement la cinquième semaine par jours isolés ou groupes de jours isolés.

Les jours de congés payés supplémentaires ayant fait l'objet d'accords nationaux s'ajoutent aux 30 jours de congés payés prévus par l'article L. 223-2 du code du travail.

Il est rappelé que seul le fractionnement du congé principal de 4 semaines entraîne l'attribution de jours de congés supplémentaires, tel que prévu à l'article L.

Les congés pour événements personnels prévus par la loi n° 78-49 du 10 janvier 1978 (dite loi de mensualisation) ainsi que les congés de même nature prévus par la convention collective nationale ne viennent pas en déduction des jours de congés prévus par l'article L. 223-2 du code du travail.

Article 46.3

Organisation des heures de travail

Dans le but de créer des emplois et de maintenir leur compétitivité en harmonisant réduction du temps de travail individuel et meilleure utilisation des équipements, les entreprises pourront, selon les dispositions prévues par l'ordonnance n° 82-40 du 16 janvier 1982 et le protocole d'accord CNPF du 17 juillet 1981 qui prévoit l'institution d'une cinquième équipe, suite à un accord collectif d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, après accord du comité d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, des délégués du personnel, adopter ou modifier un régime de marche semi-continue ou continue.

Article 46.4

Organisation du travail posté

Il est rappelé que, en ce qui concerne les salariés qui assurent, par équipes successives, la marche des machines et des installations, la durée hebdomadaire du travail s'apprécie sur la durée totale du cycle de rotation des équipes. Ainsi, l'application du présent article ne saurait fonder une remise en cause des usages existant dans les entreprises pour ce qui concerne la définition du cadre hebdomadaire de travail.

L'appréciation de la durée du travail dans le cadre du cycle ne saurait faire obstacle au respect des dispositions législatives et réglementaires relatives à la durée maximale hebdomadaire du travail.

Article 46.5 (1)

Modulation

Le chef d'établissement, après consultation du comité d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel, peut, selon les nécessités inhérentes aux fabrications, adopter la modulation de l'horaire hebdomadaire pour tout ou partie du personnel, selon une programmation indicative portant sur 12 mois consécutifs, avec possibilité de réactualisation toutes les 8 semaines.

L'amplitude maximale hebdomadaire fera l'objet au sein de l'entreprise ou de l'établissement d'un accord avec les délégués syndicaux, à défaut de toute représentation syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, l'amplitude maximale hebdomadaire sera fixée après l'avis favorable du comité d'entreprise ou d'établissement ou des délégués du personnel.

L'amplitude quotidienne et l'application de la modulation du travail posté feront l'objet au sein de l'entreprise ou de l'établissement d'un accord avec les délégués syndicaux, à défaut de toute représentation syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, l'amplitude maximale quotidienne et l'application de la modulation du travail posté seront soumises à l'avis du comité d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, des délégués du personnel.

Pour respecter le cadre de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (dite loi de mensualisation) en cas de modulation, celle-ci ne se substituant pas au chômage partiel mais tendant à le réduire, les salariés seront rémunérés sur la base de 39 heures, pendant les périodes où la durée de travail effectif hebdomadaire sera inférieure à 39 heures. Dans les périodes où la durée de travail effectif hebdomadaire sera supérieure à 39 heures, les salariés seront également rémunérés sur la base des 39 heures, mais ils percevront en plus les majorations correspondant aux heures supplémentaires effectuées. Toutes les heures de travail effectuées au-delà de la durée programmée pour la semaine s'imputeront sur le contingent d'heures supplémentaires non soumis à l'autorisation administrative. Le montant de ces heures supplémentaires ne compensant pas les horaires effectifs inférieurs à 39 heures par semaine sera versé à la période de la paie correspondante.

La situation de chaque équipe par rapport à la programmation fera l'objet d'un affichage permanent dans l'établissement.

Article 46.6

Heures supplémentaires prévues par l'article L. 212-6 du code du travail

Le contingent annuel d'heures supplémentaires pouvant être effectuées après information de l'inspecteur du travail et du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel est fixé à 120 heures.

(1) Article exclu de l'extension (arrêté du 26 avril 2000, art. 1er).

Travail exceptionnel le dimanche et les jours fériés légaux, à l'exclusion du 1er Mai

Article 47

En vigueur étendu

La rémunération des heures de travail effectuées le dimanche et les jours fériés légaux pour des travaux exceptionnels sera majorée de 100 %. Cette majoration inclut toutes les autres majorations.

Travail exceptionnel le 1er Mai

Article 48

En vigueur étendu

La rémunération des heures de travail effectuées le 1er Mai se fera conformément aux articles L. 222-7 et R. 222-1 du code du travail.

Indemnités d'emploi

Article 49

En vigueur étendu

Les parties signataires considèrent que l'octroi d'indemnités ne constitue pas un remède aux nuisances du travail et que des efforts conjugués doivent être développés dans les entreprises afin d'améliorer les conditions de travail.

Cependant, lorsque, exceptionnellement, il n'aura pas été possible de remédier suffisamment aux conditions pénibles dans lesquelles certains travaux sont exécutés, des indemnités distinctes du salaire pourront être attribuées aux salariés à moins qu'il n'ait été tenu compte de cette situation dans la fixation de leur salaire.

Étant donné les conditions dans lesquelles elles sont susceptibles d'intervenir, les indemnités ou majorations éventuelles dont il s'agit seront fixées par la direction de chaque établissement, compte tenu des installations matérielles existantes et des conditions particulières propres à chaque poste.

Le versement des indemnités ou majorations ainsi définies est strictement subordonné à la persistance des causes qui les ont motivées.

Modification d'une clause du contrat de travail

Article 50 (1)

En vigueur étendu

Toute modification d'un élément du contrat de travail sera précisée par écrit.

Le document précisera la raison de la modification, le contenu de celle-ci, le délai de réflexion accordé au salarié, les conséquences de son refus éventuel.

Le salarié disposera d'un délai de réponse de 2 semaines calendaires, porté à 1 mois en cas de raison économique et/ou de changement de lieu de travail entraînant un changement de résidence.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 321-1-2 du code du travail (arrêté du 26 avril 2000, art. 1er.)

Vacance ou création de poste

Article 51

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Changement de résidence

Article 52

En vigueur étendu

En complément des dispositions prévues à l'article 50 et en cas de déplacement du lieu de travail intervenu sur la demande de l'employeur et nécessitant un changement de résidence, l'employeur remboursera les frais de transport du mobilier, après en avoir accepté le devis, ainsi que les frais de déplacement jusqu'au nouveau lieu de résidence de l'intéressé, de son conjoint et de ses enfants et personnes à charge vivant avec lui au foyer.

Dans le cas où l'employeur refuserait le ou les devis des frais de transport du mobilier présentés par le salarié, il lui appartiendrait de proposer une entreprise de déménagement pour effectuer cette prestation.

Sur demande, des avances seront accordées pour faire face aux dépenses d'installation dans le nouveau logement, notamment pour caution et ouverture de compteurs.

Frais de déplacement

Article 53

En vigueur étendu

Les frais de déplacement (voyages et séjours) nécessités par la recherche d'un nouveau lieu de résidence du fait d'une mutation à l'initiative de l'employeur (indépendamment du temps consacré au déplacement) sont sous réserve de l'accord préalable de celui-ci à la charge de l'employeur dans les conditions suivantes :

- les déplacements par chemin de fer seront assurés en 2e classe le jour et en couchette 2e classe la nuit. Les déplacements en véhicule personnel seront remboursés sur justificatifs au tarif fiscal en vigueur ;

- les frais de déplacement définitifs entre l'ancien et le nouveau lieu de résidence seront pris en charge par l'employeur sur justificatifs et après accord préalable pour le salarié et les personnes à sa charge vivant avec lui au foyer.

Rupture du contrat de travail du fait de l'employeur

Article 54

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Rupture du contrat de travail du fait du salarié

Article 55

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Licenciement pour motif économique

Article 56

En vigueur étendu

Dans le cas où les circonstances imposeraient un ralentissement d'activité, l'employeur informera et consultera le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, et fera connaître les mesures qu'il compte prendre en présence de cette situation, et ce en application des dispositions législatives.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel seront invités par l'entreprise à présenter toutes suggestions permettant de prendre toutes mesures pour préserver et maintenir l'emploi par les moyens législatifs existant ou d'examiner toutes propositions d'accord d'entreprise avec les syndicats représentatifs dans l'entreprise sur des projets innovants en la matière.

Les mesures envisagées pourront notamment comprendre :

1° Réduction, autant que possible uniforme, pour l'ensemble du personnel de l'horaire de travail, celui-ci pouvant devenir inférieur à la durée légale hebdomadaire de travail ;

2° Modification dans la répartition du travail ;

3° Repos par roulement de manière à permettre au personnel intéressé de bénéficier de l'application la plus favorable des dispositions réglementaires relatives au chômage partiel ;

4° Prise de congés payés ;

5° Aide au reclassement et à la recherche d'emploi.

Ces mesures peuvent s'appliquer à l'ensemble de l'entreprise ou seulement à certains secteurs.

Dans le cas où des licenciements pour motif économique s'avèreraient nécessaires, ils ne pourront intervenir tant que l'horaire hebdomadaire de travail collectif de l'entreprise ou du secteur concerné dépassera la durée légale hebdomadaire du travail en vigueur.

En matière de procédure de licenciement, l'employeur se conformera à la réglementation en vigueur et, en ce qui concerne l'indemnisation, l'employeur appliquera les dispositions de l'article 57 de la présente convention.

Les salariés licenciés pour motif économique bénéficient d'une priorité de réembauchage par application des dispositions législatives (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 321-14 du code du travail (arrêté du 26 avril 2000, art. 1er).

Indemnités de licenciement

Article 57 (1)

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article 5 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (arrêté du 26 avril 2000, art.1er).

Certificat de travail

Article 58

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 122-16 du code du travail, l'employeur doit, à l'expiration du contrat de travail, délivrer au salarié un certificat.

Si le salarié en fait la demande, une attestation de préavis sera mise à sa disposition dès le début de la période du délai-congé.

Détermination du salaire de référence

Article 59

En vigueur étendu

Le salaire de référence est le douzième de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou le départ en retraite, ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le tiers des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que pro rata temporis.

Ancienneté

Article 60

En vigueur étendu

On entend par ancienneté dans l'entreprise le temps pendant lequel le salarié a été employé d'une façon continue dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de celle-ci.

Le cas échéant, il sera également tenu compte de la durée des contrats de travail antérieurs, à l'exclusion des cas de démission et des périodes ayant déjà donné lieu à indemnisation au titre du licenciement.

Les différentes périodes passées dans l'entreprise se cumuleront pour déterminer l'ancienneté en cas de réintégration sous réserve que l'intéressé ait répondu favorablement à la première offre de réembauchage qui lui aurait été faite dans des conditions d'emploi équivalentes lorsque le travail aura été interrompu pour les causes suivantes : licenciement pour motif économique, congé parental accordé par l'employeur.

Sont également considérés comme temps de présence dans l'entreprise pour le calcul de l'ancienneté :

- a) Le temps passé dans les différents établissements de l'entreprise ;
- b) Le temps passé dans une autre entreprise ressortissant de la présente convention lorsque la mutation a eu lieu sur les instructions du premier employeur et avec l'accord du deuxième ;
- c) Le temps de mobilisation et, plus généralement, les interruptions pour faits de guerre telles que définies par la législation sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi dans les conditions prévues par cette législation ;
- d) Le service national obligatoire, sous réserve que le salarié ait été réintégré dans l'entreprise sur sa demande, dès la fin de son service ;
- e) Les congés payés annuels ou congés exceptionnels résultant d'un accord conventionnel ou d'un accord entre le salarié et l'employeur ;
- f) Les interruptions pour maladie, accident ou maternité, dans la limite de la période d'indemnisation journalière complémentaire prévue par la présente convention. Les interruptions pour accident du travail ou maladie professionnelle dans la limite de 1 an ;
- g) Les périodes militaires obligatoires ou les périodes assimilées comme telles ;
- h) Les divers congés assimilés par la loi à une période de travail effectif et pour la durée prévue par celle-ci, notamment le congé parental dans la limite prévue légalement.

Prime d'ancienneté

Article 61

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Absences

Article 62

En vigueur étendu

Dans le cas d'absences prévisibles, le salarié doit obtenir au préalable l'autorisation de l'employeur ou de son supérieur hiérarchique.

Toute absence imprévisible, autre que celles prévues à l'article suivant, doit donner lieu de la part du salarié à une information de l'employeur dans les plus brefs délais et au plus tard dans les 24 heures, un justificatif devra être fourni dans les 3 jours.

Sous réserve de l'observation des principes ci-dessus, les absences ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

Par contre, sauf cas de force majeure, toute absence non justifiée dans les conditions fixées ci-dessus permet à l'employeur d'engager la procédure légale de licenciement.

Absences pour maladie ou accident

Article 63

En vigueur étendu

Les absences pour maladie ou accident, y compris les accidents du travail, ne constituent pas une rupture du contrat de travail dès lors que le salarié justifie son absence dans les délais prévus à l'alinéa suivant (1).

Le salarié doit, sauf circonstances exceptionnelles ne le permettant pas, prévenir l'employeur dans les plus brefs délais et au plus tard dans les 24 heures. Le justificatif médical sera fourni dans les 48 heures.

L'employeur pourra cependant procéder au licenciement, en respectant les procédures légales et conventionnelles dans le cas d'absences répétitives ou du fait des nécessités de remplacement en cas de maladie de longue durée (2).

Les délais de préavis prévus aux annexes catégorielles de la présente convention seront respectés.

Si le salarié remplit les conditions prévues à l'article 57 de la présente convention, il recevra l'indemnité de licenciement à laquelle il peut prétendre.

Pour les salariés en longue maladie ayant plus de 1 an d'ancienneté, le licenciement ne pourra intervenir que lorsque le cumul des arrêts de travail dépassera, sur 3 ans, 1 an d'arrêt à compter du premier jour d'arrêt et sous réserve du remplacement du salarié.

Les salariés victimes d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle bénéficieront des dispositions de la loi relative à la protection de l'emploi des salariés victimes d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-4 et L. 122-14-3 du code du travail (arrêté du 26 avril 2000, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-45 et L. 122-14-3 du code du travail (arrêté du 26 avril 2000, art. 1er).

Service national

Article 64

En vigueur étendu

Le cas des absences occasionnées par l'accomplissement du service national ou des périodes militaires obligatoires, ou par un appel ou un rappel sous les drapeaux est régi par la réglementation en vigueur.

Toutefois, en ce qui concerne les salariés ayant plus de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise (1), l'appel au service national ne constitue pas en soi une cause de rupture du contrat de travail.

Ce contrat est suspendu pendant la durée du service national telle qu'elle est fixée par la loi.

Si le bénéficiaire de la suspension du contrat ne peut être réintégré dans le mois suivant la réception de la lettre recommandée avec accusé de réception, par

laquelle il a fait connaître son intention de reprendre son emploi, il percevra l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de congédiement qui correspondent à son ancienneté au moment de la suspension du contrat (2).

Pendant la durée du service national du salarié, l'employeur gardera la faculté de le licencier, en cas de licenciement collectif ou de suppression d'emploi. Il devra dans ces cas payer l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de congédiement qui correspondent à l'ancienneté du salarié au moment de la suspension du contrat.

Pendant les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé, la rémunération sera due, déduction faite de la solde touchée, qui devra être déclarée par l'intéressé.

Au cas où la durée du service national serait modifiée, ce qui risquerait de provoquer des périodes de réserve plus importantes, les parties signataires reverront les présentes dispositions.

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 26 avril 2000, art. 1er).

(2) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 26 avril 2000, art. 1er).

Congés annuels

Article 65

En vigueur étendu

Les congés annuels sont accordés collectivement avec fermeture totale de l'établissement, ou par roulement, selon la réglementation en vigueur.

a) Fermeture totale

La direction consultera préalablement le comité d'établissement, ou à défaut les délégués du personnel, sur les dates de fermeture, en s'efforçant de concilier les nécessités de la bonne marche de l'entreprise et les désirs du personnel. Les dates de fermeture devront être portées à la connaissance du personnel au moins 2 mois à l'avance.

Lorsque la direction de l'établissement l'estimera absolument nécessaire, le personnel d'entretien pourra être employé, en tout ou partie, pendant la période d'arrêt de l'établissement.

Le chef d'établissement devra s'efforcer d'employer les salariés dont le congé serait inférieur à la durée de la période de fermeture de l'établissement. En cas d'impossibilité et conformément à l'article R. 351-20 du code du travail, le chef d'établissement prendra toutes dispositions pour que les intéressés bénéficient des allocations de chômage partiel.

b) Congés par roulement

L'ordre des départs sera fixé par la direction après consultation du comité d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel, en tenant compte des nécessités de service, des désirs des intéressés et de leur situation de famille.

L'ordre des départs sera affiché 1 mois avant la date du premier départ en congé.

c) (1) La durée des congés est fixée conformément à la réglementation en vigueur. Pour le calcul de la durée des congés annuels, sont assimilées à un temps de travail effectif :

- les absences assimilées comme telles par la réglementation des congés annuels en vigueur (repos compensateur et période de congés maternité) ;
- les absences limitées à une durée ininterrompue de 1 an pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- les absences provoquées par la maladie ou l'accident de trajet, justifiées dans les conditions prévues à l'article 63 de la présente convention dans la limite d'une durée de 2 mois ;
- les périodes militaires obligatoires ;
- les périodes de chômage partiel indemnisées par l'employeur ;
- les absences prévues à l'article 11 concernant les déplacements des délégués aux réunions paritaires, de la présente convention.

d) Rappel pendant les congés annuels

Dans les cas exceptionnels où un salarié en congé annuel serait rappelé pour les besoins du service, il lui sera accordé un congé supplémentaire de rappel d'une durée de 2 jours ouvrés et les frais occasionnés par ce rappel lui seront remboursés.

(1) Point étendu sous réserve de l'application de l'article L. 223-4 du code du travail (arrêté du 26 avril 2000, art. 1er).

Indemnité de congés annuels payés

Article 66

En vigueur étendu

1° Calcul :

L'indemnité de congés annuels payés est calculée conformément à la réglementation en vigueur.

2° Versement :

Les congés payés, constituant un des éléments de la rémunération afférente au mois où ils sont pris, seront réglés à la même date que l'ensemble des autres éléments de la rémunération mensuelle dudit mois.

Jours fériés

Article 67

En vigueur étendu

Les jours fériés sont ceux prévus par la réglementation en vigueur.

Le chômage de ces jours fériés n'entraîne pas de diminution de la rémunération dans la mesure où le salarié a travaillé normalement la dernière journée de travail précédant et la première journée de travail suivant ledit jour férié.

Congés exceptionnels

Article 68

En vigueur étendu

Tout salarié bénéficie sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux d'une autorisation exceptionnelle d'absence de :

Mariage du salarié : 5 jours ouvrés ;

Mariage d'un enfant : 1 jour ouvré ;

Décès du conjoint : 4 jours ouvrés ;

Décès du père ou de la mère : 2 jours ouvrés ;

Décès d'un enfant : 3 jours ouvrés ;

Décès du père ou de la mère du conjoint : 1 jour ouvré ;

Décès du frère ou de la soeur (beau-frère, belle-soeur) : 1 jour ouvré ;

Décès d'un grand-parent : 1 jour ouvré ;

Rendez-vous citoyen : dans la limite de 1 jour ouvré ;

Naissance d'un enfant : selon les dispositions légales.

Pour les dispositions ci-dessus, sont pris en compte les enfants par filiation légitime et les enfants reconnus légalement à charge.

Ces autorisations exceptionnelles d'absence sont accordées sans condition d'ancienneté.

Ces jours d'absence exceptionnelle devront être pris dans les jours comprenant, ou immédiatement voisins, des événements en cause et n'entraîneront pas de réduction de la rémunération mensuelle.

Concernant le congé pour décès du conjoint, celui-ci pourra être, par journée complète, et dans le mois qui suit le décès, pour une part dissocié de l'événement.

Dans le cas de rémunération variable, le salaire est calculé sur la base de la dernière période de paie.

Lorsque l'événement se produit pendant une période d'absence dont la durée permet de faire face aux obligations entraînées par l'événement, l'attribution de ces droits devient sans objet (1).

Cette dernière disposition ne s'applique pas dans le cas du mariage du salarié pendant ses congés payés.

Dans ce dernier cas, le salarié bénéficie de la faculté de prendre 5 jours de congés payés après accord de l'employeur et dans la limite de la période légale annuelle de prise des congés payés.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 226-1 du code du travail (arrêté du 26 avril 2000, art. 1er).

Autorisation d'absence pour garde d'enfant malade

Article 69 (1)

En vigueur étendu

Il sera accordé aux salariés ayant une ancienneté d'au moins 10 mois dans l'entreprise et qui assument seuls la garde effective d'un ou de plusieurs enfants des autorisations d'absences pour garder leur enfant malade âgé de moins de 12 ans.

Chaque absence sera justifiée par certificat médical concernant l'enfant malade. Ces absences pourront être prises soit par journée, soit par demi-journée, leur cumul ne pourra excéder 2 journées par année civile. Elles ne donneront pas lieu à réduction de la rémunération.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-28-8 du code du travail (arrêté du 26 avril 2000, art. 1er).

Interruptions accidentelles du travail

Article 70

En vigueur étendu

Une journée est réputée commencée au moment où le salarié se présente à l'heure normale de la prise de travail.

Dans le cas où les circonstances conduiraient à des arrêts en cours de journée ou empêcheraient la prise de travail, sans que le personnel ait été prévenu à la fin de l'horaire de sa précédente journée, le salarié qui ne pourra être affecté à un autre emploi dans l'entreprise se verra maintenir le solde de son salaire brut journalier pour la journée considérée sans que cette indemnité puisse excéder 1 demi-journée (1).

Si l'arrêt s'étend au-delà de la journée, l'employeur pourra suspendre le contrat de travail pendant toute la durée de l'interruption. Cependant, suivant les nécessités de l'entreprise :

- le personnel sera affecté à d'autres travaux avec maintien du taux horaire habituel ;
- il sera procédé à une récupération ultérieure des heures non travaillées ;
- il sera appliqué une procédure de chômage partiel.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4 du code du travail (arrêté du 26 avril 2000, art. 1er).

Récupération des heures non travaillées à l'occasion d'une interruption collective du travail

Article 71

En vigueur étendu

Cette récupération est autorisée sous réserve de l'observation des dispositions réglementaires en vigueur.

Inventions des salariés

Article 72

En vigueur étendu

Les inventions des salariés sont régies par la réglementation en vigueur.

Départ à la retraite

Article 73 (1)

En vigueur étendu

Les salariés quittant volontairement l'entreprise à l'âge légal de la retraite, 60 ans à ce jour, auront droit à une indemnité de départ fixée en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise, à :

- 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois et demi de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 2 mois et demi de salaire après 25 ans d'ancienneté.

L'ancienneté à prendre en considération est celle définie à l'article 60 des présentes clauses générales.

Le salaire à prendre en considération est celui défini à l'article 59 des présentes clauses générales.

Le salarié et l'employeur doivent se prévenir réciproquement au moins 1 mois à l'avance.

L'indemnité prévue au présent article ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Lorsque le salarié atteint l'âge légal de la retraite et qu'il peut bénéficier des régimes obligatoires de retraite sans abattement, l'employeur peut prendre l'initiative de la mise à la retraite sans que celle-ci puisse être considérée comme un licenciement.

L'indemnité de départ sera égale à l'indemnité conventionnelle ci-dessus ou à l'indemnité légale de licenciement, suivant le calcul le plus favorable.

Cet article est étendu au salarié quittant volontairement son emploi par cessation anticipée d'activité en application du dispositif sur l'allocation de remplacement pour l'emploi (ARPE), tel qu'il est réglementé à la date d'application de la présente convention.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-13 du code du travail (arrêté du 26 avril 2000, art. 1er).

Prévoyance

Article 74

En vigueur étendu

Seront instaurées dans chaque entreprise des garanties de prévoyance applicables à l'ensemble du personnel, selon les classifications en annexe.

La cotisation patronale est (à défaut d'un accord collectif de branche à négocié) fixée sous réserve des garanties prévues à l'alinéa précédent au maximum à 0,30 % des salaires bruts et, dans tous les cas, la part salariale devra au moins être égale à la part patronale.

Le montant de ces cotisations sera exclu de l'assiette servant aux calculs :

- des charges salariales patronales ;
- des cotisations sociales et de l'imposition sur le revenu des salariés.

Le choix de l'organisme de prévoyance sera laissé à l'initiative de chaque entreprise.

Tous les régimes existant dans l'entreprise à la date d'application de la présente convention, et sous quelque forme que ce soit, sont à imputer sur les dispositions ci-dessus.

Commission de formation

Article 75

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions des accords interprofessionnels sur l'emploi et la formation et de l'accord professionnel joint à la présente convention collective, les commissions de formation créées dans les entreprises employant au moins 200 salariés disposeront des moyens spécifiques leur permettant de mettre en oeuvre leur capacité de travail pour contribuer à la préparation de la délibération du comité d'entreprise.

Compte tenu de la diversité des modalités de fonctionnement des commissions de formation dans les entreprises concernées, les moyens spécifiques permettant aux dites commissions de formation de mettre en oeuvre leur capacité de travail pourront faire l'objet d'un accord au sein des entreprises.

Le plan de formation de l'entreprise s'attachera à :

- intégrer les priorités arrêtées par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) ;
- articuler les actions de formation en lien avec les priorités définies par l'organisme collecteur de la branche si elles existent ;
- traduire dans les priorités de formation, s'il existe, le contrat pluriannuel de formation négocié dans l'entreprise.

Publicité relative à la convention

Article 76

En vigueur étendu

Il sera remis à chaque délégué syndical dûment désigné dans l'entreprise un exemplaire de la présente convention collective, avenants et accords professionnels.

L'information des salariés sera assurée par voie d'affichage et si possible par le modèle joint en annexe, conformément aux articles L. 135-7 et L. 135-8 du code du travail. Elle sera au besoin complétée par l'employeur.

Cette publicité interviendra dans le mois qui suit la publication de la signature de la convention au Journal officiel de la République française.

Fait à Paris, le 29 juin 1999.

Protocole d'accord du 29 juin 1999

Signataires	
Organisations patronales	L'Union des industries des panneaux de process ; L'Union des fabricants de contreplaqué ; Le syndicat des fabricants de panneaux plaqués bois,
Organisations de salariés	La fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT.

En vigueur étendu

Les dispositions de la convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois du 23 octobre 1984, dénoncée le 19 décembre 1996, et les annexes et avenants qui lui ont été ajoutés sont venus à échéance le 31 mars 1998.

Une nouvelle convention collective nationale en date du 29 juin 1999 avec application au 1er juillet 1999 lui a été substituée.

Les parties signataires du présent accord décident, ce jour, d'annexer à la convention collective nationale les dispositions contenues dans les accords et avenants ci-dessous désignés :

- accord national du 29 juin 1999 instituant un ensemble de classifications professionnelles ;
- accord national du 29 juin 1999 relatif à la formation professionnelle et à la formation en alternance ;
- accord du 29 juin 1999 sur la négociation des objectifs et moyens de la formation professionnelle dans les entreprises de panneaux à base de bois ;
- accord national du 29 juin 1999 relatif au maintien de pouvoir d'achat au titre de l'an 2000.

Le présent accord s'appliquera à compter du 1er juillet 1999 pour une durée indéterminée, dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention à laquelle il est annexé.

Il est par ailleurs décidé que, dans le cadre de la convention collective applicable à compter du 1er juillet 1999, les signataires de ladite convention s'engagent par le présent accord à débiter dans les 3 mois des négociations paritaires en vue d'aboutir à des accords sur les points suivants :

1. Réduction du temps de travail.
2. Classifications professionnelles.

Réouverture des négociations sur les classifications professionnelles qui traitent notamment des moyens des perspectives de déroulement de carrière et valorisent la qualification acquise par l'expérience et la formation.

3. Hygiène et sécurité. Développement et amélioration de la prévention, de l'hygiène et de la sécurité dans les entreprises.

4. Formation professionnelle.

' Formation professionnelle et développement des compétences ' visent à regrouper les diverses dispositions existantes et apporter des améliorations.

Fait à Paris, le 29 juin 1999.

Annexe I - Catégorielles : Ouvriers Annexe à la convention collective nationale du 29 juin 1999

Domaine d'application

Article 1er

En vigueur étendu

La présente annexe précise les dispositions particulières au personnel ouvrier dont l'emploi est défini dans l'annexe ' Classifications '.

Période d'essai

Article 2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Délai-congé

Article 3

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Affectation provisoire

Article 4

En vigueur étendu

Tout ouvrier assurant provisoirement le remplacement du titulaire d'un poste ou d'un emploi de classification supérieure pendant une période continue de plus de 1 semaine recevra une indemnité pour la période de l'intérim qui ne peut être inférieure à la différence entre son salaire réel et le salaire minimum conventionnel de la classification du poste ou de l'emploi supérieur.

Si le remplacement d'un même poste de travail ou emploi se renouvelle sur la même année civile, le délai prévu à l'alinéa ci-dessus est supprimé.

Cette indemnité sera également acquise au salarié après 3 remplacements de courte durée dont la durée cumulée est supérieure à 8 séances de travail effectif, et dans la limite de l'année civile considérée.

Indemnisation complémentaire pour maladie ou accident

Article 5

En vigueur étendu

Cette indemnisation sera versée dans les conditions prévues par la loi sur la mensualisation du 19 janvier 1978 selon le tableau ci-dessous apportant certaines modifications.

Ancienneté dans l'entreprise (supérieure à)	Nombre de jours indemnisés	Taux d'indemnisation (en pourcentage)
1 an	45 jours	100
	45 jours	75
3 ans	60 jours	100
	60 jours	75
15 ans	65 jours	100
	65 jours	75
20 ans	70 jours	100
	70 jours	75
25 ans	80 jours	100
	80 jours	75
30 ans	90 jours	100
	90 jours	75
35 ans	100 jours	100
	100 jours	75
40 ans	110 jours	100
	110 jours	75

Le délai de carence est de 3 jours, ramené à 2 jours pour le personnel en travail posté en continu. Le délai de carence pour accident du travail ou maladie professionnelle ne s'applique pas. Le délai de carence ci-dessus est neutralisé pour les maladies de longue durée. Au titre de ces garanties, le salarié ne pourra percevoir une somme, quelle qu'en soit la provenance, supérieure à la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler, hormis les éléments ayant un caractère de remboursement de frais.

Annexe I - Catégorielles : Employés et techniciens Annexe à la convention collective nationale du 29 juin 1999

Domaine d'application

Article 1er

En vigueur étendu

La présente annexe précise les dispositions particulières aux employés et techniciens dont l'emploi est défini dans l'annexe ' Classifications '.

Période d'essai

Article 2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Délai-congé

Article 3

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Affectation provisoire

Article 4

En vigueur étendu

Tout employé ou technicien assurant le remplacement d'un poste ou d'un emploi de classification supérieure pendant une période continue de plus de 1 mois recevra, dès le premier jour, une indemnité mensuelle qui ne peut être inférieure à la différence entre son salaire et le salaire minimum du poste considéré ou

le salaire minimum de la classification de l'emploi supérieur.

Si l'intérim d'un même poste de travail ou d'un emploi se renouvelle, le délai prévu à l'alinéa ci-dessus est supprimé.

Indemnisation complémentaire : pour maladie ou accident

Article 5

En vigueur étendu

Cette indemnisation sera versée selon le tableau ci-dessous :

Ancienneté dans l'entreprise (supérieure à)	Nombre de jours indemnisés	Taux d'indemnisation (en pourcentage)
1 an	45 jours	100
	45 jours	75
3 ans	60 jours	100
	60 jours	75
15 ans	65 jours	100
	65 jours	75
20 ans	70 jours	100
	70 jours	75
25 ans	80 jours	100
	80 jours	75
30 ans	90 jours	100
	90 jours	75
35 ans	100 jours	100
	100 jours	75
40 ans	110 jours	100
	110 jours	75

Au titre de ces garanties, le salarié ne pourra percevoir une somme, qu'elle qu'en soit la provenance, supérieure à la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler, hormis les éléments ayant un caractère de remboursement de frais.

Annexe I - Catégorielles : Agents de maîtrise Annexe à la convention collective nationale du 29 juin 1999

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

La présente annexe précise les dispositions particulières aux agents de maîtrise dont l'emploi est défini dans l'annexe ' Classifications '.

Période d'essai

Article 2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Délai-congé

Article 3

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Affectation provisoire

Article 4

En vigueur étendu

Tout agent de maîtrise assurant le remplacement d'un poste ou d'un emploi de classification supérieure pendant une période continue de plus de 1 mois recevra, dès le premier jour, une indemnité mensuelle qui ne peut être inférieure à la différence entre son salaire et le salaire minimum de la catégorie du poste ou de l'emploi dont il assure le remplacement ou le salaire minimal de la classification de l'emploi supérieur.

Si l'intérim d'un même poste de travail ou d'un emploi se renouvelle, le délai prévu à l'alinéa ci-dessus est supprimé.

Durée et organisation du travail

Article 5

En vigueur étendu

Étant donné les fonctions et responsabilités dévolues aux agents de maîtrise, il est fréquent que l'horaire de travail ne puisse être suivi d'une façon rigide. De ce fait, il pourra être convenu entre l'agent de maîtrise et l'employeur des clauses particulières dans le contrat individuel de travail répondant aux nécessités de l'organisation du travail et de la surveillance de son exécution.

Maladie - Accident

Article 6

En vigueur étendu

Cette indemnisation sera versée selon le tableau ci-dessous :

Ancienneté dans l'entreprise (supérieure à)	Nombre de jours indemnisés à 100 %	Taux d'indemnisation à 75 %
1 an	45 jours	60 jours
3 ans	60 jours	90 jours
10 ans	65 jours	90 jours
15 ans	70 jours	120 jours

Ancienneté dans l'entreprise (supérieure à)	Nombre de jours indemnisés à 100 %	Taux d'indemnisation à 75 %
20 ans	80 jours	120 jours
25 ans	90 jours	150 jours
30 ans	100 jours	150 jours
35 ans	110 jours	150 jours

Au titre de ces garanties, le salarié ne pourra percevoir une somme, qu'elle qu'en soit la provenance, supérieure à la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler, hormis les éléments ayant un caractère de remboursement de frais.

Annexe I - Catégorielles : Cadres Annexe à la convention collective nationale du 29 juin 1999

Domaine d'application

Article 1er

En vigueur étendu

La présente annexe précise les dispositions particulières aux cadres dont l'emploi est défini dans l'annexe ' Classifications '.

Contrat de travail

Article 2

En vigueur étendu

Les cadres pourront convenir, par des contrats individuels avec leur employeur, de clauses différentes de celles insérées dans cette convention collective, sous réserve que ces dispositions ne soient en aucun cas moins favorables que celles de ladite convention.

Période d'essai

Article 3

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Délai-congé

Article 4

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Licenciement pour cause personnelle

Article 5

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Déplacements

Article 6

En vigueur étendu

Les déplacements des cadres sont régis par les dispositions générales.

Les déplacements par chemin de fer seront assurés en 1re classe le jour et en couchette 1re classe la nuit.

Changement de résidence

Article 7

En vigueur étendu

En complément des dispositions prévues à l'article 52 des clauses générales de la présente convention, il sera alloué au cadre déplacé une indemnité de frais de réinstallation égale au dernier salaire mensuel brut perçu, à moins que celui-ci ne soit logé par l'entreprise.

Pendant une période de 2 ans à compter de la date de la mutation, les mêmes conditions s'appliqueront lors du retour au domicile initial du cadre en cas de licenciement pour cause économique.

Maladie ou accident

Article 8

En vigueur étendu

L'indemnisation sera versée selon le tableau ci-dessous :

Ancienneté dans l'entreprise (supérieure à)	Nombre de jours indemnisés	Taux d'indemnisation (en pourcentage)
1 an	90 jours	100
	60 jours	75
5 ans	120 jours	100
	90 jours	75
10 ans	150 jours	100
	120 jours	75
15 ans	180 jours	100
	150 jours	75
20 ans	180 jours	100
	180 jours	75
30 ans	200 jours	100
	200 jours	75

Au titre de ces garanties, le salarié ne pourra percevoir une somme, quelle qu'en soit la provenance, supérieure à la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler, hormis les éléments ayant un caractère de remboursement de frais.

Congé annuel supplémentaire payé

Article 9

En vigueur étendu

Il est attribué aux cadres un congé annuel supplémentaire selon les conditions suivantes :

- 2 jours après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise comme cadre ;
- 3 jours après 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise comme cadre ;
- 4 jours après 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise comme cadre ;
- 5 jours après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise comme cadre.

Les conditions ci-dessus s'apprécient à la date du 1er juin de l'année de congé. Les cadres ayant accompli moins de 12 mois de travail effectif, au cours de la période de référence allant du 1er juin au 31 mai, bénéficient des congés ci-dessus au prorata du nombre de mois de travail effectif.

Indemnité de départ en retraite

Article 10

En vigueur étendu

Les cadres quittant volontairement l'entreprise à partir d'au moins 60 ans auront droit à une indemnité de départ fixée en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise.

Ancienneté	Indemnité totale (exprimée en mois)
Inférieure à 5 ans	Néant
De 5 à 10 ans	1 mois
De 10 à 20 ans	2 mois
De 20 à 30 ans	3 mois
De 30 à 35 ans	4 mois
Plus de 35 ans	5 mois

Pour le calcul de cette indemnité établie en mois dans le tableau ci-dessus, le salaire à prendre en considération est celui défini à l'article 59 des clauses générales de la présente convention.

Cette indemnité ne se cumule ni avec celle prévue à l'article ' Départ à la retraite ' des clauses générales ni avec toute autre indemnité de même nature.

Lorsque le salarié atteint l'âge légal de la retraite et qu'il peut bénéficier des régimes obligatoires de retraite sans abattement, l'employeur peut prendre l'initiative de la mise à la retraite sans que celle-ci puisse être considérée comme un licenciement. L'indemnité de départ sera égale à l'indemnité conventionnelle ci-dessus ou à l'indemnité légale de licenciement, suivant le calcul le plus favorable.

Annexe II - Modèle de publicité pour information des salariés, Annexe à la convention collective nationale du 29 juin 1999

En vigueur étendu

Le :

Entreprise :

Objet :

Convention collective des panneaux à base de bois applicable dans l'entreprise (ou l'établissement).

Les partenaires sociaux au plan national ont négocié une nouvelle convention collective nationale concernant l'industrie des panneaux à base de bois et applicable à compter du :

Cette convention est signée par :

L'union des industries des panneaux de process ;

L'union des fabricants de contreplaqué ;

Le syndicat des fabricants de panneaux plaqués bois,

D'une part, et

Les organisations syndicales de salariés ci-dessous,

D'autre part :

Ce texte peut être consulté par l'ensemble des salariés aux endroits indiqués ci-dessous et auprès des organisations syndicales signataires présentes au sein de l'entreprise (ou de l'établissement).

Les institutions représentatives concernées et présentes dans l'entreprise (ou l'établissement) seront informées de sa mise en oeuvre.

Lieu de consultation dans l'entreprise (ou l'établissement) :

Adresse départementale du lieu de consultation auprès des organisations syndicales signataires :

Accord national du 27 mai 1987 relatif à la formation en alternance des jeunes de 16 à 25 ans

Signataires	
Organisations patronales	Fédération des industries lourdes du bois,
Organisations de salariés	Fédération générale force ouvrière bâtiment bois FO.

Formation en alternance des jeunes de 16 à 25 ans dans les industries lourdes du bois

Champ d'application

En vigueur non étendu

Ont été arrêtées les dispositions suivantes en vue de rendre obligatoire aux entreprises concernées de la profession le versement à l'AFOCILB des contributions destinées à financer la formation en alternance des jeunes de 16 à 25 ans.

Ces dispositions prennent en compte les recommandations formulées par les signataires du protocole du 22 décembre 1986 relatif à la formation en alternance et à son financement.

Article 1er

En vigueur non étendu

Entrent dans le champ d'application du présent accord national, les entreprises classées sous les numéros APE suivants du répertoire des nomenclatures d'activités et de produits :

- 48-02 Menuiseries industrielles, portes planes et blocs-portes ;
- 48-04 Panneaux contre-plaqués, panneaux particules, panneaux fibres et annexes, panneaux décoratifs ;
- 48-06 Charpentes industrialisées en bois, maisons à ossature bois.

Taux de contribution

Article 2

En vigueur non étendu

Les entreprises visées à l'article 1er doivent verser auprès de l'AFOCILB les contributions suivantes destinées au financement de la formation en alternance des jeunes :

- pour les entreprises assujetties à la participation obligatoire au financement de la formation continue en application des dispositions de l'article L. 950-1 du code du travail, 0,20 % des salaires versés au cours de l'année précédente majorés d'un pourcentage fixé par la loi. Cette contribution doit être versée à l'AFOCILB avant le 15 septembre de chaque année ;
- pour les entreprises assujetties à la taxe d'apprentissage, 0,10 % des salaires versés au cours de l'année civile. Cette contribution doit être versée à l'AFOCILB avant le 5 avril de chaque année.

Des reçus libératoires seront délivrés aux entreprises qui adressent leurs contributions.

Gestion des fonds

Article 3

En vigueur non étendu

Les contributions visées à l'article 2 sont affectées à un compte spécial destiné uniquement à financer des actions de formation en alternance des jeunes de 16 à 25 ans.

Rôle du conseil de perfectionnement

Article 4

En vigueur non étendu

Le conseil de perfectionnement de l'AFOCILB a pour mission de décider de la prise en charge des projets d'accueil et de formation des jeunes, agréés par les directeurs départementaux du travail et de l'emploi et déposés par les entreprises entrant dans le champ d'application défini à l'article 1er du présent accord.

Le secrétariat du conseil est assuré par l'AFOCILB.

Financement de la formation en alternance

Article 5

En vigueur non étendu

Les projets d'accueil et de formation des jeunes pris en charge par le conseil de perfectionnement seront financés, dans la limite des fonds disponibles, par le compte spécial visé à l'article 3, en fonction des barèmes réglementaires et selon les modalités définies par le conseil de perfectionnement.

Formation en alternance des jeunes de 16 à 25 ans dans les industries lourdes du bois

Article 6

En vigueur non étendu

Les entreprises qui ont leur propre projet d'accueil et de formation des jeunes peuvent, avant le 1er février de chaque année, disposer de leur propres contributions et être ainsi dispensées de l'obligation de versement résultant du présent accord.

Une lettre doit être adressée à l'AFOCILB justifiant de l'utilisation des ressources visées à l'article 2 par l'entreprise elle-même. Le reliquat éventuel devra être versé à l'AFOCILB.

Adhésion

Article 7

En vigueur non étendu

Toute entreprise ou toute organisation syndicale peut adhérer ultérieurement au présent accord dans les conditions et selon les modalités prévues à l'article L. 132-9 du code du travail.

Extension

Article 8

En vigueur non étendu

Le présent accord sera déposé à la direction du travail et de l'emploi conformément aux dispositions du code du travail et de l'emploi et une demande d'extension sera immédiatement déposée.

Accord du 29 juin 1999 relatif aux classifications professionnelles

Signataires

Organisations patronales	L'union des industries des panneaux de process ; L'union des fabricants de contreplaqué ; Le syndicat des fabricants de panneaux plaqués bois,
Organisations de salariés	La fédération nationale des salariés de la construction et du bois (FNCB) CFTD,

Application de l'accord

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'appliquera au plus tard le 1er juillet 1999 pour toutes les catégories de salariés couvertes par la convention collective.

Durée de l'accord

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée de 1 année à compter de la date de sa signature, son application se poursuivra ensuite d'année en année par tacite reconduction.

Procédure de révision et de dénonciation

Article 3

1° Révision

Le présent accord est révisable au gré des parties. Toute organisation syndicale signataire introduisant une demande de révision devra l'accompagner d'un projet sur les points à réviser.

Les discussions devront s'engager dans les 30 jours suivant la date de la demande de révision.

2° Dénonciation

Toute demande de dénonciation par l'une des parties contractantes devra être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception, le préavis à observer étant de 1 mois avant l'expiration de la période contractuelle en cours.

Les discussions devront s'engager dans les 30 jours suivant la date d'expiration de ce préavis.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à la date d'application des dispositions à intervenir (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 132-8 du code du travail (arrêté du 26 avril 2000, art. 1er).

Interprétation de l'accord

Article 4

En vigueur étendu

Une commission nationale paritaire d'interprétation sera chargée de répondre à toute demande relative à l'interprétation des textes du présent accord.

La commission est composée de représentants de chacune des organisations signataires de l'accord, choisis de préférence parmi les personnes ayant participé à l'élaboration de celui-ci.

Cette commission devra se réunir à la demande de la partie la plus diligente, adressée aux autres organisations signataires en vue de pouvoir formuler sa réponse dans un délai maximum de 1 mois.

Le texte de cette demande sera communiqué aux organisations signataires du présent accord et au ministère du travail (bureau des conventions collectives).

Conciliation

Article 5

En vigueur étendu

Tous les différends nés à l'occasion de l'application du présent accord et qui n'auraient pas été réglés directement sur le plan de l'entreprise seront soumis, par la partie la plus diligente, à une commission paritaire de conciliation nationale des industries du bois.

Cette commission sera composée en nombre égal de représentants employeurs et salariés, désignés par chacune des organisations syndicales signataires du présent accord.

La commission sera valablement saisie :

- du côté patronal, à l'union des industries des panneaux de Process, à l'union des fabricants de contreplaqué et au syndicat des fabricants de panneaux plaqués bois, 33, rue de Naples, 75008 Paris, qui seront chargées de l'organisation matérielle de la commission ;

- du côté salarié, par le canal des organisations syndicales représentatives au plan national.

La commission devra entendre les parties en conciliation afin qu'elle puisse se prononcer dans un délai maximum de 1 mois à dater de la réception de la demande initiale. Sur leur demande, les parties intéressées peuvent être entendues contradictoirement ou séparément par la commission.

Pendant la durée de la procédure de conciliation, aucune mesure de fermeture d'établissement ou de cessation du travail ne pourra intervenir.

Classification des salariés

Article 6

En vigueur étendu

Les salariés seront classés dans les positions qui figurent dans le tableau ci-dessous à l'article 7.

L'établissement de cette classification s'effectuera dans les entreprises après consultation des élus du personnel.

Classification des ouvriers de fabrication

Article 7

En vigueur étendu

Définition des termes employés dans le texte ci-dessous

Outil très simple

Cet outil, tenu et guidé à la main, ne reçoit pas d'apport extérieur d'énergie (sauf matériel du type électroménager).

C'est un objet d'usage courant dont le maniement ne nécessite qu'une formation rapide.

Outil mécanique

Cet outil, tenu et guidé à la main, reçoit un apport extérieur d'énergie. C'est un objet d'usage courant dont le maniement nécessite une formation et un entraînement.

Engin

C'est un matériel dont la conduite n'est pas subordonnée à la réussite de tests psychotechniques (position III).

À partir de la position III, le mot 'engin' signifie 'matériel de manutention automoteur à conducteur porté'.

Conduite simple d'une machine

Le conducteur de la machine n'est pas chargé des réglages.

Machine simple

C'est une machine dont les réglages sont peu nombreux et dont la mise en oeuvre fait appel à des consignes en nombre réduit.

Formation et adaptation

Les périodes de formation et d'adaptation prévues dans le texte sont distinctes de la période d'essai définie dans les clauses générales.

Définition des positions et coefficients

Position I. Coefficient 125

Dispositions communes :

Mise au courant très sommaire : 1 journée.

Dispositions particulières aux particules et aux fibres :

Les emplois concernés sont caractérisés par la réalisation de travaux élémentaires avec ou sans outil très simple et dont les tâches ne sont pas liées à la fabrication.

Dispositions particulières aux contreplaqués et décoratifs :

Les emplois concernés sont caractérisés par l'exécution de tâches très élémentaires avec ou sans outil très simple.

Cette position ne concerne qu'un nombre limité de postes de travail.

Position II. Coefficient 135

Dispositions communes :

Mise au courant sommaire : 1 semaine (maximum).

Dispositions particulières aux particules et aux fibres :

Les emplois concernés sont caractérisés par des travaux simples limités au niveau d'aide d'un ouvrier d'une qualification supérieure ou à des réalisations qui ont fait l'objet de consignes détaillées d'exécution simple avec possibilité d'utilisation d'outils mécaniques.

L'influence sur la fabrication du produit à ces postes de travail est très limitée et sans incidence directe.

Dispositions particulières aux contreplaqués et décoratifs :

Les emplois concernés sont caractérisés par des travaux simples et répétitifs ou au niveau d'aide d'un ouvrier d'une qualification supérieure ou à des réalisations qui ont fait l'objet de consignes détaillées d'exécution simple avec possibilité d'utilisation d'outils mécaniques.

L'incidence sur la fabrication du produit à ces postes de travail est limitée et a une incidence sur la matière mentionnée.

Position III. - Coefficient 145

Dispositions communes :

La formation et l'adaptation n'excèdent pas 1 mois, normalement.

Dispositions particulières aux particules et aux fibres :

Les emplois concernés sont caractérisés par la réalisation de travaux demandant des choix répétitifs dont l'incidence sur le produit résulte d'interventions limitées à des vérifications de conformité simples et bien définies, ces travaux pouvant comporter la conduite simple d'une machine ou d'un engin.

Dispositions particulières aux contreplaqués et aux décoratifs :

Les emplois concernés sont caractérisés par la réalisation de travaux demandant des choix répétitifs dont l'incidence sur le produit résulte d'interventions limitées à des vérifications de conformités bien définies, ces travaux pouvant comporter la conduite simple d'une machine ou d'un engin.

Incidence sur la matière façonnée.

Position IV. - Coefficient 155

Dispositions communes :

Les emplois concernés sont caractérisés par la réalisation de travaux comportant des options :

- soit dans la conduite d'une machine complexe dont les consignes détaillées fixent le mode opératoire ;

- soit dans la conduite d'un engin ou de machines simples avec tâches complémentaires, liées au poste de travail ou à la fonction.

La formation et l'adaptation n'excèdent pas 3 mois.

Dispositions particulières aux particules et aux fibres :

Ces travaux peuvent avoir une incidence limitée au produit en cours de fabrication.

Dispositions particulières aux contreplaqués et aux décoratifs :

Ces travaux ont une incidence directe sur le produit en cours de fabrication et nécessitent une certaine initiative.

Position V. - Coefficient 165

Dispositions communes :

Les emplois concernés sont caractérisés par la réalisation de travaux qualifiés comportant des choix nécessitant de l'initiative.

La conduite complexe d'un engin, d'une machine ou de plusieurs machines moins élaborées, avec tâches complémentaires liées au poste de travail ou à la fonction, peut être assurée sans consignes détaillées.

L'ouvrier concerné peut influencer sur le déroulement du travail du personnel auxiliaire de ces machines.

La formation et l'adaptation n'excèdent pas 6 mois.

Dispositions particulières aux particules et aux fibres :

Ces travaux peuvent avoir une influence sur le produit en cours de fabrication.

Dispositions particulières aux contreplaqués et aux décoratifs :

Ces travaux ont une influence sur la matière et sur le produit en cours de fabrication ou fini.

Position VI. - Coefficient 175

Dispositions communes :

L'ouvrier concerné peut assurer la conduite d'une ou plusieurs machines complexes avec tâches complémentaires et peut influencer sur le déroulement du travail du personnel auxiliaire de ces machines.

La formation et l'adaptation n'excèdent pas 6 mois.

Dispositions particulières aux particules et aux fibres :

Les emplois concernés sont caractérisés par la réalisation d'opérations complexes nécessitant une initiative pour atteindre un objectif limité correspondant à une phase de fabrication.

Ces travaux ont une influence sur le produit en cours de fabrication ou peuvent avoir une influence sur le produit fini.

Dispositions particulières aux contreplaqués et aux décoratifs :

Les emplois concernés sont caractérisés par la réalisation d'opérations complexes nécessitant une initiative pour atteindre un objectif correspondant à une phase de fabrication.

Ces travaux ont une influence sur la matière, sur le produit en cours de fabrication et sur le produit fini.

Connaissance d'autres postes nécessaire.

Position VII. - Coefficient 190

Dispositions communes :

Les emplois concernés sont caractérisés par la réalisation de travaux complexes comportant des choix nécessitant de l'initiative devant la diversité des modes opératoires donnés.

L'ouvrier concerné peut assumer la conduite d'un complexe de machines et influencer sur le déroulement du travail du personnel auxiliaire de ces machines.

Ces travaux ont une influence directe sur la fabrication et la qualité des produits finis.

Dispositions particulières aux contreplaqués et aux décoratifs :

Expérience d'autres postes nécessaire.

Classification des ouvriers d'entretien

Article 8

En vigueur étendu

Selon l'organisation de l'entreprise, les ouvriers classés dans les positions I et II de fabrication peuvent dépendre du service entretien.

Position I. - Coefficient 145

Salarié affecté à un travail spécifique d'entretien exécutant des travaux simples suivant des consignes précises et détaillées.

Position II. - Coefficient 165

Salarié affecté à un travail d'entretien exécutant les opérations courantes du métier suivant des instructions détaillées écrites ou orales, appuyées éventuellement sur des croquis d'exécution ou salarié débutant sans expérience en entreprise, titulaire d'un diplôme du niveau V de l'éducation nationale ou ayant réussi un essai professionnel du niveau équivalent.

Position III. - Coefficient 175

Salarié affecté à un travail d'entretien, mécanique ou électrique ou autres, comptant au moins 6 mois d'expérience en entreprise. Il exécute toutes les opérations de son métier en fonction des résultats à atteindre, suivant des instructions données à l'aide de schémas, plans ou dessins.

Il a une initiative dans un choix limité de modes opératoires et contrôle ses résultats.

Position IV. - Coefficient 195

Salarié affecté à un travail d'entretien, mécanique ou électrique ou autres, ayant une connaissance approfondie ou une solide expérience de son métier. En fonction de l'objectif limité qu'il doit atteindre, il réalise des opérations très qualifiées après avoir défini ses modes opératoires.

Position V. - Coefficient 205

Salarié affecté à un travail d'entretien ayant une habileté confirmée de son métier et la pratique dans les spécialités ou métiers connexes.

En fonction de l'objectif à atteindre, il réalise des travaux complexes et délicats à partir de documents techniques qu'il peut être amené à interpréter ou à modifier. Est appelé à intervenir sur n'importe quel type de machines ou installations.

Position VI. - Coefficient 225

Salarié affecté à un travail d'entretien possédant la maîtrise de son métier.

Ces travaux supposent une autonomie d'exécution.

Il coordonne la réalisation d'un ensemble d'opérations de différentes spécialités ou métiers connexes.

Il peut être amené à préciser, compléter les instructions reçues.

Selon les entreprises, le personnel répondant entièrement à la définition de cette position sera classé dans la catégorie techniciens.

L'affectation à une position, soit à l'embauche, soit lors du passage d'une position à une position supérieure, s'effectuera après réalisation d'un essai professionnel, dont le contenu et les modalités seront définis par la direction de l'entreprise ou de l'établissement après consultation et avis de la commission formation du comité d'entreprise ou du comité d'établissement.

À l'occasion de la mise en application de ces nouvelles classifications, l'affectation du personnel s'effectuera à partir des définitions citées plus haut, sans passage par un essai professionnel.

Classification des employés et des techniciens

Article 9

En vigueur étendu

Position I. - Coefficient 125

Salarié effectuant des travaux élémentaires à partir de consignes précises et limitées ou salarié assurant les liaisons entre les services effectuant les courses à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise. Cette position ne nécessite ni formation ni aptitudes particulières.

Position II. - Coefficient 145

Salarié effectuant des travaux élémentaires à partir de consignes précises, pouvant utiliser une machine d'un simple maniement, d'une lecture et d'un contrôle simples. Mise au courant : 1 semaine environ.

Position III. - Coefficient 155

Salarié effectuant des travaux à partir de données de lecture simple qui sont tenues à sa disposition, pour produire des résultats ou des documents suivant un mode opératoire déterminé et dont le contrôle peut être réalisé rapidement. L'adaptation n'excède pas normalement 1 mois.

Salarié sans expérience en entreprise, titulaire d'un diplôme du niveau V de l'éducation nationale et dont la fonction répond aux critères ci-dessus.

Position IV. - Coefficient 175

Salarié effectuant des travaux à partir d'informations précises qui nécessitent, pour produire des résultats ou des documents, un choix et une initiative limités et dont les effets ne sont pas nécessairement perceptibles dans l'immédiat. L'adaptation n'excède pas 3 mois.

Position V. - Coefficient 185

Salarié effectuant des travaux à partir d'informations qu'il doit en partie analyser. Sa fonction lui laisse une part d'initiative et de recherche de références impliquant la consultation de documentations relevant de sa spécialité.

Position VI. - Coefficient 205

Salarié effectuant des travaux à partir d'informations provenant de sources diverses qu'il doit rechercher pour tout ou partie et analyser. Il organise son travail en fonction des résultats à obtenir suivant un processus déterminé. Ce processus peut comporter des choix sur le déroulement du travail du personnel auxiliaire.

Salarié sans expérience en entreprise, titulaire d'un diplôme du niveau IV de l'éducation nationale et dont la fonction répond aux critères ci-dessus.

Position VII. - Coefficient 240

Salarié effectuant des travaux à partir d'informations complexes qu'il doit analyser en totalité et interpréter. Il adapte les modes opératoires en fonction d'objectifs limités qui lui ont été définis. Ces modes opératoires impliquent des choix sur la répartition et le contrôle du travail du personnel auxiliaire existant.

Salarié sans expérience en entreprise, titulaire d'un diplôme de niveau III de l'éducation nationale et dont la fonction répond aux critères ci-dessus.

Position VIII. - Coefficient 280

Salarié effectuant des travaux pour lesquels il peut être amené à proposer des modes opératoires en fonction d'objectifs définis dans le cadre d'un programme d'ensemble. À cet effet, il doit avoir des connaissances dans des techniques complémentaires et annexes.

Position IX. - Coefficient 325

Salarié assumant une fonction pour laquelle il est amené à innover ou à concevoir certains modes opératoires. Sa fonction consiste à assister un ingénieur, un cadre ou directement le chef d'établissement dans la gestion d'un service. Ces activités impliquent des relations fonctionnelles avec un ou plusieurs responsables d'autres secteurs d'activité.

Classification des agents de maîtrise

Article 10

En vigueur étendu

Les positions définies ci-dessous concernent le personnel agent de maîtrise de tous les secteurs de l'entreprise.

Position I. - Coefficient 190

Il encadre du personnel en nombre réduit.

Il peut occasionnellement participer à des travaux d'exécution de son équipe sans être affecté à un poste particulier.

Il assure l'organisation quotidienne du travail de son équipe suivant les directives précises et sa responsabilité est limitée à la réalisation de celles-ci.

Sa fonction comprend des travaux élémentaires d'administration courante du personnel qu'il encadre et il participe à l'appréciation de celui-ci.

L'agent de maîtrise fabrication encadre du personnel de fabrication qui se situe indifféremment dans les positions I à IV.

Position II. - Coefficient 220

Il assure l'organisation du travail de son équipe suivant des directives précises et sa responsabilité est limitée à la réalisation de celles-ci.

Sa fonction comprend des travaux élémentaires d'administration courante du personnel et d'appréciation du personnel qu'il contrôle.

L'agent de maîtrise de fabrication encadre :

- soit du personnel de fabrication qui se situe indifféremment dans les positions I à IV, mais en nombre plus important qu'à la position I ci-dessus ;

- soit du personnel de fabrication en nombre réduit dont au moins une personne appartient à une position supérieure à la position IV.

L'agent de maîtrise d'entretien (position de départ) encadre du personnel d'entretien employé dans une ou plusieurs spécialités apparentées, en nombre peu important, et dont la qualification peut atteindre la position IV. Il participe à l'exécution des travaux.

Position III. - Coefficient 250

Il a une certaine autonomie dans l'organisation de son travail et dans les décisions concernant le personnel de son équipe.

L'agent de maîtrise fabrication reçoit des directives en fonction d'objectifs fixés se limitant à la réalisation du programme d'une fabrication. Il en assure lui-même la gestion.

L'agent de maîtrise d'entretien encadre du personnel d'entretien de plusieurs spécialités, de toutes positions. Il peut participer lui-même à l'exécution de travaux très qualifiés.

Position IV. - Coefficient 290

L'agent de maîtrise de fabrication encadre du personnel de fabrication de toutes positions employé à la réalisation d'un programme d'ensemble de la fabrication. Il peut avoir sous ses ordres un ou plusieurs techniciens ou agents de maîtrise.

L'agent de maîtrise d'entretien encadre du personnel de toutes spécialités et de toutes positions. Il peut participer aux travaux de réalisation mais à un niveau de technicité supérieur à celui du personnel de son équipe.

Position V. - Coefficient 335

Sa fonction consiste à assister un ingénieur ou un cadre, autre que le chef d'entreprise ou d'établissement, pour animer, coordonner, contrôler :

- soit le fonctionnement d'une chaîne de fabrication ou le fonctionnement de divers groupes d'activité concourant à l'ensemble de la production ;

- soit l'activité du personnel de l'ensemble des travaux d'entretien.

Il est associé à l'élaboration du programme de travail de son secteur d'activité.

Il assure la gestion du personnel placé sous ses ordres.

Il assure les relations fonctionnelles nécessaires avec les autres services de l'établissement ou de l'entreprise.

Classification des cadres

Article 11

En vigueur étendu

Débutant position I. - Coefficient 300

Salarié titulaire d'un diplôme des niveaux II ou I de l'éducation nationale, ne pouvant justifier de plus de 2 années de pratique dans un ou des emplois de cadres où il a été appelé à mettre en oeuvre les connaissances théoriques sanctionnées par ce diplôme.

Position II. - Coefficient 370

Cadre titulaire d'un diplôme de niveau II de l'éducation nationale dès qu'il peut justifier de 2 ans de pratique des connaissances théoriques sanctionnées par son diplôme.

Salarié ayant acquis une expérience professionnelle et/ou des connaissances lui permettant de tenir les fonctions correspondant à la définition suivante et qu'il exerce effectivement : mise en oeuvre d'actions limitées au niveau d'un ' secteur ' déterminé avec des moyens mis à sa disposition et contrôle des résultats.

Position III. - Coefficient 450

Cadre titulaire d'un diplôme de niveau I de l'éducation nationale dès qu'il peut justifier de 2 ans de pratique des connaissances théoriques sanctionnées par son diplôme.

Cadre position II ayant acquis une expérience professionnelle et/ou des connaissances lui permettant de tenir les fonctions correspondant à la définition suivante, assumant ces fonctions au niveau d'un ' secteur ' :

- il participe à la définition des actions puis en assume le lancement et le suivi ;

- il contrôle et exploite les résultats.

Sa marge d'autonomie et d'initiative est fonction des objectifs qui lui sont fixés.

Position IV. - Coefficient 540

Cadre ayant acquis une expérience professionnelle et/ou des connaissances lui permettant de tenir les fonctions correspondant à la définition suivante et assumant ces fonctions au niveau d'une partie du ' service ' qui peut être constituée de plusieurs ' secteurs ' :

- il participe à l'élaboration des objectifs et il assure leur réalisation ;

- il participe à l'élaboration du budget du service ;

- il définit et programme le lancement des actions ;

- il coordonne les activités ;

- il contrôle et analyse les résultats.

Il dispose pour ce faire du pouvoir de décision au niveau des actions, des moyens et du personnel.

Il assure les liaisons nécessaires avec les autres parties du service.

Position V. - Coefficient 650

Ses fonctions se situent au niveau d'un ' service ' dans le cadre d'une politique qui lui a été définie.

Elles consistent :

- à élaborer des objectifs dont il contrôle la réalisation ;
- à élaborer le budget de son service dont il assure la gestion ;
- à organiser les différents ' secteurs ' de son service.

Il dispose pour ce faire du pouvoir de décision en ce qui concerne les actions, les moyens et le personnel de son service. Il assure la coordination nécessaire avec un ou plusieurs services.

Position VI. - Coefficient 800

Ses fonctions se situent au niveau d'un ensemble de services auquel il est affecté ou dont il a la charge :

- il participe à l'élaboration et à la définition des politiques, du budget, des objectifs et des structures de cet ensemble ;
- ses décisions, prises à partir d'éléments complexes et variés, ont des répercussions importantes sur les services de cet ensemble et/ou extérieurs à cet ensemble ;
- il contrôle les résultats et il assure la gestion du budget de l'ensemble de ces services ;
- il dispose pour ce faire du pouvoir de décision en ce qui concerne les actions, les moyens et le personnel de ces services.

Position supérieure

Sont placés dans cette position les cadres exerçant la totalité d'une fonction de gestion dans l'entreprise.

Ils n'entrent pas dans le champ d'application de la présente convention collective et font l'objet de contrats particuliers.

Définition du salaire minimal mensuel

Article 12

En vigueur étendu

Le salaire minimal est le salaire mensuel de base 169 h 60. Ce salaire ne comprend pas les éventuelles primes existant dans les entreprises, la prime d'ancienneté, ni les indemnités de nuisance, ni les indemnités ayant un caractère de remboursement de frais.

Prime de production et/ou de rendement

Article 13

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Salaires minimaux de référence

Article 14

En vigueur étendu

Les salaires minimaux de référence sont déterminés par une grille annexée à la convention collective.

Avantages acquis

Article 15

En vigueur étendu

Le présent accord ne peut en aucun cas être la cause de suppression ou de restriction des avantages individuels acquis dans les différentes entreprises antérieurement à la date d'application du présent accord.

Sans modifier la nature des contrats individuels, les clauses du présent accord remplaceront les clauses correspondantes de ces contrats chaque fois que celles-ci seront moins avantageuses pour les salariés.

Article 16

En vigueur étendu

Toute organisation syndicale de salariés ou d'employeurs ou tout autre groupement d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement qui ne sont pas parties à l'accord collectif peuvent y adhérer ultérieurement, conformément à l'article L. 132-9 du code du travail.

Article 17

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé au greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions de l'article L. 132-8 du code du travail, et une demande d'arrêté d'extension sera immédiatement déposée.

Fait à Paris, le 29 juin 1999.

Accord du 29 juin 1999 relatif au financement de la formation professionnelle et de la formation en alternance

Signataires	
Organisations patronales	Union des industries des panneaux de process ; Union des fabricants de contreplaqué ; Syndicat des fabricants de panneaux plaqués bois
Organisations de salariés	Fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT.

En vigueur étendu

Préambule

Les parties conviennent de reconnaître le rôle et l'importance de la formation professionnelle en alternance dans le cadre des entreprises couvertes par le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois.

En effet, les formations en alternance ont pour but de permettre aux jeunes d'acquérir une qualification professionnelle, de l'adapter à un emploi ou à un type d'emploi ou de faciliter l'insertion ou l'orientation professionnelle.

Par cet accord, les parties signataires traduisent la nécessité de définir des règles adaptées et compatibles en matière de formation en alternance afin de répondre aux besoins des entreprises et des salariés concernés.

Chapitre préliminaire Champ d'application

En vigueur étendu

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

202Z panneaux :

- contreplaqués ;
 - particules ;
 - fibres et annexes ;
 - décoratifs,
- à l'exception de :
- tranchage, déroulage ;
 - panneaux de fibragglos et béton de bois ;
 - poteaux, traverses et bois injectés pour bâtiments ;
 - bois imprégnés ou densifiés à la presse ;
 - panneaux transformés autres que décoratifs.

Chapitre Ier Dispositions financières

En vigueur étendu

Les entreprises définies dans le champ d'application du chapitre préliminaire doivent verser auprès de l'OPCIBA les contributions suivantes destinées au financement des actions de formation en alternance.

Entreprises de plus de 10 salariés

Article 1er

En vigueur étendu

Les entreprises devront verser :

- les contributions correspondant au 0,4 % relevant de la participation au développement de la formation professionnelle continue, due par les entreprises employant 10 salariés ou plus lorsqu'elles sont assujetties à la taxe d'apprentissage, qui sont affectées au financement des contrats d'insertion en alternance ;
- les contributions correspondant au 0,3 % relevant de la participation au développement de la formation professionnelle continue, due par les entreprises employant 10 salariés ou plus lorsqu'elles ne sont pas assujetties à la taxe d'apprentissage, qui sont affectées au financement des contrats d'insertion en alternance.

Entreprises de moins de 10 salariés

Article 2

En vigueur étendu

Les entreprises devront verser la contribution de 0,10 % due par les entreprises employant moins de 10 salariés, qui est affectée au financement des contrats d'insertion en alternance.

Date de versement

Article 3

En vigueur étendu

Les entreprises devront verser à l'OPCIBA les contributions visées à l'article ci-dessus avant le 1er mars de chaque année.

Chapitre II : Rôle de la section professionnelle paritaire de l'OPCIBA pour les formations en alternance

Mutualisation

Article 4

En vigueur étendu

La participation de chaque entreprise sera mutualisée au niveau national auprès de l'OPCIBA et gérée par la section professionnelle paritaire des industries lourdes du bois et des industries du bois pour le bâtiment selon les règles applicables aux formations professionnelles en alternance.

Mission de la section

Article 5

En vigueur étendu

La section professionnelle de l'OPCIBA a pour rôle les actions définies par l'accord du 21 décembre 1994, ses statuts et son règlement intérieur et les actions définies par l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991, modifié par ses avenants ultérieurs, relatif à la formation et au perfectionnement professionnels, à savoir notamment :

- définir les orientations selon lesquelles les contributions des entreprises sont affectées à la prise en charge des contrats en alternance ;
- définir les règles et les priorités permettant de décider des prises en charge ;
- définir les règles selon lesquelles il peut être procédé à des transferts de fonds ou à des avances de trésorerie, notamment dans le cadre des transferts éventuels au CFA dans la limite des pourcentages autorisés et à la date fixée par la réglementation en vigueur ;
- définir les modalités de versement des sommes dues aux entreprises en application des barèmes forfaitaires ;
- vérifier l'application des orientations d'affectation des contributions des entreprises ;
- procéder à toute autre mission relative aux contrats en alternance résultant des dispositions législatives réglementaires ainsi que des accord professionnels.

Chapitre III : Dispositions diverses

Date d'effet

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord s'appliquera aux contributions dues pour le 28 février 2000. Les parties conviennent de se rencontrer en cas de difficulté d'application du présent accord.

Extension

Article 7

En vigueur étendu

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord, conformément aux dispositions des article L. 133-1 et suivants du code du travail.

La copie du récépissé de dépôt sera adressée à l'ensemble des organisations signataires du présent accord.

Clause de sauvegarde

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec des dispositions ultérieures de nature législative, réglementaire ou conventionnelle, ayant une incidence sur le présent accord, concernant les formations en alternance, 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.

Durée de l'accord

Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Adhésion

Article 10

En vigueur étendu

Toute organisation syndicale ou toute entreprise peut adhérer ultérieurement au présent accord dans les conditions et selon les modalités prévues à l'article L. 132-9 du code du travail.

Accord du 29 juin 1999 relatif à la négociation des objectifs et des moyens de la formation professionnelle.

Signataires	
Organisations patronales	Union des industries des panneaux de process ; Union des fabricants de contreplaqué ; Syndicat des fabricants de panneaux plaqués bois.
Organisations de salariés	Fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT.

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord, relatif à la formation professionnelle continue dans les industries de panneaux à base de bois, conclu entre les signataires de la convention collective nationale à laquelle il est annexé, satisfait aux obligations résultant des dispositions contractuelles et légales ayant le même objet.

Cet accord marque aussi la volonté des signataires de réaffirmer l'importance de la formation continue comme étant une des conditions de la compétitivité des entreprises de la profession nécessaire à la défense de l'emploi.

La formation doit également assurer aux salariés un développement professionnel correspondant à leur aspiration, en favorisant notamment la promotion individuelle.

Le présent accord a pour objet de préciser les orientations de la politique de formation des industries des panneaux à base de bois et de recenser les actions de formation suivant leur nature.

Les entreprises de la profession conserveront la liberté d'établir leur plan de formation selon les orientations définies dans le présent accord, sous réserve du respect des dispositions légales relatives à la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise ou d'établissement.

I. - Nature des actions de formation et ordre de priorité

En vigueur étendu

Article 1er

Partant du constat que l'essentiel de la formation est une adaptation qui se doit d'être permanente des salariés aux objectifs de l'entreprise, les parties signataires ont identifié trois objectifs prioritaires :

- a) Adaptation de l'entreprise à l'évolution économique ;
- b) Amélioration de l'efficacité globale et individuelle de l'ensemble des salariés ;
- c) Adaptation du personnel aux nécessités de l'environnement économique et social.

Article 2

Les actions de formation recensées ci-après comme permettant d'atteindre les objectifs de la formation rappelés à l'article 1er ne le sont qu'à titre indicatif et de façon non limitative.

Adaptation à l'évolution économique :

- connaissance des marchés ;
- connaissance des produits, améliorations de la qualité ;
- recherche de produits nouveaux ;
- connaissance et maîtrise des techniques de gestion ;
- connaissance et maîtrise des coûts.

Adaptation à l'évolution sociale :

- information, développement de la communication ;
- prise en compte des besoins de l'homme ;
- participation à la vie de l'entreprise ;
- hygiène ;
- sécurité ;
- conditions de travail.

Adaptation à l'évolution et aux mutations de la technologie :

- automatisme ;
- informatique ;
- micro-informatique ;
- robotique ;
- bureautique ;
- électronique ;
- gestion de production.

II. - Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation

Article 1er

La qualification résulte d'une bonne adéquation entre les exigences de l'évolution du poste de travail et les capacités du titulaire.

Article 2

La formation doit prendre en compte l'évolution technique des postes de travail.

Elle est un moyen de favoriser l'adaptation des salariés aux modifications des postes de travail.

Article 3

Les actions de formation qualifiantes doivent permettre les promotions internes en cas de poste disponible et/ou de favoriser la mobilité du personnel, en cas de restructuration notamment.

Article 4

Toute action de formation, à l'initiative de l'employeur, fera l'objet d'une attestation de suivi de stage qui devra faciliter la gestion des carrières des salariés concernés et sera assimilée à du temps de travail effectif.

III. - Rôle des comités d'entreprise ou d'établissement et des commissions de formation

En vigueur étendu

Article 1er

Au cours de la consultation obligatoire du comité d'entreprise ou d'établissement, il sera procédé à une analyse des éléments statistiques existant dans les entreprises de plus de 100 salariés.

Article 2

Pour permettre aux commissions de formation de mettre en oeuvre leur capacité de travail en vue de préparer la délibération du comité d'entreprise ou d'établissement, les moyens ci-après sont donnés :

- les commissions de formation, objet du présent article, se réuniront au moins 2 fois par an ;
- les réunions ont lieu, à l'initiative du chef d'entreprise, après consultation du président de ladite commission de formation ou, à défaut, après consultation du rapporteur, pour fixer la date de la réunion et l'ordre du jour correspondants ;
- les membres de la commission de formation disposeront des mêmes documents que les membres du comité d'entreprise ou d'établissement. Ces documents seront transmis pour information aux délégués syndicaux ;
- il est accordé un crédit d'heures de 10 heures par an aux membres de la commission de formation ne disposant d'aucun crédit d'heures à quelque titre que ce soit.

Article 3

Le temps passé aux réunions prévues au précédent article sera considéré comme temps de travail effectif.

Article 4

Chaque réunion de la commission comprendra nécessairement l'employeur ou son représentant.

Article 5

L'expression des besoins de formation fera l'objet d'études par la commission de formation, en relation directe avec le personnel d'encadrement et les membres du personnel concernés.

IV. - Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises du point de vue de la formation professionnelle

En vigueur étendu

Article 1er

Dans le cadre des dispositions contractuelles et légales permettant aux jeunes titulaires d'un contrat de formation en alternance d'accéder à la vie professionnelle, les entreprises prendront toutes les dispositions pour intégrer ces jeunes à la vie de l'entreprise, aussi bien professionnelle que relationnelle : présentation aux différents services, livret d'accueil, visite de l'établissement.

Article 2

L'insertion professionnelle des jeunes se fait dans le cadre des dispositions conventionnelles et légales.

V. - Durée de l'accord et conditions d'application

En vigueur étendu

Article 1er

Le présent accord est conclu pour une durée de 1 année. Il est renouvelable par tacite reconduction.

Article 2 (1)

La partie qui souhaite dénoncer l'accord, en totalité ou partiellement, doit en informer les autres parties au minimum 3 mois avant la date d'échéance.

Article 3

En cas d'évolution de la législation relative à la formation professionnelle continue modifiant certains articles du présent accord, les parties signataires conviennent de procéder à un nouvel examen des dispositions concernées. C'est la partie la plus diligente qui en prendra l'initiative.

Article 4

Le présent accord entrera en vigueur à la date de signature de la convention collective nationale à laquelle il est annexé.

Article 5

Le présent accord sera déposé par la partie patronale au nom des signataires, auprès des services du ministère chargé du travail, conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail et une demande d'arrêté d'extension sera immédiatement déposée.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 132-8 du code du travail (arrêté du 26 avril 2000, art. 1er).

Accord national du 14 décembre 1999 relatif au capital de temps de formation dans les industries des panneaux à base de bois

Signataires	
Organisations patronales	L'union des industries des panneaux de process ; L'union des fabricants de contreplaqué ; Le syndicat des fabricants de panneaux plaqués bois,
Organisations de salariés	La fédération générale Force ouvrière bâtiment bois CGT-FO ; La fédération Bâti-Mat TP CFTC ; La fédération nationale des travailleurs du bois et activités connexes CGT ; La fédération nationale des salariés de la construction et du bois FNCB CFDT ; Le syndicat national du personnel d'encadrement de la filière bois-papier FIBOPA CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Considérant l'article L. 932-2 du code du travail relatif au capital de temps de formation ;
Considérant l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnel et son avenant du 5 juillet 1994 ;
Considérant l'accord national du 21 décembre 1994, modifié par son avenant du 29 mars 1995, portant création de l'OPCIBA ;
Considérant la convention collective des panneaux à base de bois du 29 juin 1999 ;
Considérant l'accord de financement de l'alternance du 29 juin 1999 dans l'industrie des panneaux à base de bois ;
Considérant la volonté des partenaires sociaux de la branche de favoriser le développement de la formation professionnelle et le renforcement des compétences ;
Considérant que le capital de temps de formation peut s'inscrire dans le plan de formation des entreprises de la branche,
les parties signataires conviennent de mettre en place le capital de temps de formation et, pour ce faire, définissent les conditions dans lesquelles les salariés relevant du présent accord peuvent en bénéficier.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national signataires du présent accord rappellent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises répondant aux activités sous le code 20.2 Z en application de l'article 1er ' Champ d'application ' de la convention collective du 29 juin 1999.

Objet

Article 2

En vigueur étendu

Le capital de temps de formation a pour objet de permettre :

- aux entreprises d'associer leurs salariés, dans le cadre d'un déroulement de carrière, à l'adaptation de leurs qualifications et compétences aux évolutions technologiques et organisationnelles nécessaires à la compétitivité de l'entreprise ;
- aux salariés de participer, à leur initiative, à des actions de formation relevant du plan de formation de l'entreprise, en vue de se perfectionner professionnellement ou d'élargir ou d'accroître leur qualification dans le cadre du déroulement de carrière.

Nature des actions de formation

Article 3

En vigueur étendu

Sont considérées comme éligibles du capital de temps de formation les actions de formation inscrites au plan de formation qui ont pour objet :

- de perfectionner ou d'enrichir les compétences professionnelles ;
- d'élargir une qualification ;
- de favoriser l'adaptation aux évolutions des métiers et des technologies, et aux mutations d'activité ;
- de permettre l'accès à des formations qualifiantes ou diplômantes ;
- de faciliter l'accès à un nouvel emploi dans l'entreprise ;
- de faciliter l'accès à un nouvel emploi externe.

Durée et organisation des actions

Article 4

En vigueur étendu

Afin de permettre l'accès du plus grand nombre de salariés au capital de temps de formation, la durée de formation ouverte au titre du capital de temps de formation est au minimum de 35 heures et s'inscrit dans le respect des critères de prise en charge à définir dans le cadre de la section spécifique de l'OPCIBA.

Réalisation de la formation

Article 5

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article 70-7 de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié, les actions de formation au titre du capital de temps de formation peuvent être organisées en partie en dehors du temps de travail effectif et de l'horaire habituel du salarié.

En application des dispositions de l'article L. 932-1 du code du travail, devra être définie la nature des engagements souscrits par l'employeur avant l'entrée en formation du salarié. Ces engagements devront faire l'objet d'un accord conclu entre l'employeur et le salarié portant sur les éléments visés par l'article L. 932-1 cité ci-dessus.

Publics prioritaires (1)

Article 6 (1)

En vigueur étendu

Sont considérés comme prioritaires les salariés devant faire face à des mutations ou à des évolutions technologiques ou organisationnelles et s'adapter à l'évolution de leur emploi, notamment les salariés n'ayant aucun diplôme reconnu par l'accord national professionnel relatif aux classifications d'emplois et inférieurs au niveau V de l'éducation nationale, ainsi que les salariés âgés de 45 ans et plus ou les salariés inclus dans une restructuration d'entreprise ou un plan social.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 932-3 du code du travail (arrêté du 18 août 2000, art. 1er).

Conditions requises

Article 7

En vigueur étendu

Pour l'ouverture du droit à l'utilisation du capital de temps de formation, les salariés doivent :

- d'une part, être titulaires d'une ancienneté en qualité de salarié de 2 années consécutives ou non, dont 6 mois dans l'entreprise au titre d'un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée ou, pour les salariés embauchés à l'issue d'un contrat de travail intérimaire par les entreprises utilisatrices, avoir une ancienneté équivalente à 6 mois, compte tenu de l'ancienneté acquise au titre du contrat d'intérim ;
- d'autre part, ne pas avoir bénéficié d'une action de formation au titre du capital de temps de formation dans l'entreprise depuis un délai de franchise correspondant à 6 mois.

Procédures de mise en oeuvre

Article 8

En vigueur étendu

En vertu des articles 3 et 5 du présent accord et dès lors que l'entreprise aura pris l'initiative d'inscrire à son plan de formation des actions éligibles au titre du capital de temps de formation, en précisant pour chacune de ces actions les publics auxquels elle est destinée, les salariés correspondant à ces publics pourront demander par écrit à l'employeur de participer à ces actions (sur la base d'un modèle de lettre donné en annexe I au présent accord).

En cas d'accord de l'entreprise, celle-ci transmet à l'OPCIBA, sous réserve du report prévu à l'article 9, un dossier de prise en charge des dépenses afférentes aux actions de formation visées au premier alinéa du présent article.

Compte tenu de la décision de l'OPCIBA relative à l'acceptation ou au refus de prise en charge du dossier de demande de financement présenté par l'entreprise, cette dernière fait connaître, par écrit, à l'intéressé l'accord ou les raisons du rejet de sa demande.

Les procédures de mises en oeuvre définies par l'OPCIBA seront communiquées aux entreprises et aux salariés.

La copie de la décision de l'OPCIBA sera transmise par l'entreprise au(x) salarié(s) concerné(s), dans un délai de 15 jours (date de réception par l'entreprise).

Absences simultanées

Article 9

En vigueur étendu

La satisfaction des demandes exprimées par les salariés répondant aux conditions fixées à l'article ci-dessous peut être différée :

- dans les établissements de 200 salariés et plus, si le pourcentage de salariés simultanément absents au titre du capital de temps de formation dépasse 2 % du nombre total de salariés dudit établissement ;

- dans les établissements de moins de 200 salariés, si le nombre d'heures demandées au titre du capital de temps de formation, correspondant à du temps de travail effectif, dépasse 2 % du nombre total des heures de travail effectif théoriques de la totalité du personnel sur l'année considérée.

Modalités de prise en charge

Article 10

En vigueur étendu

L'OPCIBA, en fonction des conditions d'examen des demandes de prise en charge fixé par l'accord de branche (1) :

- détermine les modalités administratives ;

- instruit le dossier.

L'OPCIBA ne peut refuser le financement des actions de formation au titre du capital de temps de formation que dans les cas limitatifs énumérés ci-dessous (1) :

- non-respect des conditions prévues dans le présent accord ;

- insuffisance de financement de l'OPCIBA ;

- non-conformité aux critères de prise en charge.

Considérant la spécificité du capital de temps de formation

par rapport au plan de formation des entreprises, les signataires décident que l'OPCIBA consacrerait l'intégralité des fonds gérés au titre du capital de temps de formation au financement d'actions en relevant, déduction faite des frais d'information et de gestion.

La section paritaire particulière relative au capital de temps de formation au sein de l'OPCIBA assurera le suivi et l'examen des demandes formulées. La section examinera les difficultés d'application liées au présent accord et les transmettra aux signataires du présent accord pour qu'ils y donnent les suites nécessaires.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article R. 964-1-4 du code du travail duquel il résulte que les règles de détermination des actions de formation donnant lieu à intervention de l'organisme paritaire collecteur agréé relèvent de la compétence du conseil d'administration dudit organisme (arrêté du 18 août 2000, art. 1er).

Information : Article 11.1. Information du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel

Article 11

En vigueur étendu

Article 11.1. Information du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel.

En application de l'article 34 des clauses générales de la convention collective des panneaux à base de bois, dans le cadre de la consultation sur le plan de formation, le comité d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, les délégués du personnel s'il en existe, est informé sur les actions de formation pouvant donner lieu à l'utilisation du capital de temps de formation comprises dans le plan de formation et inscrites par l'entreprise dans le cadre des dispositions prévues au présent accord.

Le bilan des actions comprises dans le plan de formation et qui ont donné lieu à utilisation par des salariés du capital de temps de formation est communiqué au comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, aux délégués du personnel.

En application de l'article 75 de la convention collective, la commission de formation examinera la mise en oeuvre du capital de temps de formation dans le cadre du plan de formation.

Article 11.2. Information des salariés

Les salariés seront informés du présent accord par voie d'affichage suivant le modèle joint en annexe II.

Statut des salariés bénéficiaires du capital de temps de formation

Article 12

En vigueur étendu

L'utilisation du capital temps de formation, dans le cadre de l'article L. 932-2 du code du travail, est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour l'ensemble des autres droits à congés résultant pour l'intéressé de son contrat et ne peut être imputée sur la durée du congé annuel.

Contribution

Article 13

En vigueur étendu

Les entreprises entrant dans le champ du présent accord sont tenues d'effectuer à l'OPCIBA, avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation au développement de la formation professionnelle continue, un versement égal à 0,10 % des salaires payés pendant l'année de référence, en vue du capital de temps de formation.

Cette contribution correspond à 50 % de la contribution légale au financement du congé individuel de formation (CIF) et s'impute sur cette obligation.

Les sommes versées par les entreprises, en application du premier alinéa du présent article, sont gérées au sein de la section paritaire particulière ' capital temps de formation '.

Suivi du dispositif

Article 14

En vigueur étendu

Dans les 24 mois à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, un examen de l'application des dispositions sera effectué par les partenaires sociaux

de la branche.

L'examen de l'avancement de l'application des dispositions de l'accord sera porté à l'ordre du jour de la commission paritaire des panneaux à base de bois, avant la fin de l'année 2000.

Dépôt et entrée en vigueur

Article 15

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent d'effectuer le dépôt du présent accord auprès des services compétents du ministère du travail en confiant les démarches aux fédérations d'employeurs signataires. Une copie du récépissé de dépôt sera adressée dans les 15 jours à tous les signataires.

Il sera applicable après publication de l'arrêté d'extension, dès constitution de la section paritaire particulière au sein de l'OPCIBA et définition de ses modalités de fonctionnement. Les signataires favoriseront la mise en place de la collecte prévue à l'article 13, avant le 1er mars 2000.

Fait à Paris, le 14 décembre 1999.

Annexe I à l'accord national du 14 décembre 1999 relatif au capital temps de formation

En vigueur étendu

Modèle de lettre

à reprendre et à envoyer à l'employeur

..., le ...

Objet : demande de formation et d'autorisation d'absence dans le cadre du capital temps de formation.

Monsieur le directeur,

En application de l'accord national du ...

dans les panneaux à base de bois, je vous demande de m'accorder une absence pour formation, dans le cadre du capital temps de formation, pour le stage qui se déroulera du ...

au ...

Ce stage a pour objet une formation (conforme au plan de formation de l'entreprise) à ...,

laquelle se déroulera à ...,

organisée par : ...

Je vous demande de bien vouloir transmettre mon dossier à

l'OPCIBA, afin que celui-ci statue sur la prise en charge financière de ladite formation.

Dans l'attente de votre réponse... veuillez agréer, Monsieur le directeur, mes sincères salutations.

Signature :

Annexe II à l'accord national du 14 décembre 1999 relatif au capital temps de formation

En vigueur étendu

Modèle de lettre

à reprendre et à compléter par l'employeur

..., le ...

Entreprise ...

Objet : capital temps de formation dans les industries de panneaux à base de bois.

Les partenaires sociaux au plan national ont négocié un nouvel accord concernant le capital temps de formation applicable dans la profession.

Cet accord est signé, d'une part, par :

- l'union des industries des panneaux de process ;

- l'union des fabricants de contreplaqué ;

- le syndicat des fabricants de panneaux plaqués bois.

Et les organisations syndicales salariés, d'autre part :

- ...

- ...

- ...

- ...

- ...

Ce texte peut être consulté par l'ensemble des salariés dans l'entreprise aux endroits indiqués ci-dessous et auprès des organisations syndicales signataires.

Lieu de consultation dans l'entreprise :

Atelier : ...

Horaire : ...

Service : ...

Horaire : ...

Avenant du 18 janvier 2000 relatif à l'adhésion de la branche à l'OPCIBA

Signataires	
Organisations patronales	L'union des industries des panneaux de process ; L'union des fabricants de contreplaqué ; Le syndicat des fabricants de panneaux plaqués bois.
Organisations de salariés	La fédération générale Force ouvrière bâtiment bois CGT-FO ; La fédération nationale des salariés de la construction et du bois (FNCB) CFDT ; Le syndicat national du personnel d'encadrement de la filière bois-papier (FIBOPA) CFE-CGC.

Préambule

Article 1er

En vigueur étendu

Les industries des panneaux à base de bois souhaitent montrer leur volonté, par le présent accord, d'adhérer à l'accord national du 21 décembre 1994 portant création d'un OPCA dans les industries de l'ameublement et dans les industries du bois, OPCIBA, et à son avenant du 29 mars 1995.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national signataires du présent accord précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises relevant des activités sous le code 20.2 Z, conformément à l'article 1er, ' Champ d'application ' de la convention collective du 29 juin 1999.

Objet

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord formulent une demande d'adhésion à l'ensemble des parties signataires à l'accord national du 21 décembre 1994 portant création d'un OPCA dans les industries de l'ameublement et dans les industries du bois, OPCIBA, et à son avenant du 29 mars 1995.

Dépôt et entrée en vigueur

Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent que le présent accord sera déposé auprès des services compétents du ministère du travail et au greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Conformément à l'article L. 133-1 et suivants du code du travail, les parties signataires demanderont l'extension du présent accord et confient les démarches aux fédérations d'employeurs signataires.

Fait à Paris, le 18 janvier 2000.

Procès-verbal du 29 juin 2000 relatif à la pause et à la notion du temps de travail effectif

Signataires	
Organisations patronales	Union des industries des panneaux de process ; Union des fabricants de contreplaqué ; Syndicat des fabricants de panneaux plaqués bois.
Organisations de salariés	Fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT.

Pause et notion du temps de travail effectif Application de l'article 44

En vigueur non étendu

Sur saisine de la FNCB-CFDT, la commission nationale d'interprétation s'est réunie le 29 juin 2000, de 9 h 30 à 10 h 30, au centre Chaillot Galliera.

Liste des présents en annexe.

L'ordre du jour était l'application de l'article 44 ' Travail posté ' en ce qui concerne la pause et préciser la notion de temps de travail effectif.

Rappel de l'article 44, 3e paragraphe : ' Pause '. La pause est rémunérée au même taux que les heures de travail qui l'encadrent. Si la durée du travail est supérieure à 7 heures, la pause sera d'une demi-heure.

La FNCB-CFDT fait savoir que le temps de pause dans la convention collective est rémunérée comme les heures qui l'encadrent mais que l'horaire de travail est sur une base de 169 h 60.

Les entreprises dans le cadre des 35 heures n'ont pas défini un nouvel horaire de branche. De ce fait, lors du passage aux 35 heures, tout le monde se retrouve au même horaire et les personnes en poste n'ont plus que 7 h 30 de travail effectif.

D'autre part, la FNCB CFDT souhaite que soit bien précisé le fait que :

La pause est considérée comme temps de travail effectif si le salarié ne peut quitter son poste. Par contre, si le salarié peut quitter son poste et vaquer librement, la pause n'est pas considérée comme temps de travail effectif.

Les bonifications étant décomptées à partir du temps de travail effectif, la pause, lorsque celle-ci n'est pas comptée comme temps de travail effectif, ne rentre pas dans le calcul des bonifications.

En conclusion :

La position de la FNCB-CFDT est de dire que la pause telle que définie dans la convention collective fait partie du temps de travail effectif.

La délégation patronale conclut en précisant les points suivants :

- l'article 44, 3e paragraphe : ' Pause ', de la convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois prévoit les dispositions suivantes :

- la pause est rémunérée au même taux que les heures de travail qui l'encadrent. Si la durée du travail est supérieure à 7 heures, la pause sera de 1 demi-heure ;

- le fait que la pause soit rémunérée n'entraîne pas pour cela son assimilation à du temps de travail effectif ;

- sur la notion de temps de travail effectif, cette pause ne pourra être considérée comme telle que si les conditions suivantes, définies à l'article L. 212-4 du code du travail, existent :

- le salarié reste durant sa pause à la disposition de l'employeur ;

- le salarié doit durant sa pause se conformer aux directives de l'employeur sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Commission nationale d'interprétation du 29 juin 2000

Feuille de présence

UIB-UFC ;

Isoroy Lisieux ;

FNCB CFDT ;

UIPP ;

IAC.

Procès-verbal du 27 juin 2001 relatif à la majoration des heures travaillées le dimanche entre 22 heures et 5 heures

Signataires	
Organisations patronales	Union des industries des panneaux de process ; Union des fabricants de contreplaqué ; Syndicat des fabricants de panneaux plaqués bois.
Organisations de salariés	Fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT.

Majoration des heures travaillées le dimanche entre 22 heures et 5 heures Application de l'article 44

En vigueur non étendu

Sur saisine de la FNCB-CFDT (copie en annexe I), la commission nationale paritaire de conciliation s'est réunie le mercredi 27 juin 2001 de 9 heures à 10 heures au centre Chaillot-Galliéra.

Liste des présents en annexe II.

L'ordre du jour était :

Application de l'article 44 de la convention collective en ce qui concerne la majoration des heures travaillées le dimanche entre 22 heures et 5 heures.

Rappel de l'article 44 :

Article 44

Travail posté

' Est considéré comme travail posté le travail organisé par équipes successives, avec ou sans rotation de postes.

Travail de nuit : sont considérées comme heures de nuit les heures effectuées entre 21 heures et 5 heures. Le taux horaire de ces heures sera majoré de 20 %.

Travail du dimanche, férié ou non, des jours fériés à l'exclusion du 1er Mai : le taux horaire de ces heures sera majoré de 100 %.

Travail du 1er Mai : le travail du 1er Mai sera rémunéré conformément aux articles L. 222-7 et R. 222-1 du code du travail.

Pause : la pause est rémunérée au même taux que les heures de travail qui l'encadrent. Si la durée du travail est supérieure à 7 heures, la pause sera de 1 demi-heure.

Indemnité dite de panier : le personnel bénéficiant de la pause casse-croûte percevra l'indemnité de panier définie par les circulaires de l'ACOSS. Cette indemnité figurera à part sur le bulletin de paie. '

La commission nationale paritaire de conciliation a été saisie à propos d'un différend entre les salariés de la société UNILIN, à Bazeilles (08), et leur direction sur la rémunération des heures travaillées le dimanche entre 22 heures et 5 heures.

La séance est ouverte à 9 heures.

La délégation patronale fait remarquer que l'article 44 qui concerne le travail posté, dont il donne la définition, contient trois points indépendants : le travail de nuit, le travail du 1er Mai et la pause.

La délégation patronale estime que deux autres articles de la convention collective nationale sont également à prendre en considération. Il s'agit de l'article 46.1 ' Travail exceptionnel de nuit ' et l'article 47 ' Travail exceptionnel le dimanche et les jours fériés légaux à l'exclusion du 1er Mai '.

De la lecture de ces articles, il ressort que le travail du dimanche entre 21 heures et 5 heures ne peut recevoir une majoration supérieure à 100 %. Dans les cycles de production, le dimanche est considéré comme jour ouvrable.

La délégation FNCB-CFDT estime qu'il n'est pas fait de ' distingo ' entre travail de nuit et travail de jour pour les dimanches.

La commission entend alors les représentants des salariés d'UNILIN qui exposent le litige. Ils estiment que la société UNILIN ne prend pas actuellement en compte le fait du travail de nuit du dimanche et qu'il devrait y avoir cumul des majorations : travail du dimanche et travail de nuit. Sachant que, pour le travail du dimanche, la rémunération est actuellement majorée de 100 %, leur revendication est de majorer de 120 % la rémunération pour le travail de nuit du dimanche.

La délégation patronale fait remarquer que l'employeur peut avoir une interprétation plus favorable de l'article 44 mais qu'en tout état de cause cet article ne prévoit de majorations de la rémunération que :

- de 20 % pour le travail de nuit ;
- de 100 % pour le travail de nuit du dimanche ou des jours fériés autres que le 1er Mai.

Toute autre disposition plus favorable relève de la négociation d'entreprise.

La commission entend ensuite le représentant de l'employeur. Il fait remarquer que, pour lui, l'article 44 comprend trois points :

- un concernant le travail de nuit ;
- un concernant le travail du 1er Mai ;
- un concernant la pause.

Il estime que, dans le cas du travail de nuit, il est précisé que la rémunération des heures de nuit du dimanche est majorée de 100 %, mais en aucune manière il ne peut y avoir cumul.

Il semble qu'une ambiguïté se soit développée par l'usage existant dans l'entreprise selon lequel l'employeur a accepté de majorer de 100 % la rémunération des heures du dimanche, que celles-ci soient faites de jour ou de nuit, alors que cette majoration n'est conventionnellement prévue que pour les heures de nuit ou dans les cas prévus à l'article 47 de la convention collective nationale.

Conclusion :

Après discussion, la commission nationale paritaire de conciliation arrive à la position commune suivante :

' La convention collective nationale, dans son article 44 sur le travail posté, prévoit pour les majorations concernant le travail de nuit deux alinéas correspondant à deux cas distincts qui ne se cumulent pas sauf accord d'entreprise plus favorable :

- 1er cas : le travail de nuit : les heures sont majorées de 20 % ;

- 2e cas : si les heures de nuit s'effectuent le dimanche ou un jour férié autre que le 1er Mai, elles sont alors majorées de 100 %.

La convention collective nationale ne prévoit pas de cumul des deux majorations ci-dessus. Cette rédaction n'empêche pas les partenaires sociaux, s'ils trouvent un accord, de convenir au sein des entreprises de dispositions plus favorables. '

Plus rien n'étant à l'ordre du jour, la séance est levée à 10 heures.

En vigueur non étendu

Paris, le 2 mai 2001.

La fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT à l'Union des industries de panneaux de process, 33, rue de Naples, 75008 Paris, à l'Union des industries de panneaux de Process, l'Union des fabricants de contreplaqué et le syndicat des fabricants de panneaux plaqués bois.

Monsieur le président.

Nous vous saurions gré bien vouloir procéder à la convocation de la commission paritaire de conciliation prévue par l'article 7 de la convention collective des panneaux à base de bois du 29 juin 1999.

En effet, nous portons à votre connaissance un conflit relatif à l'application de l'article 4 de la convention collective pour lequel nous avons été saisis par notre section CFDT de la société UNILIN.

Le conflit porte sur l'application de la majoration des heures travaillées le dimanche entre 22 heures et 5 heures, majoration de 120 % quand il y a cumul pour travail du dimanche et travail de nuit.

Or ce cumul est le cas type d'organisation du travail en cycles postés ou en feux continus, tel que le temps de travail est organisé chez UNILIN.

Aussi demandons-nous à la commission de conciliation de confirmer que la majoration est applicable.

Nous vous serions reconnaissants de bien vouloir nous indiquer la date de la commission, qui, si cela vous agrée, pourrait être définie conjointement.

Pour notre part, nous entendons prendre les dispositions pour faire participer un représentant de la section CFDT UNILIN.

Dans l'attente de votre réponse, nous vous prions d'agréer, Monsieur le président, l'expression de nos sentiments distingués.

Le secrétaire national.

En vigueur non étendu

Commission nationale paritaire de conciliation du 27 juin 2001

Feuille de présence :

FNCB CFDT CTBA ;

FNCB CFDT IPF Saint-Dizier ;

UIPP ;

IAC.

Avenant du 28 novembre 2001 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi

Signataires	
Organisations patronales	L'union des industries des panneaux de process ; L'union des fabricants de contreplaqué ; Le syndicat des fabricants de panneaux plaqués bois,
Organisations de salariés	La fédération générale Force ouvrière bâtiment bois CGT-FO ; La fédération BATIMAT-TP (CFTC) ; La fédération nationale des salariés de la construction et du bois (FNCB) CFDT ; Le syndicat national du personnel d'encadrement de la filière bois-papier (FIBOPA) CFE-CGC.

Chapitre préliminaire

Article 1er

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 24-11-2004 en vigueur le 1er jour du mois qui suit sa signature BOCC 2004-52 étendu par arrêté du 13-4-2005 JORF 23-4-2005.

Les parties signataires conviennent de constituer en application de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969, et l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 une commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE), habilitée à se prononcer sur les questions entrant dans sa compétence pour les activités comprises dans le champ d'application défini ci-dessous.

Chapitre Ier : Champ d'action

En vigueur étendu

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires du présent accord, rappellent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises exerçant leurs activités sous le code 20.2Z en application de l'article 1er ' Champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois du 29 juin 1999 étendue par arrêté du 26 avril 2000 '.

Chapitre II : Compétences de la commission paritaire nationale de l'emploi

Article 2

En vigueur étendu

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

Article 3

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 24-11-2004 en vigueur le 1er jour du mois qui suit sa signature BOCC 2004-52 étendu par arrêté du 13-4-2005 JORF 23-4-2005.

La CPNE aura pour mission, en matière d'emploi et de formation professionnelle :

- a) de proposer les priorités, les objectifs et les grandes orientations en matière d'emploi et de formation (gestion prévisionnelle des emplois, plan de formation à moyen terme...);
- b) de proposer les objectifs en termes de diplômes professionnels et de certificats de qualification ;
- c) de proposer les orientations à soumettre à l'OPCIBA ;
- d) de procéder, ou faire procéder, à toutes les études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi et des qualifications ;
- e) de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, existant pour les différents niveaux de qualification ;
- f) de participer à toutes les mesures et opérations favorisant l'insertion des jeunes et l'apprentissage ;

- g) de rechercher, avec les pouvoirs publics, les partenaires sociaux et les organismes intéressés, régionaux et internationaux, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- h) de formuler à cet effet, toutes observations et propositions utiles et notamment de préciser en liaison avec les organismes dispensateurs de formation, les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation, les conditions d'évaluation des actions de formation ;
- i) de promouvoir une politique concertée en matière d'emplois et de formation professionnelle en liaison avec les pouvoirs publics, les administrations, les organisations professionnelles et les organismes de formation concernés ;
- j) de préparer si nécessaire les travaux de la commission paritaire chargée de négocier tout accord de branche en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- k) de suivre, dans le cadre des attributions qui lui sont dévolues, l'application des accords conclus au niveau de la branche en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- l) de se prononcer sur toutes les missions qui sont dévolues à la CPNE par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 ;
- m) de concourir, le cas échéant avec l'aide des pouvoirs publics et organismes concernés, à la mise en place d'un observatoire prospectif de métiers et des qualifications ;
- n) d'examiner les moyens mis en oeuvre pour favoriser l'embauche des titulaires d'un contrat de professionnalisation ;
- o) de définir, concernant la période de professionnalisation, les priorités, les critères et l'échéancier au regard desquels l'OPCIBA examine les demandes de financement présentées par les entreprises ;
- p) d'examiner, concernant les modalités spécifiques de financement des actions d'information des jeunes et des salariés sur les besoins et les moyens de la formation, les conditions dans lesquelles sont assurées ces actions d'information et de conseil des PME ;
- q) de suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle dont les conclusions seront transmises aux partenaires sociaux ;
- r) d'examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications au sein des secteurs d'activité, visés dans le champ d'application, en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'observatoire prospectif de métiers et des qualifications.

Article 4

En vigueur étendu

La CPNE sera consultée également :

- lors de la conclusion de contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications au niveau des professions des secteurs compris dans le champ d'application défini au chapitre Ier, dès lors que sont sollicités des concours financiers de l'Etat. Elle sera également informée des conclusions de ces études,

ces contrats pourront porter notamment sur :

- l'évolution des compétences et des qualifications ;
- l'organisation et le contenu du travail ;
- l'amélioration des conditions de travail ;
- la prévention des risques professionnels ;
- la prévention de l'exclusion ;
- la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- l'aménagement des fins de carrières des salariés âgés ;
- la politique de recrutement ;
- la stratégie de développement de la formation ;
- la mixité et l'égalité professionnelle ;
- préalablement à la conclusion d'engagements, de développement de la formation entre l'État et les professions concernées. Elle sera informée de l'exécution de cet (ou ces) engagement.

La CPNE pourra être également consultée :

- sur l'examen des conditions de mise en oeuvre des moyens de reclassement et réadaptation et de participer, si nécessaire, à cette mise en oeuvre ;
- lors de projets de licenciements en vue de contribuer à la recherche d'une solution dans le cadre d'élaboration de plan comportant des mesures ou des propositions de reclassement ou de formation en vue d'un reclassement à terme (1).

(1) Tirez étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 5 de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi (arrêté du 2 octobre 2002, art. 1er).

Article 5

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 24-11-2004 en vigueur le 1er jour du mois qui suit sa signature BOCC 2004-52 étendu par arrêté du 13-4-2005 JORF 23-4-2005.

La CPNE pourra procéder également périodiquement à l'examen :

- de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant des ministères chargés de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports, du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- si nécessaire du bilan de l'ouverture ou de la fermeture des sections d'enseignement technologique et professionnel et des sections de formation complémentaire en tenant compte des particularismes régionaux ;
- de l'évolution des qualifications professionnelles ou des préparations aux diplômes de l'enseignement technologique qui leur paraissent devoir être développées dans le cadre du contrat de professionnalisation ;
- des informations sur les activités de formation professionnelle continue et initiale (contenus, objectifs, validations) menées dans la profession ;
- des mesures facilitant l'insertion des jeunes et le développement de l'apprentissage ;
- de la mise en oeuvre des certificats de qualification professionnelle et des diplômes résultant d'un accord cadre professionnel ;
- d'engagement de programme d'action de formation qualifiante.

La CPNE, concernant la validation des compétences acquises, les certificats de qualification, les diplômes ou titres, saisira les partenaires sociaux de la profession sur ses propositions de reconnaissance avec les grilles de classifications.

Chapitre III : Fonctionnement de la commission paritaire nationale de l'emploi

Article 6

En vigueur étendu

La CPNE est composée de 2 représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau national et, côté employeur, d'un nombre de représentants égal à celui du collège salarié.

Article 7

En vigueur étendu

La CPNE se réunit au moins 2 fois par an. La convocation doit parvenir aux membres de la CPNE au moins 15 jours avant la date de la réunion prévue. La convocation est adressée aux membres de la CPNE par le secrétariat de celle-ci.

Article 8

En vigueur étendu

Les comptes-rendus seront rédigés par le secrétariat de la CPNE et adressés aux membres de celle-ci dans les 2 mois qui suivent la date de la réunion.

Article 9

En vigueur étendu

Le secrétariat de la CPNE est assuré par la délégation patronale.

Article 10

En vigueur étendu

La CPNE 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 de la CPNE en cas d'empêchement du président.

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

Article 11

En vigueur étendu

La rémunération des représentants salariés aux réunions paritaires de la CPNE est maintenue par leur entreprise. Les modalités de maintien de la rémunération, des déplacements, des remboursements de frais d'hébergement et de repas, de délais de route et de temps de récupérations sont celles prévues à l'article 11 de la convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois.

L'information préalable des entreprises sera faite 2 jours ouvrés avant la date de la CPNE selon les modalités prévues à l'article 11 de la convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois.

Chapitre IV : Dénonciation de l'accord, adhésion, clause de substitution

Article 12

En vigueur étendu

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

L'adhésion devra être formulée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires.

Article 13

En vigueur étendu

Le présent accord pourra être dénoncé moyennant un préavis de 3 mois par lettre recommandée avec demande d'accusé de réception adressée à l'ensemble des parties signataires. Une réunion de la CPNE devra être convoquée dans les 3 mois qui suivent, selon les modalités prévues à l'article 10 du présent accord, dont l'objet sera de déterminer le devenir des dispositions du présent accord. L'avis de la CPNE sera transmis à la commission paritaire.

Ce présent accord peut faire l'objet d'une demande de révision par courrier auprès des signataires précisant les motifs et les propositions de révision.

Article 14

En vigueur étendu

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

Chapitre V : Extension, dépôt, entrée en vigueur

Dépôt

Article 15

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent d'effectuer le dépôt du présent accord auprès des services compétents du ministère du travail en confiant les démarches aux fédérations d'employeurs signataires.

Extension

Article 16

En vigueur étendu

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

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

Entrée en vigueur

Article 17

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit sa signature.

Chapitre VI : Force obligatoire de l'accord

Article 18

En vigueur étendu

Les accords d'entreprise ou d'établissement dans les industries des panneaux à base de bois ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord, et le cas échéant de ses avenants, sauf dispositions plus favorables.

Avenant n° 1 du 20 février 2003 à l'accord du 9 juillet 2002 sur la cessation anticipée d'activité

Signataires	
Organisations patronales	L'union des industries des panneaux de process ; L'union des fabricants de contreplaqué ; Le syndicat des fabricants de panneaux plaqués bois,
Organisations de salariés	La fédération générale Force ouvrière bâtiment bois FO ; La fédération BATI-MAT TP CFTC ; La fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT ; Le syndicat national du personnel d'encadrement de la filière bois-papier (FIBOPA) CFE-CGC,

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires du présent avenant, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises relevant des activités sous le code 20.2 Z, conformément à l'article 1er ' Champ d'application ' de la convention collective du 29 juin 1999.

Conditions générales d'application

Article 2

En vigueur non étendu

Le dernier point de l'article 3 ' Conditions générales d'application ' est ainsi modifié :

« et dès lors qu'une convention de prise en charge partielle de l'allocation versée aux salariés bénéficiaires ayant adhéré personnellement au dispositif est conclue entre l'Etat, l'entreprise et l'UNEDIC, organisme gestionnaire. Un bilan d'application de cette convention sera présenté annuellement par l'employeur au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel ».

Conditions d'accès au dispositif de cessation anticipée d'activité pour les travailleurs handicapés

Article 3

En vigueur non étendu

Le dernier paragraphe de l'article 4.2 ' Conditions d'ancienneté et d'emploi ' est ainsi modifié :

« Peuvent également bénéficier du dispositif les travailleurs handicapés, au sens de l'article L. 323-3 du code du travail à la date d'entrée en vigueur de l'accord du 9 juillet 2002, justifiant d'au moins 40 trimestres valables pour la retraite et à la condition qu'ils remplissent la condition d'ancienneté de 15 ans dans l'entreprise et la condition d'âge et de droit à retraite visée à l'article 4.1 et à l'article 4.3. Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ne peuvent bénéficier du dispositif que si leur incapacité permanente est égale ou supérieure à 30 % . »

Période d'adhésion aux mesures de cessation d'activité

Article 4

En vigueur non étendu

L'article 5 ' Période d'adhésion aux mesures de cessation d'activité ' est ainsi modifié :

« La période pendant laquelle les salariés peuvent adhérer aux mesures de cessation d'activité est fixée à 3 ans à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord professionnel de branche de cessation anticipée d'activité. »

Modalités de versement de l'allocation

Article 5

En vigueur non étendu

Les paragraphes 1 et 2 de l'article 7 ' Modalités de versement de l'allocation ' sont ainsi modifiés :

« L'allocation est versée mensuellement par l'UNEDIC. Elle cesse d'être versée à compter de la sortie du dispositif.

L'UNEDIC remettra chaque mois au salarié en cessation d'activité un bulletin en précisant le montant. »

Dépôt

Article 6

En vigueur non étendu

Les parties signataires conviennent que le présent avenant sera déposé auprès des services compétents du ministère du travail et au greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Extension

Article 7

En vigueur non étendu

Conformément à l'article L. 133-1 et suivants du code du travail, les parties signataires demanderont l'extension du présent accord et confient les démarches aux fédérations d'employeurs signataires.

Fait à Paris, le 20 février 2003.

Procès-verbal du 16 avril 2003 relatif aux congés exceptionnels

Signataires	
Organisations patronales	Union des industries des panneaux de process ; Union des fabricants de contreplaqué ; Syndicat des fabricants de panneaux plaqués bois.
Organisations de salariés	Fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT.

En vigueur non étendu

Sur saisine de la CGT-FO (copie en annexe I) (1), la commission nationale paritaire d'interprétation de la convention collective de l'industrie des panneaux à base de bois s'est réunie le mercredi 16 avril 2003 à 9 h 15 au siège de l'union des industries du bois.

Étaient présents : liste des présents en annexe II (1).

L'ordre du jour était : application de l'article 68 ' Congés exceptionnels ' en ce qui concerne le décès d'un grand-parent.

La délégation patronale fait lecture de la lettre de saisine de la CGT-FO et de l'article 68 de la convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois. Elle considère à la lecture de cet article qu'il n'y a que le décès d'un grand-parent du salarié qui ouvre droit à 1 jour ouvré de congé. En aucun cas il n'est écrit que le décès d'un grand-parent du conjoint ouvre droit à 1 jour de congé pour le salarié.

La délégation FNCB-CFDT rappelle que, au cours des négociations sur la convention collective, les participants à ces négociations avaient estimé qu'il n'était pas nécessaire de préciser s'il s'agissait du décès d'un grand-parent du salarié ou du conjoint. En effet, il leur semblait normal que, s'agissant du décès d'un grand-parent du conjoint, ce soit également pris en compte pour l'octroi de 1 jour de congé du salarié.

La délégation patronale estime que la lecture stricte de la convention collective renvoie uniquement au décès d'un grand-parent du salarié et que le congé exceptionnel de 1 jour ouvré n'est dû qu'en cas de décès d'un grand-parent du salarié.

La délégation FNCB-CFDT argue du fait que plusieurs entreprises ont accepté que, dans le cas du décès d'un grand-parent du conjoint, le salarié bénéficie d'un congé exceptionnel de 1 jour ouvré.

La délégation patronale fait remarquer que les entreprises peuvent adopter des dispositions plus favorables pour le salarié que celles de la convention collective. Au niveau de la branche, une interprétation stricte de la convention collective est nécessaire. Elle souligne que, dans le cas du décès du père ou de la mère, il y a 2 lignes distinctes : une ligne pour le décès du père ou de la mère (du salarié) et une ligne pour le décès du père ou de la mère du conjoint. La convention collective ne prévoyant pas de disposition en cas du décès d'un grand-parent du conjoint, le congé n'est donc dû qu'en cas de décès d'un grand-parent du salarié.

La délégation FNCB-CFDT est également de cet avis. En conclusion, la commission d'interprétation acte que le décès d'un grand-parent du conjoint n'est pas

prévu par la convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois et qu'il n'y a que le décès d'un grand-parent du salarié qui ouvre droit à 1 jour ouvré de congé.

Plus rien n'étant à l'ordre du jour, la séance est levée à 9 h 30.

Fait à Paris, le 16 avril 2003.

Avenant n° 1 du 24 novembre 2004 à l'accord du 28 novembre 2001 portant création d'une CPNE

Signataires	
Organisations patronales	Union des industries des panneaux de process ; Union des fabricants de contreplaqué ; Syndicat des fabricants de panneaux plaqués bois.
Organisations de salariés	Fédération générale Force ouvrière bâtiment bois (FO) ; Fédération Bâti-Mat TP CFTC ; Fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT ; Syndicat national du personnel d'encadrement de la filière bois-papier (FIBOPA) CFE-CGC.

En vigueur étendu

Chapitre préliminaire

Article 1er

L'article 1er du chapitre préliminaire est ainsi réécrit :

(Voir cet article).

Chapitre Ier : Champ d'application

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires du présent avenant, rappellent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises exerçant leurs activités sous le code 20.2 Z en application de l'article 1er - Champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois du 29 juin 1999 étendue par arrêté du 26 avril 2000.

Chapitre II : Compétences de la commission paritaire nationale de l'emploi

Article 3

L'article 3 du chapitre II est ainsi réécrit :

(Voir cet article).

Article 5

L'article 5, 3e tiret, est ainsi modifié :

(Voir cet article).

Chapitre III : Fonctionnement de la commission paritaire nationale de l'emploi

L'article 7 est ainsi modifié :

(Voir cet article).

Chapitre IV : Force obligatoire

Il est créé un chapitre VI :

Article 18

(Voir cet article).

Chapitre V : Dépôt et extension, entrée en vigueur

Dépôt et extension :

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

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

Entrée en vigueur :

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er jour du mois qui suit sa signature.

Fait à Paris, le 24 novembre 2004.

Accord du 26 mars 2008 relatif à la politique salariale pour l'année 2008

Signataires	
Organisations patronales	L'union des industries des panneaux de process ; L'union des fabricants de contreplaqué ; Le syndicat des fabricants de panneaux plaqués bois,
Organisations de salariés	La CFDT,

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires du présent accord, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises dont l'activité principale relève, dans le cadre de la catégorie 16-21Z (anciennement 202Z) de la nomenclature des activités française, des catégories suivantes :

- Fabrication de panneaux de contreplaqués multiples en bois, de toutes épaisseurs, bruts ou poncés ;
- Fabrication de panneaux de particules de bois ou autres matières ligneuses, bruts ou poncés ;
- Fabrication de panneaux de fibres de bois ou autres matières ligneuses, comprimés ou non, durs ou demi-durs, bruts ou poncés ;
- Fabrication de :

- panneaux à âme épaisse en bois, lattés, lamellés ou panneauautés, plaqués de bois ;
- panneaux de particules replaquéés de bois ;
- panneaux à âme en placage, particules ou fibres de bois, surfacés ou mélaminés ;
- panneaux stratifiés, peints, prépeints, laqués, enduits, imprimés, plastifiés, etc.

A l'exception de :

- fabrication d'articles en contreplaqués galbés ou moulés (selon nature) ;

- fabrication de bois déroulés ou tranchés pour placages ;
- fabrication d'éléments en bois dits « densifiés » en blocs, planches, lames ou profilés.

Rémunération annuelle garantie 2008 (base 151,67 heures)

Article 2

En vigueur étendu

(En euros.)

	COEFFICIENT	SALAIRE
Ouvriers de fabrication	125	15 583
	135	15 699
	145	15 776
	155	15 853
	165	16 006
	175	16 145
	190	16 362
Ouvriers d'entretien	145	15 776
	165	16 006
	175	16 145
	195	16 777
	205	17 659
	225	19 286
Employés et techniciens	125	15 583
	145	15 776
	155	15 853
	175	16 145
	185	16 249
	205	17 659
	240	20 461
	280	23 627
	325	27 501
Agents de maîtrise	190	16 362
	220	18 853
	250	21 292
	290	24 612
	335	28 227
Cadres	300	25 425
	370	31 047
	450	37 567
	540	44 624
	650	53 358
	800	64 774

Barème de la prime d'ancienneté 2008, base 151,67 heures (applicable à compter du 1er jour du mois suivant la signature de l'accord)

Article 3

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Egalité salariale hommes/femmes

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires, en application des dispositions de l'article L. 132-12-3 du code du travail, conviennent que la présente négociation vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

A cette fin, au sens de l'article L. 140-2, un diagnostic des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes sera établi sur la base du rapport prévu au quatrième alinéa de l'article L. 132-12.

Les signataires décident de poursuivre cette réflexion et de faire engager, par l'observatoire prospectif des métiers et qualifications dans les industries des panneaux à base de bois, une étude qualitative qui portera sur l'actualisation de ce constat, son approfondissement et son évolution, pour identifier les actions à mettre en oeuvre pour l'avenir, notamment dans les domaines suivants :

- le positionnement des femmes et des hommes en matière d'emploi et de qualification ;
- les éléments objectifs d'accès des femmes et des hommes à certains emplois ou à certaines responsabilités ;
- la part des hommes et des femmes en contrat de travail à temps plein, en contrat de travail à temps partiel et en contrat d'intérim ;
- la formation professionnelle réalisée par les hommes et les femmes ;
- les écarts du taux de féminisation selon les secteurs d'activité et les grilles de classifications, et les origines possibles de ces écarts.

Modification des articles 30.2 et 30.3 de la convention collective de l'industrie des panneaux à base de bois

Article 5

En vigueur étendu

L'article 30. 2 de la convention collective de l'industrie des panneaux à base de bois relatif au salaire mensuel est ainsi modifié :

« Article 30. 2

Salaire mensuel

La rémunération annuelle garantie ne déroge pas à l'obligation légale d'assurer un salaire mensuel. »

L'article 30. 3 de la convention collective de l'industrie des panneaux à base de bois est ainsi modifié :

« Article 30. 3

Négociations

La RAG fera l'objet d'une négociation annuelle en vue de sa fixation par accord collectif national. Une négociation sur les modalités d'application de la RAG devra être engagée avec les organisations syndicales dans les entreprises sur l'équivalent de la prime de vacances et du treizième mois.

La négociation sur la RAG de l'année N, année d'application, se déroulera entre le 1er novembre de l'année N-1 et le 31 mars de l'année N. »

Entrée en vigueur

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur pour les dispositions relatives à la rémunération annuelle garantie (RAG) et à l'article 5 à compter du premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension sans exclusion sur ces articles.

Dépôt

Article 7

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent que le présent accord sera déposé auprès des services compétents du ministère du travail et au greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Article 8

En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 133-1 et suivants du code du travail, les parties signataires demanderont l'extension du présent accord et confient les démarches aux fédérations d'employeurs signataires.

Accord du 26 mars 2008 relatif à l'entretien professionnel, au bilan de compétences et au passeport formation

Signataires

Organisations patronales	L'union des industries des panneaux de process ; L'union des fabricants de contreplaqué ; Le syndicat des fabricants de panneaux plaqués bois,
Organisations de salariés	La fédération générale bâtiment-bois FO,

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires du présent accord, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises dont l'activité principale relève, dans le cadre de la catégorie 16-21Z (anciennement 20-2Z) de la nomenclature des activités française, des catégories suivantes :

- a) Fabrication de panneaux de contreplaqués multiplis en bois, de toutes épaisseurs, bruts ou poncés ;
- b) Fabrication de panneaux de particules de bois ou autres matières ligneuses, bruts ou poncés ;
- c) Fabrication de panneaux de fibres de bois ou autres matières ligneuses, comprimés ou non, durs ou demi-durs, bruts ou poncés ;
- d) Fabrication de :

- panneaux à âme épaisse en bois, lattés, lamellés ou panneautés, plaqués de bois ;
- panneaux de particules replaquéés de bois ;
- panneaux à âme en placage, particules ou fibres de bois, surfacés ou mélaminés ;
- panneaux stratifiés, peints, prépeints, laqués, enduits, imprimés, plastifiés, etc.

A l'exception de :

- fabrication d'articles en contreplaqués galbés ou moulés (selon nature) ;
- fabrication de bois déroulés ou tranchés pour placages ;
- fabrication d'éléments en bois dits « densifiés » en blocs, planches, lames ou profilés.

L'entretien professionnel

Article 2

En vigueur étendu

2. 1. Salariés concernés et périodicité de l'entretien

Pour lui permettre d'être acteur dans son évolution professionnelle, tout salarié ayant au moins 2 années d'ancienneté dans une même entreprise bénéficie d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise une fois tous les 2 ans et au plus tard à chaque date anniversaire de l'entretien.

Pour la première mise en oeuvre, l'ancienneté de 2 ans s'apprécie au 1er janvier suivant l'extension du présent accord, c'est-à-dire que les personnes concernées sont celles qui ont 2 ans d'ancienneté à cette date.

2. 2. Finalités de l'entretien professionnel

L'entretien professionnel a pour finalité de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits dans l'entreprise, de ses aptitudes et en fonction de la situation de l'entreprise.

Il peut aider au déroulement de carrière professionnelle de chaque salarié.

2. 3. Initiative de l'entretien

L'entretien professionnel a lieu à l'initiative de l'employeur ou de son représentant. Le temps passé à l'entretien professionnel est considéré comme temps de travail effectif.

En cas de refus du salarié de se présenter à l'entretien professionnel, l'employeur est considéré comme ayant rempli son obligation. Le salarié fait part à l'employeur de son refus par écrit lors de chaque proposition d'entretien.

S'il appartient à l'employeur ou à son représentant d'en faire la proposition, cet entretien, n'est toutefois pas une obligation pour le salarié et ne pourra entraîner aucune sanction.

En cas d'absence autorisée ou justifiée, il sera convenu d'une nouvelle date d'entretien.

2. 4. Points pouvant être abordés lors de l'entretien

Au cours de l'entretien professionnel sont abordés, en tenant compte de la mise en oeuvre dans l'entreprise des actions conduites dans le cadre du plan de formation, notamment les points suivants :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle ;
- l'identification des objectifs de professionnalisation qui pourraient être définis au bénéfice du salarié pour lui permettre de s'adapter à l'évolution de son poste de travail, de renforcer sa qualification ou de développer ses compétences.

Par ailleurs, peuvent également être abordées :

- les initiatives du salarié pour l'utilisation de son droit individuel à la formation visé dans l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et dans l'accord du 24 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans l'industrie des panneaux à base de bois ;
- les conditions de réalisation de la formation pendant ou en dehors du temps de travail en application des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de l'accord du 24 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans l'industrie des panneaux à base de bois ;
- les attentes du salarié en matière de formation.

2. 5. Préparation et mise en oeuvre de l'entretien professionnel

Cet entretien se déroule dans les conditions déterminées par l'entreprise, en tenant compte, dans la mesure du possible, des spécificités de chaque organisation d'entreprise et des garanties à rechercher dans l'intérêt du salarié, notamment en matière de préparation et de confidentialité.

Le salarié sera informé préalablement de la date de son entretien.

L'employeur pourra proposer aux personnes chargées des entretiens professionnels une formation spécifique.

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

Pour faciliter le déroulement de l'entretien professionnel, l'employeur met à disposition les meilleures conditions matérielles de réalisation.

2. 6. Formalisation des conclusions de l'entretien professionnel

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

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

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

Chaque personne chargée de la mise en oeuvre de cet entretien peut bénéficier de formations à l'entretien professionnel. Une fois dans sa carrière, la formation à l'entretien professionnel pourra être prise en charge sur le « 0, 50 % » professionnalisation.

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

Ces formations peuvent également être prises en charge au titre du plan de formation. (1)

2. 8. Information du comité d'entreprise

ou, à défaut, des délégués du personnel

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel seront informés des conditions d'organisation de ces entretiens.

2. 9. Exemple de fiche d'entretien professionnel

Date de la convocation :

Date de l'entretien professionnel :

Le salarié :

Nom-Prénom :

Date de naissance :

Poste (s) occupé (s) :

Service :

Date d'entrée dans l'entreprise :

Ancienneté sur le (s) poste (s) :

Personne chargée de l'entretien :

Nom-Prénom :

Fonction :

Service :

Formations antérieures dans l'entreprise :

Souhaits exprimés par le salarié en matière de formation professionnelle :

Motifs et objectifs poursuivis par le salarié :

Observations de celui qui tient l'entretien professionnel :

(1) L'article 2.7 est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article R.6332-78 du code du travail.
(Art.1er de l'arrêté du 10 juillet 2009)

Le bilan de compétences

Article 3

En vigueur étendu

Le bilan de compétences, résultant de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003, de la loi du 4 mai 2004 et de l'accord du 24 novembre 2004, a pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et individuelles ainsi que leurs aptitudes et leurs souhaits d'évolution.

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

3. 1. Les bilans de compétences à l'initiative de l'employeur

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

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

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

Le salarié ayant bénéficié d'un bilan de compétences est seul destinataire des résultats détaillés de ce bilan et d'un document de synthèse, lesquels ne peuvent être communiqués à un tiers (donc à l'employeur) qu'avec l'accord du salarié.

3. 2. Les bilans de compétences à l'initiative du salarié

3. 2. 1. Les bilans de compétences au titre du DIF.

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

3. 2. 2. Les bilans de compétences des salariés après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de leur 45e anniversaire.

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45e anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en oeuvre en dehors du temps de travail.

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

Cette action de bilan contribue à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation, prises en charge notamment dans le cadre de la période de professionnalisation.

3. 2. 3. Le congé de bilan de compétences.

I.-Objet

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

II.-Autorisation d'absence

Chaque salarié peut demander une autorisation d'absence dont la durée correspond à celle de l'action de bilan de compétences, dans la limite maximale de 24 heures par action, consécutives ou non.

III.-Ouverture du droit

L'ouverture du droit au congé de bilan de compétences des salariés est fixée à 5 ans, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont 12 mois dans l'entreprise.

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

IV.-Délai de franchise

Tout salarié ayant bénéficié d'une autorisation d'absence pour suivre une action de bilan de compétences ne peut prétendre au bénéfice d'une autre autorisation d'absence dans le même but avant l'expiration d'un délai de franchise de 5 ans.

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

V.-Procédure

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

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

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

Le salarié ayant bénéficié d'un bilan de compétences est seul destinataire des résultats détaillés de ce bilan et d'un document de synthèse, lesquels ne peuvent être communiqués à un tiers (donc à l'employeur) qu'avec l'accord du salarié.

VI.-Prestataire

Les organismes chargés de la réalisation des bilans de compétences doivent figurer sur une liste établie par l'OPCA agréé au titre du congé individuel de formation. Il est toutefois possible de recourir à un organisme non inscrit si l'employeur transmet la convention tripartite au préfet de région qui apprécie le respect des obligations et conditions édictées par les articles R. 900-1 à R. 900-7 du code du travail. Le préfet dispose d'un délai de 1 mois pour notifier son refus.

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

VII.-Prise en charge

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

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

VIII.-Rémunération du salarié

Le salarié bénéficiaire d'un congé de bilan de compétences qui a obtenu la prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à ce congé a droit à une rémunération égale à celle qu'il aurait reçue s'il était resté à son poste de travail.

La prise en charge de la rémunération s'effectue dans la limite de 24 heures par salarié et par action de bilan de compétences.

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

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

Le passeport formation

Article 4

En vigueur étendu

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

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

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

Le passeport formation recense notamment :

- les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ;

- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation ;
 - les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenus dans le cadre de la formation professionnelle continue ou de la validation des acquis de l'expérience ;
 - la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle, y compris celles suivies en période d'inactivité professionnelle ;
 - les activités tutorales exercées ;
 - le ou les emplois tenus dans chaque entreprise dans le cadre d'un contrat de travail, et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en oeuvre dans le cadre de ces emplois.
- Il pourra également faire référence à des compétences acquises en dehors de son cadre professionnel (bénévolat...).

Le modèle de passeport formation annexé à l'accord (non reproduit mais consultable dans le BO 2008/26 page 109 à 111) est étendu sous réserve des obligations incombant à tout responsable de traitement automatisé de données personnelles au regard notamment des dispositions de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.

Dispositions diverses

Article 5

En vigueur étendu

5.1. Dépôt et extension

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

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

5.2. Clause de sauvegarde

Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec des dispositions ultérieures de nature législative, réglementaire ou conventionnelle, 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.

5.3. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

5.4. 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. 132-9 du code du travail.

5.5. Dénonciation, révision de l'accord

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et, sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai de 1 an à compter de la fin du préavis.

Avenant n° 1 du 26 novembre 2008 à l'accord du 26 mars 2008 relatif à l'entretien professionnel, au bilan de compétences et au passeport formation

Signataires	
Organisations patronales	L'union des industries des panneaux de process ; L'union des fabricants de contreplaqué ; Le syndicat des fabricants de panneaux plaqués bois,
Organisations de salariés	La fédération générale bâtiment et bois FO,

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires du présent avenant, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises dont l'activité principale relève, dans le cadre de la catégorie 16.21Z (anciennement 202Z) de la nomenclature des activités française, des catégories suivantes :

- a) Fabrication de panneaux de contreplaqués multiplis en bois, de toutes épaisseurs, bruts ou poncés.
- b) Fabrication de panneaux de particules de bois ou autres matières ligneuses, bruts ou poncés.
- c) Fabrication de panneaux de fibres de bois ou autres matières ligneuses, comprimés ou non, durs ou demi-durs, bruts ou poncés.
- d) Fabrication de :
 - panneaux à âme épaisse en bois, lattés, lamellés ou panneauautés, plaqués de bois ;
 - panneaux de particules replaquéés de bois ;
 - panneaux à âme en placages, particules ou fibres de bois, surfacés ou mélaminés ;
 - panneaux stratifiés, peints, pré-peints, laqués, enduits, imprimés, plastifiés, etc.

A l'exception de :

- fabrication d'articles en contreplaqués galbés ou moulés (selon nature) ;
- fabrication de bois déroulés ou tranchés pour placages ;
- fabrication d'éléments en bois dits « densifiés » en blocs, planches, lames ou profilés.

Dénonciation, révision de l'accord

Article 2

En vigueur étendu

Il est créé un point 5.5. Dénonciation, révision de l'accord à l'article 5 de l'accord du 26 mars 2008 relatif à l'entretien professionnel, le bilan de compétences et le passeport formation selon lequel :

« Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et, sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai de 1 an à compter de la fin du préavis. »

Dispositions diverses

Article 3

En vigueur étendu

3. 1. Dépôt et extension

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

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

3. 2. Clause de sauvegarde

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

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

3. 3. Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

3. 4. Adhésion

Toute organisation professionnelle ou syndicale peut adhérer ultérieurement au présent avenant dans les conditions et modalités prévues à l'article L. 132-9 du code du travail (L. 2261-3 du nouveau code du travail).

3. 5. Dénonciation, révision

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent avenant pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai de 1 an à compter de la fin du préavis.

Accord du 30 juin 2010 relatif à la collecte des contributions de la formation professionnelle continue

Signataires	
Organisations patronales	UIPP ; UFC ; SFPPB. BATI CFTC ; FG FO.

Préambule

En vigueur étendu

Exprimant une volonté commune de poursuivre une politique de développement de la formation professionnelle et de l'insertion au bénéfice des entreprises et des salariés dans le secteur de l'industrie des panneaux à base de bois, les parties signataires conviennent des dispositions qui suivent :

Titre Ier Dispositions générales

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

Faisant suite à la signature de l'accord national intersecteurs du 29 juin 2010 portant création de l'OPCA 3 + relevant des secteurs du bois et de l'ameublement, des matériaux pour la construction et l'industrie et de l'inter secteurs des papiers cartons, les parties signataires décident que les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord devront verser à l'OPCA 3 + les contributions formation pour lesquelles celui-ci a compétence de collecte, dans les conditions fixées au titre II du présent accord.

Champ d'application

Article 2

En vigueur étendu

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires du présent accord, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises dont l'activité principale relève, dans le cadre de la catégorie 16.21Z (anciennement 20.2Z) de la nomenclature des activités françaises, des catégories suivantes :

- Fabrication de panneaux de contreplaqués multiplis en bois, de toutes épaisseurs, bruts ou poncés.
- Fabrication de panneaux de particules de bois ou autres matières ligneuses, bruts ou poncés.
- Fabrication de panneaux de fibres de bois ou autres matières ligneuses, comprimés ou non, durs ou demi-durs, bruts ou poncés.
- Fabrication de :

- panneaux à âme épaisse en bois, lattés, lamellés ou panneautés, plaqués de bois ;
- panneaux de particules replaqués de bois ;
- panneaux à âme en placages, particules ou fibres de bois, surfacés ou mélaminés ;
- panneaux stratifiés, peints, prépeints, laqués, enduits, imprimés, plastifiés, etc.

A l'exception de :

- fabrication d'articles en contreplaqués galbés ou moulés (selon nature) ;
- fabrication de bois déroulés ou tranchés pour placages ;
- fabrication d'éléments en bois dits « densifiés » en blocs, planches, lames ou profilés.

Titre II Dispositions relatives à la collecte des contributions formation par OPCA 3 + Contributions formation des entreprises de 10 salariés et plus

Article 3

En vigueur étendu

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

La contribution professionnalisation :

- de 0,15 % pour les entreprises de 10 à moins de 20 salariés ;
- de 0,50 % pour les entreprises de 20 salariés et plus.

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

L'obligation conventionnelle est versée au 28 février.

La contribution plan de formation :

1. Au minimum 0,20 % de la masse salariale pour la 1^{re} année de référence ;
2. Au minimum 0,30 % de la masse salariale la 2^e année de référence ;
3. Au minimum 0,50 % de la masse salariale à partir de la 3^e année de référence.

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

L'obligation conventionnelle est versée en deux fois :

La 1^{re} année :

- 0,20 % au 30 avril ;
- rien au 30 septembre.

La 2^e année :

- 0,30 % au 30 avril ;
- rien au 30 septembre.

A partir de la 3^e année :

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

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

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

»

Le 4 de l'article 2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles R. 6332-47 et R. 6331-14 du code du travail.

(Arrêté du 22 octobre 2012, art. 1er)

(1)
(1)

Contributions formation des entreprises de moins de 10 salariés

Article 4

En vigueur étendu

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

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

L'obligation conventionnelle est versée au 28 février.

Titre III Dispositions diverses

Date d'effet

Article 5

En vigueur étendu

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

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

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

Clause de sauvegarde

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord annule et remplace toutes dispositions antérieures ayant le même objet.

Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec des obligations ultérieures d'origine législative, réglementaire ou conventionnelle relatives à la collecte et/ou à l'affectation de fonds de la formation professionnelle et ayant une incidence sur le présent accord.

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

Dépôt et extension

Article 7

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt auprès des services compétents du ministère du travail et au greffe du conseil des prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord.

Adhésion

Article 8

En vigueur étendu

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

Dénonciation, révision

Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai de 1 an à compter de la fin du préavis.

Signataires	
Organisations patronales	L'UIPP ; L'UFC ; Le SFPPB,
Organisations de salariés	La FG CGT-FO ; La FNCCB CFDT,
Organisations dénonçantes	UFC, par lettre du 26 septembre 2014 (BO n°2014-44) UIPP, par lettre du 26 septembre 2014 (BO n°2014-44)

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires du présent avenant, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises dont l'activité principale relève, dans le cadre de la catégorie 16.21Z (anciennement 202Z) de la nomenclature des activités française, des catégories suivantes :

- a) Fabrication de panneaux de contreplaqués multiplis en bois, de toutes épaisseurs, bruts ou poncés.
- b) Fabrication de panneaux de particules de bois ou autres matières ligneuses, bruts ou poncés.
- c) Fabrication de panneaux de fibres de bois ou autres matières ligneuses, comprimés ou non, durs ou demi-durs, bruts ou poncés.
- d) Fabrication de :

- panneaux à âme épaisse en bois, lattés, lamellés ou panneautés, plaqués de bois ;
- panneaux de particules replaqués de bois ;
- panneaux à âme en placages, particules ou fibres de bois, surfacés ou mélaminés ;
- panneaux stratifiés, peints, prépeints, laqués, enduits, imprimés, plastifiés, etc.

A l'exception de :

- fabrication d'articles en contreplaqués galbés ou moulés (selon nature) ;
- fabrication de bois déroulés ou tranchés pour placages ;
- fabrication d'éléments en bois dits « densifiés » en blocs, planches, lames ou profilés.

Article 2

En vigueur étendu

L'article 3 « Contributions formation des entreprises de 10 salariés et plus » est ainsi modifié :

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

La contribution professionnalisation :

- de 0,15 % pour les entreprises de 10 à moins de 20 salariés ;
- de 0,50 % pour les entreprises de 20 salariés et plus.

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

L'obligation conventionnelle est versée au 28 février.

La contribution plan de formation :

1. Au minimum 0,20 % de la masse salariale pour la 1re année de référence ;
2. Au minimum 0,30 % de la masse salariale la 2e année de référence ;
3. Au minimum 0,50 % de la masse salariale à partir de la 3e année de référence.

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

L'obligation conventionnelle est versée en deux fois :

La 1re année :

- 0,20 % au 30 avril ;
- rien au 30 septembre.

La 2e année :

- 0,30 % au 30 avril ;
- rien au 30 septembre.

A partir de la 3e année :

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

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

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

(1) Le 4 de l'article 2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles R. 6332-47 et R. 6331-14 du code du travail.

(Arrêté du 22 octobre 2012, art. 1er)

Article 3

En vigueur étendu

L'article 4 « Contributions formation des entreprises de moins de 10 salariés » est ainsi modifié :

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

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

L'obligation conventionnelle est versée au 28 février. »

Entrée en vigueur

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant n'entrera en vigueur qu'à compter de la date à laquelle l'OPCA 3+ obtiendra l'agrément prévu par le code du travail, pour lui permettre d'assurer la collecte et la gestion des fonds de la formation professionnelle continue.

Sous cette réserve, il pourrait donc s'appliquer à compter du 1er janvier 2012, année N, au titre des salaires versés au cours de l'année N - 1.

Dépôt et extension

Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt auprès des services compétents du ministère du travail et au greffe du conseil des prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent avenant.

Adhésion

Article 6

En vigueur étendu

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

Dénonciation. - Révision

Article 7

En vigueur étendu

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent avenant pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et, sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai de 1 an à compter de la fin du préavis.

Accord du 7 juillet 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Signataires	
Organisations patronales	UIPP ; UFC ; SFPPB.
Organisations de salariés	FO BTP bois.

Préambule

En vigueur étendu

Après avoir examiné le rapport de branche de l'industrie des panneaux à base de bois et les caractéristiques du secteur de l'industrie des panneaux à base de bois en matière d'emploi élaboré par le comité paritaire de pilotage de l'observatoire panneaux comportant notamment des dispositions sur la formation professionnelle et sur les salaires minima « hommes-femmes », par coefficients, les partenaires sociaux réaffirment leur volonté d'inscrire le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les relations individuelles et collectives du travail.

Il est rappelé que le présent accord s'inscrit notamment dans le cadre de la loi du 9 mai 2001 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui impose aux organisations représentatives de négocier sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

L'interdiction des discriminations fondées sur le sexe, la situation de famille ou la grossesse fait l'objet de quatre catégories de dispositions légales :

- les articles L. 1132-1 à L. 1132-3 du code du travail qui énumèrent les discriminations interdites ;
- les articles L. 1142-1 et L. 1142-2 du code du travail qui précisent les modalités d'application de l'interdiction des discriminations fondées sur le sexe, la situation de famille ou la grossesse ;
- les articles L. 1142-3 et L. 1142-4 du code du travail qui autorisent la mise en place de mesures temporaires au seul bénéfice des femmes visant à établir l'égalité de chances entre les femmes et les hommes ;
- les articles L. 3221-1 à L. 3221-10 du code du travail qui indiquent les modalités d'application de l'interdiction des discriminations salariales fondées sur le sexe.

Les signataires considèrent que tous les acteurs de la branche doivent se mobiliser et que les principes de l'égalité professionnelle définis par le présent accord doivent être portés à tous les niveaux des entreprises afin qu'elles réfléchissent à des politiques actives dans ce domaine.

Les signataires estiment que le présent accord représente une réelle opportunité de dialogue et de dynamisme dans les entreprises.

Au plan de la branche, l'action menée s'appuiera sur la CPNE et sur le comité paritaire de pilotage de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'industrie des panneaux à base de bois, et sur les éléments qu'ils sont ainsi susceptibles d'apporter aux partenaires sociaux de la branche en termes de bilan et de diagnostic.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires du présent accord, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises dont l'activité principale relève, dans le cadre de la catégorie 16.21Z (anciennement 202Z) de la nomenclature des activités françaises, des catégories suivantes :

- a) Fabrication de panneaux de contreplaqués multiplis en bois, de toutes épaisseurs, bruts ou poncés ;
- b) Fabrication de panneaux de particules de bois ou autres matières ligneuses, bruts ou poncés ;
- c) Fabrication de panneaux de fibres de bois ou autres matières ligneuses, comprimés ou non, durs ou demi-durs, bruts ou poncés ;
- d) Fabrication de :
 - panneaux à âme épaisse en bois, lattés, lamellés ou panneautés, plaqués de bois ;
 - panneaux de particules replaqués de bois ;
 - panneaux à âme en placages, particules ou fibres de bois, surfacés ou mélaminés ;
 - panneaux stratifiés, peints, pré-peints, laqués, enduits, imprimés, plastifiés, etc.

A l'exception de :

- fabrication d'articles en contreplaqués galbés ou moulés (selon nature) ;

- fabrication de bois déroulés ou tranchés pour placages ;
- fabrication d'éléments en bois dits « densifiés » en blocs, planches, lames ou profilés.

Recrutement

Article 2

En vigueur étendu

En vue d'assurer un recrutement équilibré au sein de la branche, les parties signataires soulignent que les critères déterminants du recrutement sont les compétences et les qualifications de la personne.

Dans cet esprit, les offres d'emploi externes doivent être rédigées et gérées de façon non discriminatoire. Ainsi, à projet professionnel, motivations, potentiel d'évolution et compétences comparables, les candidatures masculines et féminines doivent être analysées selon les mêmes critères. À cette fin, les dispositifs de sélection doivent rester construits autour de la notion de compétences.

Les entreprises de la branche feront en sorte que les processus de recrutement externe mais aussi interne se déroulent dans les mêmes conditions pour les hommes et les femmes.

L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à la période d'essai. En conséquence, il lui est interdit de rechercher ou de faire rechercher toute information concernant l'état de grossesse de l'intéressée. La femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

Les entreprises ne peuvent pas refuser d'embaucher une personne en considération du sexe, de la situation de famille, sur la base de critères de choix différents selon le sexe ou la situation de famille.

La CPNE et/ou le comité paritaire de pilotage de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'industrie des panneaux à base de bois travailleront sur le document relatif à la structure du personnel en vue de déterminer les catégories d'emplois dans lesquelles un meilleur équilibre hommes-femmes pourrait être envisagé.

Formation professionnelle

Article 3

En vigueur étendu

Les signataires soulignent que la formation professionnelle constitue l'un des leviers essentiels pour assurer une égalité de traitement entre les hommes et les femmes. Par le développement des compétences, la formation professionnelle concourt au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans le déroulement de leur carrière.

C'est pourquoi, les signataires du présent accord réaffirment leur volonté de :

- promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle, tout en prenant en compte les contraintes liées à la vie familiale ;
- désigner parmi les publics prioritaires aux actions de formation :
- les femmes reprenant une activité professionnelle après un congé de maternité ;
- et les hommes et les femmes après un congé d'adoption ou un congé parental ;
- demander aux entreprises un égal accès des femmes et des hommes :
- aux dispositifs de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de bilan de compétences ;
- aux contrats et périodes de professionnalisation.

L'entreprise doit s'assurer que le plan de formation ainsi que les actions de formation projetées, tant pour le développement professionnel de chacun que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, bénéficient aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

L'entreprise réalisera un entretien professionnel, qui pourra déboucher sur une formation, si nécessaire, à partir du moment où le salarié a été absent plus de 1 an dans le cadre de son congé de maternité, congé d'adoption et congé parental d'éducation. L'entretien sera réalisé dans le mois suivant son retour dans l'entreprise.

Les signataires rappellent enfin que pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte.

Déroulement de carrière et promotion

Article 4

En vigueur étendu

Les femmes et les hommes doivent être en mesure d'avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes possibilités d'évolution de carrière.

L'entreprise doit veiller à ce que les postes de travail à pourvoir en interne soient portés à la connaissance de l'ensemble du personnel afin qu'il puisse faire éventuellement acte de candidature.

Les intitulés et les contenus des postes de travail et les critères retenus dans les définitions d'emploi ne doivent conduire à aucune discrimination sexuée.

Accès au temps partiel

Article 5

En vigueur étendu

L'entreprise doit répondre favorablement aux demandes, dans la mesure du possible, quant à l'accès au temps partiel, tant pour les femmes que pour les hommes.

Les signataires rappellent à cet égard que les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet, et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement, ou à défaut dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Egalité salariale

Article 6

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux rappellent le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Par rémunération, il faut entendre le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur en raison de l'emploi de ce dernier, comme le définit l'article L. 3221-3 du code du travail.

Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Les différents éléments composant la rémunération sont établis selon des normes identiques pour les femmes et pour les hommes. Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation

des emplois, doivent être communs aux salariés des deux sexes.

Il est rappelé qu'à l'issue d'un congé de maternité ou d'un congé d'adoption, la rémunération du salarié fait l'objet d'un examen et est réévaluée conformément aux textes légaux.

Si à compétence et ancienneté égales, et pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont constatés, l'entreprise doit vérifier les raisons de ces écarts. Dans cette hypothèse, l'entreprise doit faire de la suppression de ces écarts une priorité en prenant les mesures appropriées.

Conformément à la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, il est rappelé que les entreprises soumises à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs doivent négocier chaque année pour analyser la situation et, le cas échéant, définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, dans le cadre des négociations sur les salaires.

Entrée en vigueur

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur dès sa signature.

Dénonciation, révision

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai de 1 an à compter du préavis.

Dépôt et extension

Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Procès-verbal d'interprétation du 15 février 2012 relatif aux classifications

Signataires	
Organisations patronales	UIPP ; UFC ; SFPPB.
Organisations de salariés	FNCB CFDT.

En vigueur non étendu

Sur saisine de la fédération BATIMAT-TP CFTC (copie en annexe I) la commission nationale paritaire d'interprétation s'est réunie le mercredi 15 février 2012 de 14 h 30 à 15 heures dans les locaux du 6, avenue de Saint-Mandé, 75012 Paris.

Etaient présents : liste des présents en annexe II (1).

La société ... a été entendue par téléphone.

L'ordre du jour était : application de l'article 9 de l'accord du 29 juin 1999 relatif aux classifications professionnelles.

La séance est ouverte à 14 h 30.

La délégation patronale procède à la lecture du courrier reçu par BATIMAT-TP CFTC.

Elle propose ensuite de lire les dispositions de l'article 9 de l'accord du 29 juin 1999 relatif aux classifications professionnelles :

« Article 9

Classification des employés et des techniciens

Position I. - Coefficient 125

Salarié effectuant des travaux élémentaires à partir de consignes précises et limitées ou salarié assurant les liaisons entre les services effectuant les courses à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise. Cette position ne nécessite ni formation ni aptitudes particulières.

Position II. - Coefficient 145

Salarié effectuant des travaux élémentaires à partir de consignes précises, pouvant utiliser une machine d'un simple maniement, d'une lecture et d'un contrôle simples. Mise au courant : 1 semaine environ.

Position III. - Coefficient 155

Salarié effectuant des travaux à partir de données de lecture simple qui sont tenues à sa disposition, pour produire des résultats ou des documents suivant un mode opératoire déterminé et dont le contrôle peut être réalisé rapidement. L'adaptation n'excède pas normalement 1 mois.

Salarié sans expérience en entreprise, titulaire d'un diplôme du niveau V de l'éducation nationale et dont la fonction répond aux critères ci-dessus.

Position IV. - Coefficient 175

Salarié effectuant des travaux à partir d'informations précises qui nécessitent, pour produire des résultats ou des documents, un choix et une initiative limités et dont les effets ne sont pas nécessairement perceptibles dans l'immédiat. L'adaptation n'excède pas 3 mois.

Position V. - Coefficient 185

Salarié effectuant des travaux à partir d'informations qu'il doit en partie analyser. Sa fonction lui laisse une part d'initiative et de recherche de références impliquant la consultation de documentations relevant de sa spécialité.

Position VI. - Coefficient 205

Salarié effectuant des travaux à partir d'informations provenant de sources diverses qu'il doit rechercher pour tout ou partie et analyser. Il organise son travail en fonction des résultats à obtenir suivant un processus déterminé. Ce processus peut comporter des choix sur le déroulement du travail du personnel auxiliaire.

Salarié sans expérience en entreprise, titulaire d'un diplôme du niveau IV de l'éducation nationale et dont la fonction répond aux critères ci-dessus.

Position VII. - Coefficient 240

Salarié effectuant des travaux à partir d'informations complexes qu'il doit analyser en totalité et interpréter. Il adapte les modes opératoires en fonction d'objectifs limités qui lui ont été définis. Ces modes opératoires impliquent des choix sur la répartition et le contrôle du travail du personnel auxiliaire existant.

Salarié sans expérience en entreprise, titulaire d'un diplôme de niveau III de l'éducation nationale et dont la fonction répond aux critères ci-dessus.

Position VIII. - Coefficient 280

Salarié effectuant des travaux pour lesquels il peut être amené à proposer des modes opératoires en fonction d'objectifs définis dans le cadre d'un

programme d'ensemble. À cet effet, il doit avoir des connaissances dans des techniques complémentaires et annexes.

Position IX. - Coefficient 325

Salarié assumant une fonction pour laquelle il est amené à innover ou à concevoir certains modes opératoires. Sa fonction consiste à assister un ingénieur, un cadre ou directement le chef d'établissement dans la gestion d'un service. Ces activités impliquent des relations fonctionnelles avec un ou plusieurs responsables d'autres secteurs d'activité. »

Avis de la commission d'interprétation suite à la saisine de BATIMAT-TP CFTC avant d'avoir entendu les parties

La délégation patronale et la délégation FNCB CFDT, après avoir lu le courrier de BATIMAT-TP CFTC et l'article 9 de l'accord du 29 juin 1999 relatif aux classifications professionnelles, considèrent que les critères, pour un salarié sans expérience, sont cumulatifs pour que le salarié puisse prétendre aux positions concernées (positions III, VI ou VII) :

Le salarié doit être titulaire d'un diplôme de l'éducation nationale et doit avoir une fonction qui répond aux critères définis dans le premier paragraphe de la position.

Avoir seulement le diplôme évoqué n'est pas suffisant au regard de l'article 9 de l'accord du 29 juin 1999 relatif aux classifications professionnelles.

Suite à cette lecture et à cet avis, la commission entend les parties.

Faits exposés par la fédération BATIMAT-TP CFTC

BATIMAT-TP CFTC considère que la société ne prend pas en compte les diplômes des techniciens pour appliquer le coefficient correspondant. Elle considère qu'à partir du moment où lors du recrutement d'un salarié il est demandé un BTS, ce salarié doit automatiquement être mis à la position VII, coefficient 240.

Faits exposés par l'entreprise

Elle précise que certains salariés de chez ..., titulaires d'un BTS, réclament le coefficient 240 en se basant sur l'article 9 de l'accord du 29 juin 1999 relatif aux classifications professionnelles. Les représentants patronaux de chez ... considèrent que la personne peut avoir le coefficient 240 si elle a un BTS et si sa fonction répond aux critères définis dans l'article.

Conclusion de la commission d'interprétation après avoir entendu les parties

La commission d'interprétation, après avoir lu le courrier de BATIMAT-TP CFTC, l'article 9 de l'accord du 29 juin 1999 relatif aux classifications professionnelles et après avoir entendus les parties, confirme que les critères, pour un salarié sans expérience, sont cumulatifs pour que le salarié puisse prétendre aux positions concernées (positions III, VI ou VII) :

Le salarié doit être titulaire d'un diplôme de l'éducation nationale et doit avoir une fonction qui répond aux critères définis dans le premier paragraphe de la position.

Le diplôme est un des critères qui doit être pris en compte mais avoir seulement le diplôme évoqué n'est pas suffisant au regard de l'article 9 de l'accord du 29 juin 1999 relatif aux classifications professionnelles.

Plus rien n'étant à l'ordre du jour, la séance est levée à 15 heures.

(1) Annexe non publiée.

Annexe I

En vigueur non étendu

A Monsieur le président

Commission paritaire de l'interprétation

Industrie des panneaux de bois

Syndicat BATIMAT-TP CFTC des Vosges

1, Pré-de-la-Géline

88700 Anglemont

Le 26 janvier 2012.

Monsieur le président,

Nous vous serions gré de bien vouloir procéder à la convocation de la commission paritaire d'interprétation prévue à l'article 7 de la convention collective des panneaux à base de bois du 29 juin 1999.

En effet, nous portons à votre connaissance un conflit relatif à l'application de l'article 9 de l'annexe « Classification » (accord paritaire national du 29 juin 1999, étendu par arrêté du 6 avril 2000, Journal officiel du 6 mai 2000) (convention collective des panneaux à base de bois du 29 juin 1999).

Le conflit porte sur l'application de la classification des employés et techniciens. En effet la société ne prend pas en compte les diplômes des techniciens pour appliquer le coefficient correspondant.

Aussi demandons-nous à la commission de conciliation de confirmer que les diplômes demandés lors de l'embauche soient pris en compte pour l'attribution du coefficient.

Nous vous serions reconnaissants de bien vouloir nous indiquer la date de la commission, qui, si cela vous agrée, pourrait être définie conjointement.

Pour notre part, nous entendons prendre les dispositions pour faire participer un représentant de la section CFTC et une personne mandatée par la fédération BATIMAT CFTC.

Dans l'attente de votre réponse, nous vous prions d'agréer, Monsieur le président, en l'expression de nos sentiments distingués.

Le secrétaire général.

Accord du 15 juin 2012 relatif à la commission paritaire de validation des accords

Signataires	
Organisations patronales	UIPP ; UFC ; SFPPB.
Organisations de salariés	FNCB CFDT.

Préambule

En vigueur étendu

Par le présent accord, les parties signataires souhaitent donner davantage de place à la négociation collective et au dialogue social tant au niveau de la branche qu'à celui des PME/TPE qui la composent.

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

Toutefois, en application de la loi, les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégué syndical ont la faculté, après en avoir informé les organisations syndicales représentatives dans la branche, de négocier et de conclure des accords collectifs, avec les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou d'établissement, ou à la délégation unique du personnel, ou, à défaut, avec les délégués du personnel.

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

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

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

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

La validité des accords collectifs, d'entreprise ou d'établissement, conclus avec les élus du personnel au comité d'entreprise ou d'établissement, ou à la délégation unique du personnel, ou, à défaut, avec les délégués du personnel, est subordonnée à leur validation par une commission paritaire de branche. (1)

Les accords collectifs validés par la commission paritaire de branche ne peuvent entrer en application qu'après leur dépôt auprès de l'autorité administrative dans les conditions prévues par voie réglementaire, accompagnés de l'extrait de procès-verbal de validation de la commission paritaire de validation de la branche.

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

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application du dernier alinéa de l'article L. 2232-21 du code du travail

(Arrêté du 22 juillet 2013 - art. 1)

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires du présent accord, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises dont l'activité principale relève, dans le cadre de la catégorie 16.21Z (anciennement 202Z) de la nomenclature des activités françaises, des catégories suivantes :

- a) Fabrication de panneaux de contreplaqués multiplis en bois, de toutes épaisseurs, bruts ou poncés.
- b) Fabrication de panneaux de particules de bois ou autres matières ligneuses, bruts ou poncés.
- c) Fabrication de panneaux de fibres de bois ou autres matières ligneuses, comprimés ou non, durs ou demi-durs, bruts ou poncés.
- d) Fabrication de panneaux :
 - à âme épaisse en bois, lattés, lamellés ou panneautés, plaqués de bois ;
 - de particules replaquéés de bois ;
 - à âme en placages, particules ou fibres de bois, surfacés ou mélaminés ;
 - stratifiés, peints, pré-peints, laqués, enduits, imprimés, plastifiés, etc.

A l'exception de fabrication :

- d'articles en contreplaqués galbés ou moulés (selon nature) ;
- de bois déroulés ou tranchés pour placages ;
- d'éléments en bois dits « densifiés » en blocs, planches, lames ou profilés.

Titre Ier Commission paritaire de validation

Rôle de la commission paritaire de validation

Article 2

En vigueur étendu

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

Champ de compétence

Article 3

En vigueur étendu

La commission paritaire de validation de la branche de l'industrie des panneaux à base de bois est compétente pour examiner les accords conclus avec les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel, par les entreprises de moins de 200 salariés ou les établissements appartenant à des entreprises de moins de 200 salariés, en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, situées dans le champ d'application défini à l'article 1er du présent accord.

Composition de la commission paritaire de validation

Article 4

En vigueur étendu

La commission paritaire de validation est composée de deux collèges :

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

Les représentants suppléants ne siègent qu'en l'absence des représentants titulaires qu'ils remplacent.

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

Autorisation d'absence

Article 5

En vigueur étendu

Le salarié désigné par son organisation syndicale représentative dans la branche pour siéger à la commission paritaire de validation bénéficie, sur justification et sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins 8 jours calendaires, d'une autorisation d'absence, sans perte de rémunération, pour participer aux réunions de cette commission. L'indemnisation des frais de déplacement est celle prévue à l'article 11 de la convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois.

Siège de la commission paritaire de validation

Article 6

En vigueur étendu

Le siège de la commission est situé à l'union des industries de panneaux de process (UIPP) située, à ce jour, 6, avenue de Saint-Mandé, 75012 Paris.

Secrétariat de la commission paritaire de validation

Article 7

En vigueur étendu

Le secrétariat de la commission est assuré par l'union des industries de panneaux de process (UIPP).

Au titre de ce service, l'union des industries de panneaux de process (UIPP) est habilitée à facturer des frais de dossiers évalués sur une base forfaitaire.

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

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

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

Le secrétariat notifie les décisions de la commission.

Présidence de la commission paritaire de validation

Article 8

En vigueur étendu

La commission élit en son sein un président et un vice-président dont la durée du mandat est fixée à 2 ans. Toutefois, lorsque l'un des postes devient vacant avant cette échéance, il est procédé à une nouvelle désignation.

Le poste de président doit être assuré alternativement par un représentant patronal et un représentant salarié. Le poste de vice-président est automatiquement occupé par un représentant de l'autre collège.

Le vice-président préside les réunions en cas d'empêchement du président.

Organisation des réunions

Article 9

En vigueur étendu

La commission paritaire de validation se réunit à la même date que la commission paritaire, dans la continuité de cette dernière.

La convocation doit être envoyée aux membres de la commission au moins 15 jours calendaires avant la date de la réunion.

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

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

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

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

Titre II Procédure de validation

Saisine de la commission paritaire de validation

Article 10

En vigueur étendu

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

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

Cette lettre est accompagnée d'un dossier envoyé par courrier électronique avec les pièces en format PDF comportant :

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

NB. - En cas d'irrecevabilité du dossier, le règlement sera retourné à l'entreprise.(1)

Si le dossier de demande ne comporte pas l'ensemble de ces documents, le secrétariat, dès réception du dossier, demande, à la partie ayant saisi la commission, de le compléter.

Tout dossier de demande incomplet, 15 jours avant la date de la réunion de la commission devant procéder à son examen, fait l'objet, conformément aux dispositions de l'article 11, d'une décision d'irrecevabilité.

Dès que le dossier est complet, le secrétariat de la commission adresse, le plus rapidement possible et au minimum 15 jours avant la réunion, par courrier ou par messagerie électronique, à chacun de ses membres, préalablement à la date de la réunion de la commission au cours de laquelle la demande de validation sera examinée, une copie de l'ensemble de ces éléments.

(1) Termes exclus de l'extension comme contrevenant à l'application des dispositions des articles L. 2232-21 à L. 2232-29 du code du travail

Décisions de la commission paritaire de validation

Article 11

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

La commission rend une décision d'irrecevabilité dans l'une des deux hypothèses suivantes :

- l'accord n'entre pas, compte tenu de l'activité principale de l'entreprise ou de l'établissement signataire de l'accord, dans le champ de compétence professionnelle de la commission ;
- la demande de validation ne comporte pas l'ensemble des documents visés à l'article 10 du présent accord.

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

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

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

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

Le résultat du vote, ainsi que la décision de la commission et ses motifs sont consignés dans un procès-verbal. Le procès-verbal est établi par le secrétariat et est transmis par voie électronique aux organisations syndicales qui disposent d'un délai de 3 jours pour valider ce dernier. Sans réponse dans ce délai, le procès-verbal est considéré comme approuvé.

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

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

Notification des décisions de la commission paritaire de validation

Article 12

En vigueur étendu

La décision explicite (de validation, d'irrecevabilité, de rejet ou d'impossibilité de se prononcer) de la commission est notifiée par son secrétariat, sous forme d'un procès-verbal, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, à la partie signataire qui a saisi la commission, dans un délai de 15 jours calendaires à compter de la date de la réunion au cours de laquelle la décision a été prise.

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

Titre III Dispositions diverses

Suivi de l'accord

Article 13

En vigueur étendu

Les signataires du présent accord conviennent de faire un bilan après 1 an de fonctionnement, et par la suite autant que de besoin.

Dépôt et extension

Article 14

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt auprès des services compétents du ministère du travail et au greffe du conseil de prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord.

Adhésion

Article 15

En vigueur étendu

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

Dénonciation. - Révision

Article 16

En vigueur étendu

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai de 1 an à compter de la fin du préavis.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe I

Coordonnées des organisations représentatives des salariés de l'industrie des panneaux à base de bois

Fédération générale force ouvrière des travailleurs du bâtiment, des travaux publics, du bois, des carrières, des matériaux de construction, du papier-carton, de la céramique, de l'exploitation thermique, 170, avenue Parmentier, CS 20006, 75479 Paris Cedex 10, tél : 01.42.01.30.00, adresse de messagerie : fjourdin@wanadoo.fr.

FN CB CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19, tél : 01.56.41.55.60, adresse de messagerie : fn cb@cfdt.fr.

FIBOPA CFE-CGC, 53-63, rue du Rocher, 75008 Paris, tél : 01.55.30.13.33.

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

En vigueur étendu

Annexe II

Saisine de la commission

Exemple de fiche à remplir

A retourner au secrétariat de la commission, par lettre recommandée avec avis de réception. Tout dossier incomplet ne sera pas présenté.

Nom de l'entreprise ou de l'établissement :

Adresse :

Nom de la personne à contacter :

Téléphone :

Fax :

Email :

Effectif	Code APE	Convention collective appliquée
----------	----------	---------------------------------

Cochez le signataire de l'accord :

Membre (s) du CE

Membre (s) de la DUP

DP

Liste des documents à transmettre :

- une copie de l'information préalable, prévue par l'article L. 2232-21 du code du travail, adressée par l'employeur à chacune des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche au niveau national, sur sa décision d'engager des négociations collectives ;
- un document indiquant, à la date de signature de l'accord, l'effectif de l'entreprise calculé selon les règles fixées à l'article L. 111-2 du code du travail ;
- un exemplaire de l'original de l'accord soumis à validation, en version papier et un exemplaire en version numérique ;
- le double du formulaire Cerfa de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord ;
- les nom et adresse de l'entreprise, la nature de l'instance représentative au sein de laquelle l'accord a été signé ainsi que le nom des élus de cette instance ayant signé l'accord (s'ils ne figurent pas dans le texte de l'accord) ;
- le règlement forfaitaire du coût engendré par cette saisine demandé par l'UIPP.

Accord du 23 octobre 2014 relatif au contrat de génération

Signataires	
Organisations patronales	UIPP ; UFC.
Organisations de salariés	BATIMAT-TP CFTC ; FNCB CFDT.

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord est pris en application de l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 relatif au contrat de génération dont les dispositions ont été reprises par la loi n° 2013-185 du 1er mars 2013 portant création du contrat de génération, complétée par le décret n° 2013-222 du 15 mars 2013, par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale et, enfin, par le décret n° 2014-1046 du 12 septembre 2014.

L'objectif est de consolider et de créer des emplois, notamment chez les jeunes, de sécuriser les parcours professionnels dans un contexte économique difficile et d'améliorer l'attractivité de la filière.

Pour le présent accord, le périmètre retenu est celui défini à l'article 1er « Champ d'application ». L'ensemble de ces secteurs professionnels représente 6 341 salariés en 2010.

Le contrat de génération poursuit un triple objectif : faciliter l'insertion durable des salariés jeunes, favoriser l'embauche en CDI et le maintien dans l'emploi des salariés âgés et assurer la transmission des savoirs et des compétences entre les générations.

Le dispositif du contrat de génération varie selon la taille des entreprises :

- pour les entreprises de moins de 50 salariés, le dispositif d'aide associé au contrat de génération est d'accès direct. Il repose sur une incitation financière en cas d'embauche d'un jeune de moins de 26 ans ou de moins de 30 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, assortie du maintien dans l'emploi d'un salarié âgé de 57 ans et plus (55 ans s'il a été embauché ou si la personne est handicapée) ;
- pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés ou qui appartiennent à un groupe dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés, il repose également sur une incitation financière en cas d'embauche d'un jeune de moins de 26 ans assortie du maintien dans l'emploi d'un salarié âgé de 57 ans et plus, mais aussi, depuis la loi du 5 mars 2014, sur l'obligation de négocier un accord collectif d'entreprise, de groupe ou de branche relatif au contrat de génération et, si celles-ci ne parviennent pas à déboucher sur un accord, sur l'obligation de mettre en œuvre un plan d'action d'ici au 31 mars 2015. Le non-respect de cette obligation sera sanctionné par une pénalité ;
- pour les entreprises de 300 salariés et plus, le dispositif d'aide associé au contrat de génération ne s'applique pas. Il repose uniquement sur l'obligation de négocier un accord relatif au contrat de génération et, si celles-ci ne parviennent pas à déboucher sur un accord, sur l'obligation de mettre en œuvre un plan d'action. Le non-respect de cette obligation est sanctionné par une pénalité.

La loi prévoit donc la possibilité, pour un accord collectif de branche étendu, de couvrir les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés ou qui appartiennent à un groupe dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés.

Le présent accord poursuit cette finalité et doit permettre à ces entreprises de favoriser ainsi l'emploi des jeunes, le recrutement et le maintien dans l'emploi des salariés âgés.

Le présent accord permet de répondre à toutes les situations des entreprises qui entrent dans son champ d'application et de prendre en compte la diversité des différents secteurs d'activité.

De la même manière, cet accord s'inscrit dans la continuité des accords ou plans d'action que les entreprises ont pu conclure ou mettre en œuvre relatifs :

- à l'emploi des salariés âgés (pris en application de l'article 87 de la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009)

- ;
- à la prévention de la pénibilité (pris en application des dispositions de l'article 77 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites) ;
 - à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (pris en application des dispositions de l'article 99 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites) ;
 - à la GPEC (obligation triennale de négociation prévue par l'article L. 2242-15 du code du travail).

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires du présent accord, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés ou qui appartiennent à un groupe dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés et dont l'activité principale relève, dans le cadre de la catégorie 16.21Z (anciennement 202Z) de la nomenclature d'activités française, des catégories suivantes :

- a) Fabrication de panneaux de contreplaqué multipli en bois, de toutes épaisseurs, bruts ou poncés ;
- b) Fabrication de panneaux de particules de bois ou autres matières ligneuses, bruts ou poncés ;
- c) Fabrication de panneaux de fibres de bois ou autres matières ligneuses, comprimés ou non, durs ou demi-durs, bruts ou poncés ;
- d) Fabrication de :
 - panneaux à âme épaisse en bois, lattés, lamellés ou panneautés, plaqués de bois ;
 - panneaux de particules replaqué de bois ;
 - panneaux à âme en placages, particules ou fibres de bois, surfacés ou mélaminés ;
 - panneaux stratifiés, peints, prépeints, laqués, enduits, imprimés, plastifiés, etc. ;

À l'exception de :

- fabrication d'articles en contreplaqué galbé ou moulé (selon nature) ;
- fabrication de bois déroulés ou tranchés pour placages ;
- fabrication d'éléments en bois dits « densifiés » en blocs, planches, lames ou profilés.

Etat des lieux de l'emploi des salariés jeunes et des salariés âgés

Article 2

En vigueur étendu

2.1. Réalisation du diagnostic de branche

Le diagnostic s'appuie sur les résultats issus des données INSEE DADS et exploités par le service opérationnel de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'industrie des panneaux à base de bois.

Préalablement à la négociation du présent accord, le diagnostic a fait l'objet d'une présentation et d'échanges entre les partenaires sociaux. Il a servi de base à l'orientation des dispositions du présent accord.

2.2. Contenu du diagnostic de branche

Le diagnostic préalable, annexé au présent accord, comporte notamment des éléments relatifs :

- à l'évolution de la pyramide des âges des salariés, avec une distinction hommes/femmes ;
- à l'évolution de l'âge moyen sur les 3 dernières années ;
- aux caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et à l'évolution de leurs places respectives ;
- à l'évolution de la répartition des femmes et des hommes ;
- au profil des jeunes :
 - évolution des effectifs salariés de moins de 26 ans ;
 - types de contrats pour les moins de 26 ans ;
 - évolution des effectifs des moins de 26 ans par PCS ;
- au profil des salariés âgés :
 - évolution des effectifs salariés de 57 ans et plus ;
 - types de contrats pour les 57 ans et plus ;
 - évolution des effectifs des 57 ans et plus par PCS ;
- aux prévisions de départs à la retraite :
 - proportion d'effectifs sortants ;
 - nombre de départs à la retraite dans l'année.

Ce diagnostic a été établi sur les années 2008, 2009 et 2010.

Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des salariés jeunes

Article 3

En vigueur étendu

Le terme « salariés jeunes » désigne les jeunes de moins de 26 ans ou de moins de 30 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

3.1. Objectifs d'embauche de jeunes en CDI

Les perspectives d'embauche sur les années à venir sont dépendantes de l'évolution de l'activité économique des entreprises de chaque secteur dont la progression passe notamment par un renforcement de leur compétitivité.

Avec les éléments de contexte connus à ce jour, le manque de visibilité sur l'évolution des marchés, les perspectives d'embauches sur la période 2015-2017 sont de 30 salariés.

Les partenaires sociaux se fixent comme objectif qu'un tiers de ces embauches concerne les salariés de moins de 30 ans, soit 10 recrutements de jeunes sur la période.

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

Les partenaires sociaux l'apprécieront au regard de l'évolution du contexte économique effectif des secteurs de l'industrie des panneaux à base de bois et de la réalité des embauches.

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

3.2.1. Parcours d'accueil dans l'entreprise

Les entreprises mettent en place, pour les jeunes embauchés, un parcours d'accueil afin de leur permettre de s'approprier rapidement les éléments indispensables à une bonne intégration.

Ce parcours peut se caractériser par une visite de l'entreprise, la remise d'un livret d'accueil, ou par toute autre mesure de nature à faciliter l'intégration du salarié jeune. Les entreprises communiqueront notamment le livret d'accueil du nouvel embauché réalisé par les partenaires sociaux en collaboration avec la CNAM.

3.2.2. Désignation d'un référent

L'entreprise présentera au salarié jeune le salarié à qui il peut s'adresser durant les premières semaines de son arrivée dans l'entreprise, pour faciliter son intégration. Ce salarié, qui servira de référent au salarié jeune, sera chargé d'apporter des réponses aux interrogations que le salarié jeune peut avoir sur son poste, son environnement de travail, l'organisation de l'entreprise ou de l'orienter vers le service le mieux placé pour lui apporter une réponse.

Le « référent », dont le rôle est distinct de celui que peut avoir un tuteur, est choisi par l'entreprise sur la base du volontariat. Le « référent » est également distinct du « binôme » auquel l'article L. 5121-17 du code du travail fait référence quand il évoque les modalités de l'aide associée au contrat de génération. Toutefois, un tel « binôme » peut à titre volontaire assurer le rôle de référent.

3.2.3. Entretien de suivi du salarié jeune

Un entretien, associant le salarié jeune, son responsable hiérarchique ainsi que son « référent », aura lieu dans les 2 mois après la période d'essai suivant l'entrée du salarié jeune dans l'entreprise. Cet entretien permettra d'évaluer son intégration et la maîtrise des compétences associées à son poste de travail.

3.3. Formation des salariés jeunes

Selon le diagnostic préalable, les salariés jeunes de moins de 26 ans représentent 6,7 % des salariés effectifs des secteurs de l'industrie des panneaux à base de bois.

Selon les données fournies par OPCA 3+, ils sont bénéficiaires de 6,4 % des formations au titre du plan dans les entreprises de plus de 10 salariés, de 4,8 % des formations au titre de la période de professionnalisation, de 91,7 % des contrats de professionnalisation et de 1,8 % des formations au titre du DIF.

Les parties au présent accord incitent les entreprises à veiller à ce que les jeunes embauchés, au même titre que les autres salariés, bénéficient d'un accès aux actions de formation qu'elles mettent en œuvre.

La part du plan de formation réservée aux salariés jeunes est déterminée chaque année par l'employeur en concertation avec les instances représentatives du personnel (comité d'entreprise et, à défaut, délégués du personnel), quand elles existent.

3.4. Recours à l'alternance

Les parties au présent accord réaffirment leur attachement aux formations en alternance, en ce qu'elles constituent un vecteur positif d'adaptation des compétences des jeunes à celles dont les entreprises ont besoin et un moyen efficace pour leur intégration dans l'entreprise.

Eu égard aux perspectives de départs à la retraite dans les années à venir, liées notamment à l'effet du « papy-boom », les parties incitent les entreprises à favoriser le recours aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

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

Les parties signataires souhaitent inciter les entreprises à contribuer à l'amélioration de l'accueil des stagiaires, à favoriser leur intégration dans l'entreprise. Elles proposent notamment que chaque entreprise accueillant un stagiaire procède à la remise du livret d'accueil du nouvel embauché réalisé par les partenaires sociaux en collaboration avec la CNAM.

Les entreprises doivent également être sensibilisées au projet pédagogique du stagiaire et devront assurer un suivi régulier des travaux du stagiaire, mais aussi devront pouvoir conseiller le stagiaire sur son projet professionnel. À cet effet, en fin de stage, une attestation de fin de stage décrivant les missions exercées pourra être remise à chaque personne.

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

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

Engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés

Article 4

En vigueur étendu

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

Au vu de la pyramide des âges, de la hausse de la durée de cotisation nécessaire pour bénéficier d'une retraite à taux plein et de l'évolution de l'âge légal de départ à la retraite ainsi que de l'effet des mesures adoptées par les entreprises dans le cadre de leurs accords sur l'emploi des salariés âgés, le pourcentage des salariés âgés de 57 ans et plus s'établit à environ 5,7 % et devrait continuer à s'accroître.

En conséquence, les parties au présent accord ont pour perspective un objectif de recrutement et/ou de maintien dans l'emploi de salariés de 57 ans et plus. Cet objectif est une augmentation de 10 % des effectifs de la population des salariés âgés de 57 ans et plus jusqu'au 31 décembre 2017.

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

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

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

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

Adaptation et aménagement du poste de travail

Lors de l'acquisition ou du renouvellement de matériels, lors de la création, l'agrandissement ou la rénovation des lieux de travail, les entreprises porteront leur choix sur des machines, outillages ou équipements, aménagements de postes de travail en prenant en compte les avancées réalisées en termes de conditions de travail (ergonomie, bruit, vibrations...).

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

Selon les données d'OPCA 3+, les salariés de 57 ans et plus sont bénéficiaires de 3,9 % des formations au titre du plan dans les entreprises de plus de 10 salariés, de 11,9 % des formations au titre de la période de professionnalisation et de 5,2 % des formations au titre du DIF.

Afin d'adapter les compétences des salariés âgés à l'évolution de leur emploi, il est nécessaire d'anticiper leurs formations. Les entreprises doivent veiller à ce que les salariés de plus de 45 ans, au même titre que les autres salariés, bénéficient d'un accès aux actions qu'elles mettent en œuvre.

La part du plan de formation réservée aux salariés de plus de 57 ans est déterminée chaque année par l'employeur en concertation avec les instances représentatives du personnel (comité d'entreprise et, à défaut, délégués du personnel), quand elles existent. Elle tient compte de l'objectif d'assurer à l'ensemble des salariés un accès aux formations mises en œuvre par l'entreprise selon ses priorités.

Enfin, afin de développer l'appétence des salariés à se former, les aider à être acteurs de leur évolution professionnelle et permettre aux entreprises d'identifier et de capitaliser l'ensemble des connaissances et compétences de leurs salariés, le modèle de passeport formation, élaboré dans le cadre de l'accord du 11 décembre 2012 sur l'entretien professionnel, le bilan de compétences et le passeport orientation et formation dans l'industrie des panneaux à base de bois, sera diffusé aux entreprises adhérant aux organisations professionnelles signataires couvertes par le présent accord.

Ce passeport, destiné notamment aux salariés de 45 ans, permettra à chaque salarié qui le souhaite et sur son initiative de répertorier ses connaissances, compétences et aptitudes professionnelles acquises au cours de sa formation initiale et continue ou dans le cadre de ses expériences professionnelles.

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

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

4.4. Organisation de la coopération intergénérationnelle

4.4.1. Objectif retenu par la branche

Les parties signataires encouragent les entreprises à mettre en place des actions en faveur de la coopération intergénérationnelle et notamment les incitent à recourir au dispositif de transmission des savoir-faire issus de l'expérience (TSE), ci-dessous visé à l'article 5.2, afin de faciliter la transmission des savoirs et des compétences clés identifiés comme tels au sein de chaque entreprise et spécifiques à un secteur d'activité donné.

4.4.2. Indicateur de suivi au niveau de la branche

Les parties signataires proposent de suivre annuellement, au niveau de la branche professionnelle, le nombre d'actions TSE mises en place sur la période 2015-2017 ainsi que le nombre d'actions de tutorat et de tuteurs identifiés.

Transmission des savoirs et des compétences

Article 5

En vigueur étendu

La connaissance de l'entreprise et du monde industriel acquise par les seniors rend encore plus pertinente la transmission de leur expérience, connaissances pratiques et savoir-faire à un ou à plusieurs salariés de l'entreprise pour préparer leur départ à la retraite, mais également pour enrichir les compétences des salariés et favoriser l'intégration des nouveaux embauchés, notamment des jeunes.

Les organisations signataires souhaitent inciter les employeurs et les seniors à s'inscrire dans cette démarche de transmission des savoirs et des compétences qui peut s'appliquer dans différentes situations, être de différentes natures, pour correspondre à des besoins variés des entreprises en respectant les capacités et souhaits des seniors.

5.1. Mission de tutorat

Les signataires du présent accord rappellent l'importance du tutorat dans le cadre des actions de formation, des contrats et des périodes de professionnalisation et les dispositions de l'article 5 de l'accord du 8 décembre 2011 dans l'industrie des panneaux à base de bois.

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

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

Construits au cours de la vie professionnelle au travers d'un parcours spécifique, voire atypique, les savoirs d'expérience permettent aux salariés de faire face aux imprévus et d'agir efficacement en fonction des situations de travail rencontrées. L'enjeu de la conservation de ces « astuces métiers » et de ces « tours de main » est d'autant plus important qu'un certain nombre de salariés expérimentés devraient partir prochainement à la retraite. Il est donc essentiel d'organiser le transfert et le maintien de ces savoir-faire critiques, afin de maintenir et de développer la performance de l'entreprise.

La TSE propose aux entreprises un accompagnement personnalisé et opérationnel qui permet d'élaborer une démarche de transfert, d'acquisition et de conservation de ces savoir-faire issus de l'expérience.

Mettre en œuvre une TSE permet à l'entreprise, avec l'aide d'un consultant expert et de son conseiller OPCA de branche :

- d'identifier les savoir-faire critiques liés à l'expérience ;
- d'organiser et de professionnaliser la transmission des compétences par l'identification de situations d'apprentissage sur le poste de travail ;
- d'accompagner, d'impliquer et d'outiller les acteurs internes du transfert ;
- de capitaliser les bonnes pratiques et outils pour pérenniser les savoir-faire qui contribuent au patrimoine de l'entreprise.

5.3. Objectifs chiffrés sur l'ensemble de ces mesures

La branche se fixe comme objectif que 80 % des entreprises informeront leurs salariés âgés de 55 ans et plus des outils existant pour développer la transmission des savoirs et des compétences et du tutorat.

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

Obtention par le biais de l'OPCA de branche des éléments d'information permettant de savoir dans quelle proportion les mesures définies ci-dessus ont été utilisées.

Dispositions diverses, dont les modalités de suivi de l'accord de branche

Article 6

En vigueur étendu

6.1. Date d'effet et calendrier de mise en œuvre

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter de la date de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Les parties s'engagent à mettre en œuvre les dispositions du présent accord dans les meilleurs délais à compter de son entrée en vigueur et à inciter les entreprises à respecter les dispositions dudit accord.

6.2. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de son entrée en vigueur.

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

Les indicateurs figurant au présent accord feront l'objet d'un suivi annuel en CPNE, qui aura en charge l'élaboration du document d'évaluation à transmettre tous les ans au ministre et portant sur l'actualisation des données mentionnées dans le diagnostic.

Ces données feront l'objet d'un suivi sur les 3 années civiles.

6.4. Adhésion

Toute organisation syndicale représentative, patronale ou salariale, non signataire de l'accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès des services centraux du ministère chargé du travail, en application de l'article D. 2231-8 du code du travail. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

6.5. Révision et dénonciation

L'accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.(1)

6.6. Dépôt

L'accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail en vue de son extension, conformément à l'article D. 2231-3 du code du travail.(2)

Cet accord est accompagné du diagnostic prévu à l'article 1er du présent accord.

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

(1) Alinéa de l'article 6.5 étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706 ; 31 mai 2006 n° 04-14060 ; 8 juillet 2009 n° 08-41507).

(ARRÊTÉ du 6 juillet 2015-art. 1)

(2) Alinéa de l'article 6.6 étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

(ARRÊTÉ du 6 juillet 2015 - art. 1)

Accord du 11 décembre 2012 relatif à l'entretien professionnel, au bilan de compétences et au passeport orientation et formation

Signataires	
Organisations patronales	UIPP ; UFC ; SFPPB.
Organisations de salariés	BATIMAT CFTC ; FG FO ; FNCC CFDT.

Préambule

En vigueur étendu

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

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires du présent accord, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises dont l'activité principale relève, dans le cadre de la catégorie 16.21Z (anciennement 202Z) de la nomenclature des activités françaises, des catégories suivantes :

- fabrication de panneaux de contreplaqués multiplis en bois, de toutes épaisseurs, bruts ou poncés ;
- fabrication de panneaux de particules de bois ou autres matières ligneuses, bruts ou poncés ;
- fabrication de panneaux de fibres de bois ou autres matières ligneuses, comprimés ou non, durs ou demi-durs, bruts ou poncés.

Fabrication de :

- panneaux à âme épaisse en bois, lattés, lamellés ou panneautés, plaqués de bois ;
- panneaux de particules replaqués de bois ;
- panneaux à âme en placages, particules ou fibres de bois, surfacés ou mélaminés ;
- panneaux stratifiés, peints, pré-peints, laqués, enduits, imprimés, plastifiés, etc.

A l'exception de :

- fabrication d'articles en contreplaqués galbés ou moulés (selon nature) ;
- fabrication de bois déroulés ou tranchés pour placages ;
- fabrication d'éléments en bois dits « densifiés » en blocs, planches, lames ou profilés.

Entretien professionnel

Article 2

En vigueur étendu

2.1. Salariés concernés et périodicité de l'entretien

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

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

2.2. Finalités de l'entretien professionnel

L'entretien professionnel permet d'identifier les compétences des salariés, de repérer leurs potentiels (expertises et savoir-faire, fonctions pour lesquelles ils manifestent de l'intérêt...), leur implication, leurs souhaits, leurs difficultés, leurs besoins de formation et les évolutions professionnelles envisageables. L'entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié (objectifs en termes de production, de chiffre d'affaires...).

Ses objectifs :

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

2.3. Initiative de l'entretien

L'entretien professionnel a lieu à l'initiative de l'employeur ou de son représentant. Le temps passé à l'entretien professionnel est considéré comme temps de travail effectif.

En cas de refus du salarié de se présenter à l'entretien professionnel, l'employeur est considéré comme ayant rempli son obligation. Le salarié fait part à l'employeur de son refus par écrit lors de chaque proposition d'entretien.

S'il appartient à l'employeur ou à son représentant d'en faire la proposition, cet entretien n'est toutefois pas une obligation pour le salarié et ne pourra entraîner aucune sanction.

En cas d'absence autorisée ou justifiée, il sera convenu d'une nouvelle date d'entretien.

2.4. Préparation et mise en œuvre de l'entretien professionnel

Cet entretien se déroule dans les conditions déterminées par l'entreprise, en tenant compte, dans la mesure du possible, des spécificités de chaque organisation d'entreprise et des garanties à rechercher dans l'intérêt du salarié, notamment en matière de préparation et de confidentialité.

Compte tenu de la spécificité des entreprises de fabrication de panneaux, les entretiens se dérouleront de préférence sur des horaires de jour.

Le salarié sera informé préalablement de la date de son entretien ; un support pourra être mis à sa disposition.

L'employeur pourra proposer aux personnes chargées des entretiens professionnels une formation spécifique.

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

Pour faciliter le déroulement de l'entretien professionnel, l'employeur met à disposition les meilleures conditions matérielles de réalisation.

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

L'employeur ou la personne conduisant l'entretien doit s'appuyer sur des faits objectifs constatés tout au long de la période antérieure.

2.5. Formalisation des conclusions de l'entretien professionnel

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

2.6. Bilan formalisé tous les 6 ans

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

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.

En application des dispositions légales et plus précisément des articles L. 6315-1-II, L. 6323-13 et R. 6323-3 du code du travail, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque le salarié n'aura pas bénéficié des entretiens professionnels et d'au moins deux des trois mesures susvisées, son compte personnel de formation (CPF) sera abondé d'un crédit de 100 heures supplémentaires pour un salarié à temps plein ou de 130 heures pour un salarié à temps partiel.

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

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

- chaque personne chargée de la mise en œuvre de cet entretien peut bénéficier de formations à l'entretien professionnel. *Une fois dans sa carrière, la formation à l'entretien professionnel pourra être prise en charge sur les fonds " Professionnalisation ".* (1)

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

Ce forfait horaire pourra être modifié, en tant que de besoin, par les signataires du présent accord au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE). (2)

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) x (nombre de membres présents du collège salariés) ;
- chaque membre dispose ainsi d'un nombre de voix égal au nombre de membres présents du collège auquel il n'appartient pas.

Ces formations peuvent également (3) être prises en charge au titre du plan de formation.

2.8. Information du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel seront informés des conditions d'organisation de ces entretiens.

2.9. Exemple de fiche d'entretien professionnel

Date de la convocation :

Date de l'entretien professionnel :

Cet entretien est réalisé dans le cadre d'un :

- entretien périodique (tous les 2 ans ou sexennal) ;
- entretien réalisé à l'issue :
- d'un congé de maternité ;
- d'un congé parental d'éducation (à temps plein ou partiel) ;
- d'un congé de soutien familial ;
- d'un congé d'adoption ;
- d'un congé sabbatique ;
- d'un mandat syndical ;
- d'un arrêt maladie de plus de 6 mois ;
- d'une période de mobilité volontaire sécurisée.

Le salarié

Nom-Prénom :

Date de naissance :

Poste (s) occupé (s) :

Service :

Date d'entrée dans l'entreprise :

Ancienneté sur le (s) poste (s) :

Personne chargée de l'entretien

Nom Prénom :

Fonction :

Service :

Formations antérieures dans l'entreprise :

Souhaits exprimés par le salarié :

Motifs et objectifs poursuivis par le salarié :

Observations de celui qui tient l'entretien professionnel :

(1) Phrase exclue de l'extension en tant qu'elle contrevient à l'article L. 6324-1 du code du travail.

(Arrêté du 15 novembre 2016-art. 1)

(2) Alinéas 3 et 4 étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 6332-44 du code du travail.

(Arrêté du 15 novembre 2016-art. 1)

(3) Terme exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux articles L. 6321-1, L. 6323-6, L. 6324-1 et L. 6325-1 du code du travail.

(Arrêté du 15 novembre 2016-art. 1)

Bilan de compétences

Article 3

En vigueur étendu

Le bilan de compétences, résultant de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003, de la loi du 4 mai 2004, de l'accord du 8 décembre 2011 et de l'article L. 6313-10 du code du travail, a pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et individuelles ainsi que leurs aptitudes et leurs souhaits d'évolution.

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

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

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

1. Une phase préliminaire qui a pour objet :

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

2. Une phase d'investigation permettant au bénéficiaire :

- d'analyser ses motivations et intérêts professionnels et personnels ;
- d'identifier ses compétences et aptitudes professionnelles et personnelles et, le cas échéant, d'évaluer ses connaissances générales ;
- de déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle.

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

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

3.1. Bilans de compétences à l'initiative de l'employeur

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

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

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

Le salarié ayant bénéficié d'un bilan de compétences est seul destinataire des résultats détaillés de ce bilan et d'un document de synthèse, lesquels ne peuvent être communiqués à un tiers (donc à l'employeur) qu'avec l'accord du salarié.

3.2. Bilans de compétences à l'initiative du salarié

3.2.1. Congé de bilan de compétences

I. - Objet

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

L'action de bilan donne lieu à un document de synthèse.

II. - Autorisation d'absence

Chaque salarié peut demander une autorisation d'absence dont la durée correspond à celle de l'action de bilan de compétences, dans la limite maximale de 24 heures par action, consécutives ou non.

III. - Ouverture du droit

L'ouverture du droit au congé de bilan de compétences des salariés est fixée à 5 ans consécutifs ou non en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs dont 12 mois dans l'entreprise.

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

IV. - Délai de franchise

Tout salarié ayant bénéficié d'une autorisation d'absence pour suivre une action de bilan de compétences ne peut prétendre au bénéfice d'une autre autorisation d'absence dans le même but avant l'expiration d'un délai de franchise de 5 ans.

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

V. - Procédure

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

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

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

Le salarié ayant bénéficié d'un bilan de compétences est seul destinataire des résultats détaillés de ce bilan et d'un document de synthèse, lesquels ne peuvent être communiqués à un tiers (donc à l'employeur) qu'avec l'accord du salarié.

VI. - Prestataire

Les organismes chargés de la réalisation des bilans de compétences doivent figurer sur une liste établie par l'OPCA agréé au titre du congé individuel de formation. Il est toutefois possible de recourir à un organisme non inscrit si l'employeur transmet la convention tripartite au préfet de région qui apprécie le respect des obligations et conditions édictées par les articles R. 1233-35, R. 6322-32 à R. 6322-39 et R. 6322-56 à R. 6322-61 du code du travail. Le préfet dispose d'un délai de 1 mois pour notifier son refus (art. R. 6322-54 du code du travail).

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

VII. - Prise en charge

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

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

VIII. - Rémunération du salarié

Le salarié bénéficiaire d'un congé de bilan de compétences qui a obtenu la prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à ce congé a droit à une rémunération égale à celle qu'il aurait reçue s'il était resté à son poste de travail.

La prise en charge de la rémunération s'effectue dans la limite de 24 heures par salarié et par action de bilan de compétences.

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

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

3.2.2. Bilans de compétences au titre du DIF

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

3.2.3. Bilans de compétences des salariés après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de leur 45e anniversaire

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail.

La prise en charge financière des actions de bilan de compétences est assurée, en priorité, et à la demande du salarié, par le dispositif du congé individuel de formation dans le respect des critères, priorités et échéanciers définis par les instances compétentes ou par l'exercice du droit individuel à la formation prévu aux articles 2.12 et 2.13 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.

Cette action de bilan contribue à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation, prises en charge notamment dans le cadre de la période de professionnalisation.

Passeport orientation et formation

Article 4

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

2. Dans le cadre de la formation continue :

- tout ou partie des informations recueillies à l'occasion d'un entretien professionnel, d'un bilan de compétences ou d'un bilan d'étape professionnel ;
- les actions de formation prescrites par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 ;
- les actions de formation mises en œuvre par l'employeur ou relevant de l'initiative individuelle ;
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
- les qualifications obtenues ;
- les habilitations de personnes ;
- le ou les emplois occupés, le service civique et les activités bénévoles effectuées, ainsi que les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois, de ce service civique et de ces activités (art. 14 de la loi n° 2010-241 du 10 mars 2010 sur le service civique).

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

Dispositions diverses

Article 5

En vigueur étendu

5.1. Dépôt et extension

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt auprès des services compétents du ministère du travail et au greffe du conseil des prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord.

5.2. Clause de sauvegarde

Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec des dispositions ultérieures de nature législative, réglementaire ou conventionnelle, 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.

5.3. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

5.4. Adhésion

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

5.5. Dénonciation, révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et, sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai de 1 an à compter de la fin du préavis.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Exemple de passeport orientation et formation

Photo

Nom :

Prénom :

Sexe :

Date et lieu de naissance :

Situation familiale :

Nationalité :

Adresse :

Téléphone :

Domicile :

Portable :

Adresse électronique :

Permis de conduire :

Date d'obtention :

Catégorie(s) de véhicules :

Formation initiale

Faire figurer ci-dessous :

Dates : Du

Au

Diplôme ou certification :

Etablissement :

Nom :

Type :

Ville :

Expérience professionnelle

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

Année(s) : De

A

Poste(s) ou fonction(s) occupé(s) :

Durée :

Principales compétences et/ou missions, travaux ou tâches réalisés :

Entreprise :

Adresse/Tél. :

Formation professionnelle continue

Faire figurer ci-dessous :

Dates : Du

Au

Entreprises :

Intitulé du stage :

Objectifs :

• Externe • Interne

Organisme :

Durée :

Entreprise :

Validation du stage (diplôme, certificat...) :

Langues (et niveaux) :

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

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

Autres aptitudes, compétences ou expériences :

Accord du 1er juillet 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

Signataires

Organisations patronales	UIPP ; UFC.
Organisations de salariés	FNCB CFDT.

Préambule

Les organisations professionnelles des industries des panneaux à base de bois 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. A 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 de l'industrie des panneaux à base de bois et aux attentes des salariés.

Elles réaffirment, à ce titre, que la formation professionnelle est indispensable à l'adaptation et au développement des salariés, et notamment ceux de plus de 45 ans, à leur compétence et à leur professionnalisation, ainsi qu'aux besoins d'adaptation des entreprises.

En effet, les entreprises doivent s'adapter de plus en plus rapidement aux évolutions, aux exigences et aux 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.

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 formation tout au long de la vie professionnelle afin de permettre aux entreprises et aux salariés de faire face aux défis à venir.

Le présent accord a donc pour objet de définir les axes d'une politique de formation professionnelle permettant d'instaurer une nouvelle dynamique pour prendre en compte les enjeux démographiques dans la profession et préserver de manière durable l'emploi.

Les organisations signataires rappellent que les employeurs doivent mettre en place une politique dans les entreprises permettant à tous les salariés l'accès à la formation favorisant leur adaptation, leur qualification, leur professionnalisation et leur évolution professionnelle.

Considérant que la formation est un enjeu stratégique pour l'emploi et les qualifications, les parties signataires réaffirment que tout doit être mis en œuvre pour que les partenaires sociaux dans la branche définissent les conditions d'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle du salarié.

Les parties signataires considèrent que cela est un moyen pour :

- favoriser le développement durable de l'emploi ;
- permettre l'évolution professionnelle des salariés ;
- favoriser le développement économique de la profession ;
- favoriser l'acquisition d'une qualification tout au long de la vie professionnelle, notamment dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation ;
- développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle menées dans le cadre du compte personnel de formation ou du plan de formation de l'entreprise afin notamment de permettre aux salariés de progresser, dans la mesure du possible, d'au moins un niveau de qualification au cours de leur vie professionnelle ;
- assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation professionnelle.

Le présent accord abroge les dispositions de l'accord national du 8 décembre 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les industries des panneaux à base de bois.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires du présent avenant, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises dont l'activité principale relève, dans le cadre de la catégorie 16.21Z (anciennement 20.2Z) de la nomenclature des activités françaises, des catégories suivantes :

- a) Fabrication de panneaux de contreplaqués multiplis en bois, de toutes épaisseurs, bruts ou poncés ;
- b) Fabrication de panneaux de particules de bois ou autres matières ligneuses, bruts ou poncés ;
- c) Fabrication de panneaux de fibres de bois ou autres matières ligneuses, comprimés ou non, durs ou demi-durs, bruts ou poncés ;
- d) Fabrication de :

- panneaux à âme épaisse en bois, lattés, lamellés ou panneauautés, plaqués de bois ;
- panneaux de particules replaquéés de bois ;
- panneaux à âme en placages, particules ou fibres de bois, surfacés ou mélaminés ;
- panneaux stratifiés, peints, prépeints, laqués, enduits, imprimés, plastifiés, etc.

A l'exception de :

- fabrication d'articles en contreplaqués galbés ou moulés (selon nature) ;
- fabrication de bois déroulés ou tranchés pour placages ;
- fabrication d'éléments en bois dits « densifiés » en blocs, planches, lames ou profilés.

Contrat de professionnalisation

Article 2

En vigueur étendu

2.1. Principes applicables au contrat de professionnalisation

a) Définition du contrat de professionnalisation

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

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

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

b) Durée du contrat de professionnalisation

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

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

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

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

- des publics spécifiques, notamment les jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;
- ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige ;
- 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.

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

c) Public concerné par le contrat de professionnalisation et statut

Le contrat de professionnalisation peut être conclu :

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

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

d) Renouvellement du contrat de professionnalisation

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

- le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire ;
- le bénéficiaire n'a pas pu obtenir la qualification envisagée ;
- soit pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie ;

- soit en cas de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- soit en cas de défaillance de l'organisme de formation.

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

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

2.2. Conditions relatives à la formation

a) Durée de la formation

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

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

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

b) Nature de la formation

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

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- soit reconnue dans les classifications de la convention collective de l'industrie des panneaux à base de bois ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranches.

La CPNE préconisera en tant que de besoin à la commission paritaire les formations prioritairement prises en charge par l'OPCA compétent.

c) Réalisation de l'action de formation

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

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

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.

2.3. 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 70 % 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 à 90 % du salaire minimum de croissance, dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

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

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

2.4. Forme du contrat

Le contrat de professionnalisation est établi par écrit sur le formulaire prévu à cet effet.

Un document précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation doit être annexé au contrat de professionnalisation.

2.5. Demande de prise en charge auprès de l'OPCA compétent

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

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

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

2.6. Rôle du comité d'entreprise

Le comité d'entreprise donne son avis sur les conditions de mise en œuvre des contrats de professionnalisation.

2.7. Détermination des forfaits financiers de prise en charge

Les forfaits financiers horaires, applicables à compter du 1er janvier 2016, pris en charge par l'OPCA compétent pour l'industrie des panneaux à base de bois sont :

- 25 €, 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 pour tenir compte du coût réel lié aux spécificités de certaines formations, en tant que de besoin, par les signataires du présent accord au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) de l'industrie des panneaux à base de bois.

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

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

2.8. Carte d'étudiant des métiers

Une carte d'étudiant des métiers est délivrée gratuitement aux salariés en contrat de professionnalisation, âgés de 16 à 25 ans révolus, dont le contrat de professionnalisation a pour objet d'acquérir une qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) mentionné à l'article L. 335-6 du code de l'éducation et comporte une action de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois.

Cette carte 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.

Période de professionnalisation

Article 3

En vigueur étendu

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.

3.1. Objet des périodes de professionnalisation

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

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

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

3.2. Mise en œuvre

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

3.2.1. 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.

3.2.2. 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, soit au minimum 50 % de la rémunération nette de référence du salarié (art. D. 6321-5 du code du travail).

3.2.3. Actions à l'initiative du salarié

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

3.3. 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 par la période de professionnalisation du compte personnel de formation (CPF) ;
- 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.

3.4. Détermination des forfaits financiers de prise en charge

Les forfaits financiers horaires, applicables à compter du 1er janvier 2016, pris en charge par l'OPCA compétent pour l'industrie des panneaux à base de bois sont :

- 25 € pour les actions liées aux autres 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 ;
- 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 les signataires du présent accord au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) de l'industrie des panneaux à base de bois.

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

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

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Article 4

En vigueur étendu

4.1. 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.

4.2. Missions de l'observatoire

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

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

Les résultats des missions de l'observatoire seront inclus dans le rapport annuel de branche soumis aux partenaires sociaux.

4.3. Fonctionnement de l'observatoire

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

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

Les travaux demandés à l'observatoire sont réalisés notamment par l'OPCA de branche agissant en tant que cellule technique, qui peut les exécuter lui-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 ».

4.4. Financement de l'observatoire

Les dépenses de fonctionnement de l'observatoire sont financées par les fonds issus de la contribution « professionnalisation » et de la contribution « plan de formation » de l'OPCA de branche, en application de la réglementation en vigueur (1).

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.

En ce qui concerne l'industrie des panneaux à base de bois, le montant du financement, dans le respect des dispositions légales, nécessaire au fonctionnement de l'observatoire est déterminé chaque année par la CPNE réunie en comité paritaire de pilotage de l'observatoire et est transmis à la section professionnelle de l'OPCA compétent.

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

(1) Le premier alinéa de l'article 4.4 de l'accord national professionnel du 1er juillet 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 6332-7 du code du travail.
(Arrêté du 23 février 2016 - art. 1)

Tutorat

Article 5

En vigueur étendu

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 et qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de leur emploi, de leur expérience et de leur niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Elles précisent que la fonction tutorale a pour objet :

- 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 de professionnalisation et 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 de professionnalisation ;
- d'organiser avec les salariés intéressés leurs activités dans l'entreprise et de 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 est informé des salariés retenus pour exercer la fonction tutorale.

Pour favoriser l'exercice de cette fonction tutorale, le salarié doit avoir bénéficié, au préalable, d'une préparation et, si nécessaire d'une formation spécifique. Chaque tuteur ne pourra assurer l'accompagnement de plus de deux salariés concernés simultanément par le dispositif de formation.

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

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 de professionnalisation, l'employeur peut demander la prise en charge à l'OPCA compétent, dans les limites des fonds affectés à la professionnalisation, d'un nombre d'heures liées à l'exercice de la mission du salarié tuteur.

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

- 230 € par mois et par salarié en contrat ou en période de professionnalisation, pour une durée maximale de 6 mois. Ce plafond de 230 € est majoré de 50 %, et donc porté à 345 €, lorsque le tuteur est âgé de plus de 45 ans ou qu'il accompagne un salarié appartenant à la catégorie de bénéficiaires visée à l'article L. 6325-1-1, à savoir les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale (code du travail, 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.

Pour accompagner les entreprises et les salariés concernés, les organisations signataires ont défini un mémento pratique du tuteur (annexe I). Les signataires incitent les entreprises à promouvoir et à valoriser la fonction tutorale.

Compte personnel de formation (CPF)

Article 6

En vigueur étendu

6.1. Principe

Le CPF est ouvert pour toute personne âgée d'au moins 16 ans qui est salariée, demandeuse d'emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle ou accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail (Esat).

Par dérogation, un CPF est ouvert dès l'âge de 15 ans au jeune qui signe un contrat d'apprentissage après avoir achevé la scolarité du collège.

Le compte est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

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

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

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

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

6.3. Cumul des heures de formation

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

Le compte est alimenté à hauteur de 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.

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 1er mars l'OPCA compétent de la durée de travail à temps plein applicable à ses salariés lorsqu'il n'applique pas la durée légale de travail.

6.4. Abondements

6.4.1. Priorités de branche

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

Publics prioritaires

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

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

Formations prioritaires

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

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

6.4.2. Abondement et période de professionnalisation

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

6.5. Formations éligibles

Les formations éligibles au CPF sont celles inscrites sur :

1. ? La liste de la CPNE ;
 2. ? La liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF) ;
 3. ? La liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (COPAREF) de la région où travaille le salarié.
- Sont également éligibles les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret, ainsi que l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

6.6. Modalités de mise en œuvre

6.6.1. Mobilisation du compte

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

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

6.6.1.1. Demande à l'employeur Forme de la demande

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

La demande du salarié peut également être formulée à l'occasion de l'entretien professionnel.

La demande du salarié comporte les mentions suivantes : intitulé et contenu de l'action ; nombre d'heures du 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.

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

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

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

6.6.2. Déroulement des actions

Les parcours de formation mis en 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.

6.7. Financement

6.7.1. Financement par l'entreprise

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

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

6.7.2. Financement par l'OPCA de branche

En l'absence d'accord d'entreprise conclu sur le fondement de l'article L. 6331-10 du code du travail, lorsque le compte personnel de formation est mobilisé avec ou sans l'accord de l'employeur, l'OPCA de branche finance les frais de formation du salarié qui mobilise son compte, dans la limite du nombre d'heures inscrites sur le compte personnel de formation du salarié.

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

Conseil en évolution professionnelle

Article 7

En vigueur étendu

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

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

L'offre de service du conseil en évolution professionnelle est définie par un cahier des charges publié par voie d'arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle. Cette offre prend notamment en compte l'émergence de nouvelles filières et de nouveaux métiers dans le domaine de la transition écologique et énergétique.

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

Article 8

En vigueur étendu

8.1. Mutualisation

La participation de chaque entreprise sera mutualisée au niveau national auprès de l'OPCA de branche *et gérée par la section professionnelle paritaire* (1).

8.2. Missions de la section

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

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

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

- assurer l'application et le suivi des politiques de formation professionnelle en lien avec les commissions paritaires professionnelles compétentes (CPNE) ;
- assurer le suivi et le bilan de la mise en œuvre des actions la concernant ;

- conduire la réflexion sur les besoins spécifiques des branches professionnelles concernées ;
- développer une politique incitative d'insertion professionnelle des jeunes par les contrats de professionnalisation et par les contrats d'apprentissage ;
- développer une politique incitative relative à la professionnalisation et à la sécurisation des parcours professionnels ;
- *gérer financièrement l'ensemble des contributions visées par lesdits accords ainsi que toute contribution ou tout financement issu de l'OPCA (2) ;*
- se prononcer conformément à l'article L. 6332-16 du code du travail sur le financement des centres de formation d'apprenti.

(1) Les termes : « et gérée par la section professionnelle paritaire » figurant à l'article 8.1 sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article R. 6332-16 du code du travail.

(Arrêté du 23 février 2016-art. 1)

(2) Les termes : « gérer financièrement l'ensemble des contributions visées par les accords de la branche ainsi que toute contribution ou financement issu de l'OPCA » figurant à l'avant dernier point du deuxième alinéa de l'article 8.2 sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article R. 6332-16 du code du travail.

(Arrêté du 23 février 2016 - art. 1)

Dispositions diverses

Article 9

En vigueur étendu

9.1. Date d'effet

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

9.2. Dépôt. - 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 de prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord.

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

9.3. Clause de sauvegarde

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

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

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.

9.4. Clause de suivi

Les partenaires sociaux s'engagent à assurer un suivi du présent accord.

9.5. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

9.6. Adhésion

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

Annexe

En vigueur étendu

Annexe I

Mémento pratique du tuteur

Mission	Objectif	Exemple d'activité
1. Accueil	Aider le salarié à s'intégrer dans l'entreprise et dans le métier	Accueillir/information sécurité
		Présenter l'entreprise et son environnement ou le déléguer à une personne habilitée à le faire
		Présenter le salarié concerné, ses activités aux autres membres du personnel
2. Formation en entreprise	Favoriser les conditions d'apprentissage du métier	Organiser les activités à confier au salarié
		Aider le salarié à la compréhension du travail
		Guider le salarié dans l'exécution du travail
3. Suivi du contrat de professionnalisation	Permettre au salarié de tirer profit au maximum de son contrat de professionnalisation	Rencontrer l'organisme de formation avec le chef d'entreprise ou son représentant
		Faire le point sur les acquis théoriques et pratiques
4. Suivi du jeune	Accompagner le salarié dans la découverte de l'ensemble des aspects du métier et dans la construction de son projet professionnel	Développer l'épanouissement des aptitudes du salarié pour l'exercice du métier, sa motivation pour la profession et ses perspectives d'évolution personnelle
5. Evaluation	Mesurer les progrès du salarié en contrat de professionnalisation	Faire un bilan des résultats du salarié
		Participer au contrôle en cours de formation permettant de délivrer la certification

Accord du 1er juillet 2015 relatif à la collecte des contributions de formation professionnelle continue

Signataires	
Organisations patronales	UIPP ; UFC.
Organisations de salariés	FNCB CFDT.

Préambule

En vigueur étendu

Exprimant une volonté commune de poursuivre une politique de développement de la formation professionnelle et de l'insertion au bénéfice des entreprises et des salariés dans les secteurs de l'industrie des panneaux à base de bois, les parties signataires conviennent des dispositions qui suivent.

Titre Ier Dispositions générales

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

Les parties signataires décident que les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord devront verser à l'OPCA 3+, dénommé « l'OPCA de branche » ci-après, les contributions formation pour lesquelles celui-ci a compétence de collecte, dans les conditions fixées au titre II du présent accord.

Champ d'application

Article 2

En vigueur étendu

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires du présent accord, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises dont l'activité principale relève, dans le cadre de la catégorie 16.21Z (anciennement 20.2Z) de la nomenclature des activités françaises, des catégories suivantes :

- a) Fabrication de panneaux de contreplaqués multiplis en bois, de toutes épaisseurs, bruts ou poncés ;
- b) Fabrication de panneaux de particules de bois ou autres matières ligneuses, bruts ou poncés ;
- c) Fabrication de panneaux de fibres de bois ou autres matières ligneuses, comprimés ou non, durs ou demi-durs, bruts ou poncés ;
- d) Fabrication de :
 - panneaux à âme épaisse en bois, lattés, lamellés ou panneauautés, plaqués de bois ;
 - panneaux de particules replaquéés de bois ;
 - panneaux à âme en placages, particules ou fibres de bois, surfacés ou mélaminés ;
 - panneaux stratifiés, peints, prépeints, laqués, enduits, imprimés, plastifiés, etc.

A l'exception de :

- fabrication d'articles en contreplaqués galbés ou moulés (selon nature) ;
- fabrication de bois déroulés ou tranchés pour placages ;
- fabrication d'éléments en bois dits « densifiés » en blocs, planches, lames ou profilés.

Titre II Dispositions relatives à la collecte des contributions formation par l'OPCA de branche

Entreprises employant moins de 10 salariés

Article 3

En vigueur étendu

Les entreprises employant moins de 10 salariés sont tenues de verser à l'OPCA de branche, avant le 1er mars de chaque année, la contribution de 0,55 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente visée aux articles L. 6331-2 et R. 6332-22-2 du code du travail, comprenant :

1. Une contribution « professionnalisation » de 0,15 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
2. Une contribution « plan de formation » de 0,40 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Entreprises employant de 10 à moins de 50 salariés

Article 4

En vigueur étendu

Sous réserve des dispositions de l'article L. 6331-10, les entreprises employant de 10 à moins de 50 salariés sont tenues de verser à l'OPCA de branche, avant le 1er mars de chaque année, la contribution de 1 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, visée aux articles L. 6331-9 et R. 6332-22-3 du code du travail, décomposée comme suit :

1. Une contribution « professionnalisation » de 0,30 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
2. Une contribution « compte personnel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, à l'exception du cas visé à l'article L. 6331-10, selon lequel un accord d'entreprise, conclu pour une durée de 3 ans, peut prévoir que l'employeur consacre au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant chacune des années couvertes par l'accord au financement du compte personnel de formation de ses salariés et à son abondement. Dans ce cas, le pourcentage prévu au premier alinéa de l'article L. 6331-9 est fixé à 0,8 %. Pendant la durée de l'accord, l'employeur ne peut bénéficier d'une prise en charge par l'organisme collecteur paritaire agréé auquel il verse la contribution mentionnée à l'article L. 6331-9 des formations financées par le compte personnel de formation de ses salariés ;
3. Une contribution « plan de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
4. Une contribution « congé individuel de formation » de 0,15 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
5. Une contribution « fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels » de 0,15 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Entreprises employant de 50 à moins de 300 salariés

Article 5

En vigueur étendu

Sous réserve des dispositions de l'article L. 6331-10, les entreprises employant de 50 à moins de 300 salariés sont tenues de verser à l'OPCA de branche, avant le 1er mars de chaque année, la contribution de 1 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, visée aux articles L. 6331-9 et R. 6332-22-4 du code du travail, décomposée comme suit :

1. Une contribution « professionnalisation » de 0,30 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
2. Une contribution « compte personnel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, à l'exception du cas visé à l'article L. 6331-10, selon lequel un accord d'entreprise, conclu pour une durée de 3 ans, peut prévoir que l'employeur consacre au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant chacune des années couvertes par l'accord au financement du compte personnel de formation de ses salariés et à son abondement. Dans ce cas, le pourcentage prévu au premier alinéa de l'article L. 6331-9 est fixé à 0,8 %. Pendant la durée de l'accord, l'employeur ne peut bénéficier d'une prise en charge par l'organisme collecteur paritaire agréé auquel il verse la contribution mentionnée à l'article L. 6331-9 des formations financées par le compte personnel de formation de ses salariés ;
3. Une contribution « plan de formation » de 0,10 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
4. Une contribution « congé individuel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
5. Une contribution « fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Entreprises employant 300 salariés et plus

Article 6

En vigueur étendu

Sous réserve des dispositions de l'article L. 6331-10, les entreprises employant 300 salariés et plus sont tenues de verser à l'OPCA de branche, avant le 1er mars de chaque année, la contribution de 1 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, visée aux articles L. 6331-9 et R. 6332-22-5 du code du travail, décomposée comme suit :

1. Une contribution « professionnalisation » de 0,40 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;

2. Une contribution « compte personnel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, à l'exception du cas visé à l'article L. 6331-10, selon lequel un accord d'entreprise, conclu pour une durée de 3 ans, peut prévoir que l'employeur consacre au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant chacune des années couvertes par l'accord au financement du compte personnel de formation de ses salariés et à son abondement. Dans ce cas, le pourcentage prévu au premier alinéa de l'article L. 6331-9 est fixé à 0,8 %. Pendant la durée de l'accord, l'employeur ne peut bénéficier d'une prise en charge par l'organisme collecteur paritaire agréé auquel il verse la contribution mentionnée à l'article L. 6331-9 des formations financées par le compte personnel de formation de ses salariés ;

3. Une contribution « congé individuel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;

4. Une contribution « fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Dispositions communes à toutes les entreprises

Article 7

En vigueur étendu

Quel que soit leur effectif, les entreprises versent à l'OPCA de branche la contribution « CIF-CDD » égale à 1 % du montant des rémunérations versées aux titulaires d'un contrat à durée déterminée pendant l'année en cours, dans les conditions visées aux articles L. 6322-37 et suivants du code du travail.

Titre III Dispositions diverses

Date d'effet

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord entre en vigueur à compter de la date de sa signature.

Il s'appliquera pour la collecte réalisée au 28 février 2016 et uniquement pour cette collecte.

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir au cours du premier semestre 2016, afin d'examiner les modalités des nouvelles conditions de la définition de la politique de formation des entreprises relevant des secteurs d'activité de l'industrie des panneaux à base de bois et de l'accord de collecte des fonds de formation qui pourrait en résulter.

Clause de sauvegarde

Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord annule et remplace toutes dispositions antérieures ayant le même objet.

Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec des obligations ultérieures d'origine législative, réglementaire ou conventionnelle relatives à la collecte et/ou à l'affectation de fonds de la formation professionnelle et ayant une incidence sur le présent accord.

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

Dépôt. - Extension

Article 10

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt auprès des services compétents du ministère du travail et au greffe du conseil de prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord.

Adhésion

Article 11

En vigueur étendu

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

Dénonciation. - Révision

Article 12

En vigueur étendu

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et, sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai de 1 an à compter de la fin du préavis.

Avenant n° 1 du 16 décembre 2015 à l'accord du 11 décembre 2012 relatif à l'entretien professionnel

Signataires	
Organisations patronales	L'UIPP ; L'UFC,
Organisations de salariés	La FG FO construction ; La FNCB CFDT,

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires du présent accord, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises dont l'activité principale relève, dans le cadre de la catégorie 16.21Z (anciennement 202Z) de la nomenclature des activités française, des catégories suivantes :

- Fabrication de panneaux de contreplaqués multiplis en bois, de toutes épaisseurs, bruts ou poncés ;
- Fabrication de panneaux de particules de bois ou autres matières ligneuses, bruts ou poncés ;
- Fabrication de panneaux de fibres de bois ou autres matières ligneuses, comprimés ou non, durs ou demi-durs, bruts ou poncés ;
- Fabrication de :

- panneaux à âme épaisse en bois, lattés, lamellés ou panneautés, plaqués de bois ;
- panneaux de particules replaqués de bois ;
- panneaux à âme en placages, particules ou fibres de bois, surfacés ou mélaminés ;
- panneaux stratifiés, peints, prépeints, laqués, enduits, imprimés, plastifiés, etc.

A l'exception de :

- fabrication d'articles en contreplaqués galbés ou moulés (selon nature) ;

- fabrication de bois déroulés ou tranchés pour placages ;
- fabrication d'éléments en bois dits « densifiés » en blocs, planches, lames ou profilés.

Article 2

En vigueur étendu

L'article 2 « Entretien professionnel » de l'accord du 11 décembre 2012 est ainsi modifié :

« 2.1. Salariés concernés et périodicité de l'entretien

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

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

2.2. Finalités de l'entretien professionnel

L'entretien professionnel permet d'identifier les compétences des salariés, de repérer leurs potentiels (expertises et savoir-faire, fonctions pour lesquelles ils manifestent de l'intérêt...), leur implication, leurs souhaits, leurs difficultés, leurs besoins de formation et les évolutions professionnelles envisageables. L'entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié (objectifs en termes de production, de chiffre d'affaires...).

Ses objectifs :

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

2.3. Initiative de l'entretien

L'entretien professionnel a lieu à l'initiative de l'employeur ou de son représentant. Le temps passé à l'entretien professionnel est considéré comme temps de travail effectif.

En cas de refus du salarié de se présenter à l'entretien professionnel, l'employeur est considéré comme ayant rempli son obligation. Le salarié fait part à l'employeur de son refus par écrit lors de chaque proposition d'entretien.

S'il appartient à l'employeur ou à son représentant d'en faire la proposition, cet entretien n'est toutefois pas une obligation pour le salarié et ne pourra entraîner aucune sanction.

En cas d'absence autorisée ou justifiée, il sera convenu d'une nouvelle date d'entretien.

2.4. Préparation et mise en œuvre de l'entretien professionnel

Cet entretien se déroule dans les conditions déterminées par l'entreprise, en tenant compte, dans la mesure du possible, des spécificités de chaque organisation d'entreprise et des garanties à rechercher dans l'intérêt du salarié, notamment en matière de préparation et de confidentialité.

Compte tenu de la spécificité des entreprises de fabrication de panneaux, les entretiens se dérouleront de préférence sur des horaires de jour.

Le salarié sera informé préalablement de la date de son entretien ; un support pourra être mis à sa disposition.

L'employeur pourra proposer aux personnes chargées des entretiens professionnels une formation spécifique.

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

Pour faciliter le déroulement de l'entretien professionnel, l'employeur met à disposition les meilleures conditions matérielles de réalisation.

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

L'employeur ou la personne conduisant l'entretien doit s'appuyer sur des faits objectifs constatés tout au long de la période antérieure.

2.5. Formalisation des conclusions de l'entretien professionnel

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

2.6. Bilan formalisé tous les 6 ans

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

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.

En application des dispositions légales et plus précisément des articles L. 6315-1-II, L. 6323-13 et R. 6323-3 du code du travail, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque le salarié n'aura pas bénéficié des entretiens professionnels et d'au moins deux des trois mesures susvisées, son compte personnel de formation (CPF) sera abondé d'un crédit de 100 heures supplémentaires pour un salarié à temps plein ou de 130 heures pour un salarié à temps partiel.

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

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

- chaque personne chargée de la mise en œuvre de cet entretien peut bénéficier de formations à l'entretien professionnel. *Une fois dans sa carrière, la formation à l'entretien professionnel pourra être prise en charge sur les fonds " Professionnalisation ".* (1)

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

Ce forfait horaire pourra être modifié, en tant que de besoin, par les signataires du présent accord au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE). (2)

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.

Ces formations peuvent également (3) être prises en charge au titre du plan de formation.

2.8. Information du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel seront informés des conditions d'organisation de ces entretiens.

2.9. Exemple de fiche d'entretien professionnel

Date de la convocation :

Date de l'entretien professionnel :

Cet entretien est réalisé dans le cadre d'un :

- entretien périodique (tous les 2 ans ou sexennal) ;

- entretien réalisé à l'issue :

- d'un congé de maternité ;

- d'un congé parental d'éducation (à temps plein ou partiel) ;

- d'un congé de soutien familial ;

- d'un congé d'adoption ;

- d'un congé sabbatique ;

- d'un mandat syndical ;

- d'un arrêt maladie de plus de 6 mois ;

- d'une période de mobilité volontaire sécurisée.

Le salarié

Nom - Prénom :

Date de naissance :

Poste(s) occupé(s) :

Service :

Date d'entrée dans l'entreprise :

Ancienneté sur le(s) poste(s) :

Personne chargée de l'entretien

Nom Prénom :

Fonction :

Service :

Formations antérieures dans l'entreprise :

Souhaits exprimés par le salarié :

Motifs et objectifs poursuivis par le salarié :

Observations de celui qui tient l'entretien professionnel : »

(1) Phrase exclue de l'extension en tant qu'elle contrevient à l'article L. 6324-1 du code du travail.

(Arrêté du 15 novembre 2016-art. 1)

(2) Alinéas 3 et 4 étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 6332-44 du code du travail.

(Arrêté du 15 novembre 2016-art. 1)

(3) Terme exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux articles L. 6321-1, L. 6323-6, L. 6324-1 et L. 6325-1 du code du travail.

(Arrêté du 15 novembre 2016 - art. 1)

Dispositions diverses

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Dépôt. - Extension

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt auprès des services compétents du ministère du travail et au greffe du conseil de prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent avenant.

3.2. Clause de sauvegarde

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

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

3.3. Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

3.4. Adhésion

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

3.5. Dénonciation. - Révision

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent avenant pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et, sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai de 1 an à compter de la fin du préavis.

Avenant n° 1 du 11 mai 2016 modifiant le champ d'application et les rémunérations annuelles garanties

Signataires	
Organisations patronales	L'UIPP ; L'UFC,
Organisations de salariés	La FNCFB CFDT ; La FG FO construction,

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 1er « Champ d'application » de la convention collective est ainsi modifié :

En vigueur étendu

Article 1er

Champ d'application

La présente convention règle sur l'ensemble du territoire français, y compris les DROM, les rapports de travail entre employeurs et salariés des deux sexes, quel que soit leur emploi, des entreprises dont l'activité principale relève, dans le cadre de la catégorie 16.21Z (anciennement 202Z) de la nomenclature des activités française, des catégories suivantes :

- a) Fabrication de panneaux de contreplaqués multiplis en bois, de toutes épaisseurs, bruts ou poncés ;
- b) Fabrication de panneaux de particules de bois ou autres matières ligneuses, bruts ou poncés ;
- c) Fabrication de panneaux de fibres de bois ou autres matières ligneuses, comprimés ou non, durs ou demi-durs, bruts ou poncés ;
- d) Fabrication de :
 - panneaux à âme épaisse en bois, lattés, lamellés ou panneautés, plaqués de bois ;
 - panneaux de particules replaqués de bois ;
 - panneaux à âme en placages, particules ou fibres de bois, surfacés ou mélaminés ;
 - panneaux stratifiés, peints, prépeints, laqués, enduits, imprimés, plastifiés, etc.

A l'exception de :

- fabrication d'articles en contreplaqués galbés ou moulés (selon nature) ;
- fabrication de bois déroulés ou tranchés pour placages ;
- fabrication d'éléments en bois dits « densifiés » en blocs, planches, lames ou profilés.

Les dispositions de la présente convention s'appliquent également, compte tenu des aménagements que pourrait prévoir leur contrat individuel de travail, aux salariés qui, postérieurement, seraient détachés temporairement dans un établissement situé hors du territoire métropolitain.

En annexe, aux conditions générales, figurent des dispositions particulières aux diverses catégories de salariés (annexes catégorielles).

Article 2

En vigueur étendu

L'article 30 « Rémunération annuelle garantie » est ainsi modifié et s'intitule désormais « Salaires minima conventionnels mensuels ».

« Article 30.1

Principe

Il est institué, à la signature de la présente convention, des salaires minima conventionnels mensuels s'appliquant à chacun des coefficients de la classification figurant à la grille en annexe.

Article 30.2

Négociation annuelle

Les salaires minima conventionnels mensuels feront l'objet d'une négociation annuelle et figureront dans un accord collectif national. Pour l'année 2016, la grille de salaires minima conventionnels mensuels figure à l'article 30.6 de la présente convention.

La négociation sur les salaires minima conventionnels mensuels de l'année N, année d'application, se déroulera entre le 1er janvier et le 31 mars de l'année N.

Article 30.3

Horaire de référence

Les salaires minima conventionnels mensuels sont calculés pour une durée de travail mensuelle de 151,67 heures.

Article 30.4

Information

Les entreprises porteront à la connaissance des salariés par tout moyen le montant des salaires minima conventionnels mensuels applicables pour l'année considérée.

Article 30.5

Dispositions relatives à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes

Les parties signataires, en application des dispositions des articles L. 2241-3, L. 2241-9, L. 2241-10, L. 2241-11, L. 2241-12 du code du travail et de l'article L. 2241-7 modifié par l'article 2 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les hommes et les femmes, conviennent que la présente négociation vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts moyens de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 30.6

Salaires minima conventionnels mensuels applicables à compter du 1er juillet 2016

(En euros.)

Coefficient	Salaires minima mensuels pour 151,67 heures
Ouvriers de fabrication	
125	1 467
135	1 472
145	1 475
155	1 479
165	1 504
175	1 517
190	1 540
Ouvriers d'entretien	
145	1 475
165	1 504
175	1 517
195	1 585

205	1 663
225	1 706
Employés et techniciens	
125	1 467
145	1 475
155	1 479
175	1 517
185	1 527
205	1 663
240	1 773
280	2 046
325	2 272
Agents de maîtrise	
190	1 540
220	1 695
250	1 836
290	2 073
335	2 331
Cadres	
300	2 100
370	2 550
450	3 069
540	3 650
650	4 370
800	5 300

Dépôt. - Adhésion. - Extension

Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent d'effectuer le dépôt du présent avenant auprès des services compétents du ministère du travail en confiant les démarches aux fédérations d'employeurs signataires.

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

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant, conformément aux dispositions du code du travail.

Dénonciation. - Révision

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent avenant pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et, sauf conclusion d'un nouvel avenant, il cessera de produire ses effets après le délai de 1 an à compter de la fin du préavis.

Accord du 28 juin 2016 relatif à la collecte des contributions de formation professionnelle continue

Signataires	
Organisations patronales	UIPP UFC
Organisations de salariés	BATIMAT-TP CFTC FNCB CFDT

Préambule

En vigueur non étendu

Exprimant une volonté commune de poursuivre une politique de développement de la formation professionnelle et de l'insertion au bénéfice des entreprises et des salariés dans les secteurs de l'industrie des panneaux à base de bois, les parties signataires conviennent des dispositions qui suivent :

Titre 1er Dispositions générales

Objet

Article 1er

En vigueur non étendu

Les parties signataires décident que les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord devront verser à l'OPCA 3+ dénommé « l'OPCA de branche » ci-après, les contributions formation pour lesquelles celui-ci a compétence de collecte, dans les conditions fixées au titre II du présent accord.

Champ d'application

Article 2

En vigueur non étendu

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires du présent accord, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises dont l'activité principale relève, dans le cadre de la catégorie 16.21Z (anciennement 202Z) de la nomenclature des activités françaises, des catégories suivantes :

- Fabrication de panneaux de contreplaqués multiplis en bois, de toutes épaisseurs, bruts ou poncés.
- Fabrication de panneaux de particules de bois ou autres matières ligneuses, bruts ou poncés.
- Fabrication de panneaux de fibres de bois ou autres matières ligneuses, comprimés ou non, durs ou demi-durs, bruts ou poncés.
- Fabrication de :

- panneaux à âme épaisse en bois, lattés, lamellés ou panneauautés, plaqués de bois ;
- panneaux de particules replaqués de bois ;
- panneaux à âme en placages, particules ou fibres de bois, surfacés ou mélaminés ;
- panneaux stratifiés, peints, pré-peints, laqués, enduits, imprimés, plastifiés, etc.

A l'exception de :

- fabrication d'articles en contreplaqués galbés ou moulés (selon nature) ;
- fabrication de bois déroulés ou tranchés pour placages ;
- fabrication d'éléments en bois dits « densifiés » en blocs, planches, lames ou profilés.

Titre II Dispositions relatives à la collecte des contributions formation par l'Opca de branche

Entreprises employant moins de 10 salariés

Article 3

En vigueur non étendu

Les entreprises employant moins de 10 salariés sont tenues de verser à l'OPCA de branche, avant le 1er mars de chaque année, la contribution de 0,55 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente visée aux articles L. 6331-2 et R. 6332-22-2 du code du travail, comprenant :

1. Une contribution « professionnalisation » de 0,15 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
2. Une contribution « plan de formation » de 0,40 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Entreprises employant de 10 à moins de 50 salariés

Article 4

En vigueur non étendu

Sous réserve des dispositions de l'article L. 6331-10, les entreprises employant de 10 à moins de 50 salariés sont tenues de verser à l'OPCA de branche, avant le 1er mars de chaque année, la contribution de 1 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, visée aux articles L. 6331-9 et R. 6332-22-3 du code du travail, décomposée comme suit :

1. Une contribution « professionnalisation » de 0,30 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
2. Une contribution « compte personnel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, à l'exception du cas visé à l'article L. 6331-10 selon lequel un accord d'entreprise, conclu pour une durée de 3 ans, peut prévoir que l'employeur consacre au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant chacune des années couvertes par l'accord au financement du compte personnel de formation de ses salariés et à son abondement. Dans ce cas, le pourcentage prévu au 1er alinéa de l'article L. 6331-9 est fixé à 0,8 %. Pendant la durée de l'accord, l'employeur ne peut bénéficier d'une prise en charge par l'organisme collecteur paritaire agréé auquel il verse la contribution mentionnée à l'article L. 6331-9 des formations financées par le compte personnel de formation de ses salariés.
3. Une contribution « plan de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
4. Une contribution « congé individuel de formation » de 0,15 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
5. Une contribution « fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels » de 0,15 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Entreprises employant de 50 à moins de 300 salariés

Article 5

En vigueur non étendu

Sous réserve des dispositions de l'article L. 6331-10, les entreprises employant de 50 à moins de 300 salariés sont tenues de verser à l'OPCA de branche, avant le 1er mars de chaque année, la contribution de 1 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, visée aux articles L. 6331-9 et R. 6332-22-4 du code du travail, décomposée comme suit :

1. Une contribution « professionnalisation » de 0,30 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
2. Une contribution « compte personnel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, à l'exception du cas visé à l'article L. 6331-10 selon lequel un accord d'entreprise, conclu pour une durée de 3 ans, peut prévoir que l'employeur consacre au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant chacune des années couvertes par l'accord au financement du compte personnel de formation de ses salariés et à son abondement. Dans ce cas, le pourcentage prévu au 1er alinéa de l'article L. 6331-9 est fixé à 0,8 %. Pendant la durée de l'accord, l'employeur ne peut bénéficier d'une prise en charge par l'organisme collecteur paritaire agréé auquel il verse la contribution mentionnée à l'article L. 6331-9 des formations financées par le compte personnel de formation de ses salariés ;
3. Une contribution « plan de formation » de 0,10 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
4. Une contribution « congé individuel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
5. Une contribution « fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Entreprises employant 300 salariés et plus

Article 6

En vigueur non étendu

Sous réserve des dispositions de l'article L. 6331-10, les entreprises employant 300 salariés et plus sont tenues de verser à l'OPCA de branche, avant le 1er mars de chaque année, la contribution de 1 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, visée aux articles L. 6331-9 et R. 6332-22-5 du code du travail, décomposée comme suit :

1. Une contribution « professionnalisation » de 0,40 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
2. Une contribution « compte personnel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, à l'exception du cas visé à l'article L. 6331-10 selon lequel un accord d'entreprise, conclu pour une durée de 3 ans, peut prévoir que l'employeur consacre au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant chacune des années couvertes par l'accord au financement du compte personnel de formation de ses salariés et à son abondement. Dans ce cas, le pourcentage prévu au 1er alinéa de l'article L. 6331-9 est fixé à 0,8 %. Pendant la durée de l'accord, l'employeur ne peut bénéficier d'une prise en charge par l'organisme collecteur paritaire agréé auquel il verse la contribution mentionnée à l'article L. 6331-9 des formations financées par le compte personnel de formation de ses salariés ;
3. Une contribution « congé individuel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
4. Une contribution « fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Dispositions communes à toutes les entreprises

Article 7

En vigueur non étendu

Quel que soit leur effectif, les entreprises versent à l'OPCA de branche la contribution « CIF-CDD » égale à 1 % du montant des rémunérations versées aux titulaires d'un contrat à durée déterminée pendant l'année en cours, dans les conditions visées aux articles L. 6322-37 et suivants du code du travail.

Titre III Dispositions diverses

Date d'effet

Article 8

En vigueur non étendu

Le présent accord entre en vigueur à compter de la date de sa signature.

Il s'appliquera pour la collecte réalisée au 28 février 2017 et uniquement pour cette collecte.

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir au cours du 1er semestre 2017, afin d'examiner les modalités des nouvelles conditions de la définition de la politique de formation des entreprises relevant des secteurs d'activité de l'industrie des panneaux à base de bois, et de l'accord de collecte des fonds de formation qui pourrait en résulter.

Clause de sauvegarde

Article 9

En vigueur non étendu

Le présent accord annule et remplace toutes dispositions antérieures ayant le même objet.

Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec des obligations ultérieures d'origine législative, réglementaire ou conventionnelle relatives à la collecte et/ou à l'affectation de fonds de la formation professionnelle et ayant une incidence sur le présent accord.

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

Dépôt et extension

Article 10

En vigueur non étendu

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt auprès des services compétents du ministère du travail et au greffe du conseil de prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord.

Adhésion

Article 11

En vigueur non étendu

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

Dénonciation. - Révision

Article 12

En vigueur non étendu

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai de 1 an à compter de la fin du préavis.

Adhésion par lettre du 13 décembre 2016 de FG FO construction à la convention collective

En vigueur

Paris, le 13 décembre 2016.

La fédération générale FO construction, 170, avenue Parmentier, CS 20006,75479 Paris, au ministère du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Nous vous informons par la présente notre décision d'adhérer à la convention collective de l'industrie des panneaux à base de bois du 29 juin 1999 étendue par arrêté du 26 avril 2000 (idcc 2089).

Cette adhésion fait suite conformément à nos revendications et est motivée par la prise en compte de la suppression de la RAG dans l'avenant n° 1 du 11 mai 2016.

Nous adressons copie de ce courrier aux organisations patronales signataires, à la fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT, aux autres organisations syndicales de salariés ainsi qu'au ministère du travail.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations les meilleures.

Le secrétaire général.

Accord du 13 décembre 2017 relatif à la collecte des contributions de formation professionnelle continue

Signataires	
Organisations patronales	UIPP ; UIPC,
Organisations de salariés	BATIMAT-TP CFTC ; FNCSB CFDT ; FIBOPA CFE-CGC,

Préambule

En vigueur non étendu

Exprimant une volonté commune de poursuivre une politique de développement de la formation professionnelle et de l'insertion au bénéfice des entreprises et des salariés dans les secteurs de l'industrie des panneaux à base de bois, les parties signataires conviennent des dispositions qui suivent :

Titre Ier Dispositions générales

Objet

Article 1er

En vigueur non étendu

Les parties signataires décident que les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord devront verser à l'OPCA 3 + dénommé « l'OPCA de branche » ci-après, les contributions formation pour lesquelles celui-ci a compétence de collecte, dans les conditions fixées au titre II du présent accord.

Champ d'application

Article 2

En vigueur non étendu

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires du présent accord, précisent que ce dernier s'applique à toutes les

entreprises dont l'activité principale relève, dans le cadre de la catégorie 16.21Z (anciennement 202Z) de la nomenclature des activités françaises, des catégories suivantes :

- a) Fabrication de panneaux de contreplaqués multiplis en bois, de toutes épaisseurs, bruts ou poncés.
- b) Fabrication de panneaux de particules de bois ou autres matières ligneuses, bruts ou poncés.
- c) Fabrication de panneaux de fibres de bois ou autres matières ligneuses, comprimés ou non, durs ou demi-durs, bruts ou poncés.
- d) Fabrication de :
 - panneaux à âme épaisse en bois, lattés, lamellés ou panneauautés, plaqués de bois ;
 - panneaux de particules replaqués de bois ;
 - panneaux à âme en placages, particules ou fibres de bois, surfacés ou mélaminés ;
 - panneaux stratifiés, peints, prépeints, laqués, enduits, imprimés, plastifiés, etc.

À l'exception de :

- fabrication d'articles en contreplaqués galbés ou moulés (selon nature) ;
- fabrication de bois déroulés ou tranchés pour placages ;
- fabrication d'éléments en bois dits « densifiés » en blocs, planches, lames ou profilés.

Titre II Dispositions relatives à la collecte des contributions formation par l'OPCA de branche

Entreprises employant moins de 10 salariés

Article 3

En vigueur non étendu

Les entreprises employant moins de 10 salariés sont tenues de verser à l'OPCA de branche, avant le 1er mars de chaque année, la contribution de 0,55 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente visée aux articles L. 6331-2 et R. 6332-22-2 du code du travail, comprenant :

1. Une contribution « professionnalisation » de 0,15 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
2. Une contribution « plan de formation » de 0,40 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Entreprises employant de 10 à moins de 50 salariés

Article 4

En vigueur non étendu

Sous réserve des dispositions de l'article L. 6331-10, les entreprises employant de 10 à moins de 50 salariés sont tenues de verser à l'OPCA de branche, avant le 1er mars de chaque année, la contribution de 1 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, visée aux articles L. 6331-9 et R. 6332-22-3 du code du travail, décomposée comme suit :

1. Une contribution « professionnalisation » de 0,30 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
2. Une contribution « compte personnel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, à l'exception du cas visé à l'article L. 6331-10 selon lequel un accord d'entreprise, conclu pour une durée de 3 ans, peut prévoir que l'employeur consacre au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant chacune des années couvertes par l'accord au financement du compte personnel de formation de ses salariés et à son abondement. Dans ce cas, le pourcentage prévu au premier alinéa de l'article L. 6331-9 est fixé à 0,8 %. Pendant la durée de l'accord, l'employeur ne peut bénéficier d'une prise en charge par l'organisme collecteur paritaire agréé auquel il verse la contribution mentionnée à l'article L. 6331-9 des formations financées par le compte personnel de formation de ses salariés ;
3. Une contribution « plan de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
4. Une contribution « congé individuel de formation » de 0,15 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
5. Une contribution « fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels » de 0,15 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Entreprises employant de 50 à moins de 300 salariés

Article 5

En vigueur non étendu

Sous réserve des dispositions de l'article L. 6331-10, les entreprises employant de 50 à moins de 300 salariés sont tenues de verser à l'OPCA de branche, avant le 1er mars de chaque année, la contribution de 1 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, visée aux articles L. 6331-9 et R. 6332-22-4 du code du travail, décomposée comme suit :

1. Une contribution « professionnalisation » de 0,30 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
2. Une contribution « compte personnel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, à l'exception du cas visé à l'article L. 6331-10 selon lequel un accord d'entreprise, conclu pour une durée de 3 ans, peut prévoir que l'employeur consacre au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant chacune des années couvertes par l'accord au financement du compte personnel de formation de ses salariés et à son abondement. Dans ce cas, le pourcentage prévu au premier alinéa de l'article L. 6331-9 est fixé à 0,8 %. Pendant la durée de l'accord, l'employeur ne peut bénéficier d'une prise en charge par l'organisme collecteur paritaire agréé auquel il verse la contribution mentionnée à l'article L. 6331-9 des formations financées par le compte personnel de formation de ses salariés ;
3. Une contribution « plan de formation » de 0,10 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
4. Une contribution « congé individuel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
5. Une contribution « fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Entreprises employant 300 salariés et plus

Article 6

En vigueur non étendu

Sous réserve des dispositions de l'article L. 6331-10, les entreprises employant 300 salariés et plus sont tenues de verser à l'OPCA de branche, avant le 1er mars de chaque année, la contribution de 1 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, visée aux articles L. 6331-9 et R. 6332-22-5 du code du travail, décomposée comme suit :

1. Une contribution « professionnalisation » de 0,40 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
2. Une contribution « compte personnel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, à l'exception du cas visé à l'article L. 6331-10 selon lequel un accord d'entreprise, conclu pour une durée de 3 ans, peut prévoir que l'employeur consacre au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant chacune des années couvertes par l'accord au financement du compte personnel de formation de ses salariés et à son abondement. Dans ce cas, le pourcentage prévu au premier alinéa de l'article L. 6331-9 est fixé à 0,8 %. Pendant la durée de l'accord, l'employeur ne peut bénéficier d'une prise en charge par l'organisme collecteur paritaire agréé auquel il verse la contribution mentionnée à l'article L. 6331-9 des formations financées par le compte personnel de formation de ses salariés ;
3. Une contribution « congé individuel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
4. Une contribution « fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Dispositions communes à toutes les entreprises

Article 7

En vigueur non étendu

Quel que soit leur effectif, les entreprises versent à l'OPCA de branche la contribution « CIF-CDD » égale à 1 % du montant des rémunérations versées aux titulaires d'un contrat à durée déterminée pendant l'année en cours, dans les conditions visées aux articles L. 6322-37 et suivants du code du travail.

Titre III Dispositions diverses

Date d'effet

Article 8

En vigueur non étendu

Le présent accord entre en vigueur à compter de la date de sa signature.

Il s'appliquera pour la collecte réalisée au 28 février 2018 et uniquement pour cette collecte.

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir au cours du 1er semestre 2018, afin d'examiner les modalités des nouvelles conditions de la définition de la politique de formation des entreprises relevant des secteurs d'activité de l'industrie des panneaux à base de bois, et de l'accord de collecte des fonds de formation qui pourrait en résulter.

Clause de sauvegarde

Article 9

En vigueur non étendu

Le présent accord annule et remplace toutes dispositions antérieures ayant le même objet.

Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec des obligations ultérieures d'origine législative, réglementaire ou conventionnelle relatives à la collecte et/ou à l'affectation de fonds de la formation professionnelle et ayant une incidence sur le présent accord.

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

Dépôt et extension

Article 10

En vigueur non étendu

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt auprès des services compétents du ministère du travail et au greffe du conseil des prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord.

Adhésion

Article 11

En vigueur non étendu

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

Dénonciation. - Révision

Article 12

En vigueur non étendu

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai de 1 an à compter de la fin du préavis.

Adhésion par lettre du 5 mars 2018 de la FIBOPA CFE-CGC à la convention collective

En vigueur

Paris, le 5 mars 2018.

FIBOPA CFE-CGC

59-63, rue du Rocher

75008 Paris

Monsieur le directeur,

Nous vous informons qu'au cours de la réunion de son comité de direction du 8 juin 2017, le syndicat CFE-CGC/ FIBOPA a décidé, par un vote à l'unanimité, d'adhérer à la convention collective de l'industrie des panneaux à base de bois (idcc 2089) du 29 juin 1999, étendue par arrêté du 26 avril 2000.

Copie de la présente déclaration d'adhésion est également adressée à :

- L'UIPP ;
- L'UIPC ;
- BATIMAT-TP CFTC ;
- Fédération générale FO construction ;
- FNSCBA CGT ;
- FNCB CFDT.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur, l'expression de nos salutations distinguées.

Le président CFE-CGC/ FIBOPA.

Accord du 30 mars 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI

Signataires	
Organisations patronales	UIPP ; UFC,
Organisations de salariés	BATIMAT-TP CFTC ; CFDT FNSCB ; CGT FNSCBA ; FG FO construction,

Préambule

En vigueur étendu

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels comporte différentes mesures qui confortent le rôle central des branches et visent à renforcer la négociation collective en leur sein.

En particulier, l'article 24 de ladite loi (art. L. 2232-9 du code du travail), prévoit que chaque branche doit mettre en place par le biais d'un accord une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Elle s'inscrit dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois dont elle respecte par ailleurs les termes.

Mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Article 1er

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, les signataires du présent accord entendent mettre en place une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans la branche de l'industrie des panneaux à base de bois.

La commission paritaire actuelle évolue donc en CPPNI (commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation).

La CPPNI de l'industrie des panneaux à base de bois vient se substituer dans ses missions et son fonctionnement à la commission nationale paritaire d'interprétation ou de conciliation telle que prévue par l'article 7 de la convention collective.

Missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Article 2

En vigueur étendu

En formation plénière, la CPPNI exerce les missions suivantes, telles que prévues par l'article L. 2232-9 (II) du code du travail :

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle se réunit afin de mener les négociations au niveau de la branche et définit son calendrier de négociations ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi dans la branche.

Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5.1 Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la 3e partie, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

En formation « interprétation et conciliation », la CPPNI peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

La CPPNI siège également en formation « interprétation et conciliation » lorsque cette dernière est saisie en ce sens conformément aux stipulations de l'article 4 du présent accord.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions du 3° de l'article L. 2232-9 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

(Arrêté du 3 décembre 2019 - art. 1)

Composition de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Article 3

En vigueur étendu

En formation plénière, la participation aux réunions de la CPPNI est régie par l'article 11 de la convention collective ; l'organisation matérielle de la commission est régie par l'article 10 de la convention collective.

En formation « interprétation et conciliation », la participation aux réunions est régie par l'article 7 de la convention collective.

Modalités de fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Article 4

En vigueur étendu

Fonctionnement et périodicité des réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Article 4.1

En vigueur étendu

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut se réunir :

- en formation plénière ;
- en formation « interprétation et conciliation » (cf. art. 4.3).

En formation plénière, et conformément aux dispositions légales, il est prévu que la CPPNI se réunisse au moins 3 fois par an en vue de mener les négociations au niveau de la branche.

Ces négociations respecteront les dispositions de l'article L. 2241-1 du code du travail et porteront donc sur :

- les salaires ;
- les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées ;
- les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et sur la prise en compte des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 ;
- les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés ;
- l'examen de la nécessité de réviser les classifications, en prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois ;
- l'institution d'un ou plusieurs plans d'épargne interentreprises ou plans d'épargne pour la retraite collectifs interentreprises lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière.

La CPPNI définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues aux articles L. 2241-4 et suivants du code du travail.

Un ordre du jour de chaque séance est proposé par l'organisateur de la réunion, et validé en début de réunion entre les parties.

L'ordre du jour sera mentionné dans la convocation écrite envoyée 15 jours avant la tenue de chaque réunion.

Si les organisations syndicales souhaitent ajouter un point à l'ordre du jour proposé par l'organisateur, elles devront en informer ce dernier dans les 3 jours après la réception de la convocation.

Procès-verbaux

Article 4.2

En vigueur étendu

L'ensemble des modalités de rédaction, validation et diffusion des procès-verbaux, pour la formation CPPNI et « interprétation et conciliation » seront définies dans l'accord de méthode.

Dispositions spécifiques applicables dans le cadre d'une demande d'interprétation de la convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois ou d'une demande de conciliation

Article 4.3

En vigueur étendu

Conformément aux missions confiées à la CPPNI rappelées à l'article 2 du présent accord, ladite commission peut être amenée à rendre un avis sur l'interprétation de la convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois.

La CPPNI quand elle siège en formation « interprétation et conciliation » se réunit le même jour que la prochaine réunion prévue de la CPPNI ou au plus tard dans les 3 mois qui suivent la réception de la demande dont elle est saisie :

- soit selon les modalités prévues à l'article 7 de la convention collective. Elle s'efforce en cas de conflit de rechercher un accord entre les parties ;
- soit par une juridiction de l'ordre judiciaire dans le cadre de l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

La CPPNI en formation « interprétation et conciliation » prend ses décisions selon les modalités décrites dans l'article 7 de la convention collective.

Transmission des conventions et accords d'entreprise à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Article 5

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail susvisé, les entreprises de la branche de l'industrie des panneaux à base de bois doivent transmettre à la CPPNI de la branche leurs conventions et accords collectifs comportant des stipulations relatives :

- à la durée du travail ;
- au travail à temps partiel et intermittent ;
- aux congés et au compte épargne-temps.

Conformément au décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016, ces conventions et accords sont transmis à l'adresse numérique ou postale indiquée dans l'accord mettant en place la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, soit : Secrétariat de la CC Panneaux à base de bois/UIPP, 120, avenue Ledru-Rolin, 75011 Paris ; e-mail : panneaux@club-internet.fr

La CPPNI accuse réception des conventions et accords qui lui sont transmis. Cet accusé de réception ne préjuge en rien de la conformité et de la validité de ces accords collectifs d'entreprise au regard des dispositions du code du travail, et en particulier au regard des formalités de dépôt et de publicité applicables.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.
(Arrêté du 3 décembre 2019 - art. 1)

Organisation et conditions d'indemnisation des participants aux réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Article 6

En vigueur étendu

Les dispositions prévues par l'article 11 de la convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois du 29 juin 1999 s'appliquent au bénéfice des salariés participant aux réunions de la commission. Cette participation n'entraînera aucune perte de salaire.

Entrée en vigueur et durée du présent accord

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord entre en vigueur à compter de la date de signature par les parties.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Champ d'application, publication et extension du présent accord

Article 8

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article 1er de la convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois du 29 juin 1999.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.

Révision et dénonciation du présent accord

Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Accord du 20 décembre 2018 relatif à l'articulation des stipulations conventionnelles avec la négociation d'entreprise

Signataires	
Organisations patronales	UIPP ; UIPC,
Organisations de salariés	FIBOPA CFE-CGC ; FG FO construction,

Préambule

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux, réunis au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, réaffirment leur attachement au dialogue social, tant au niveau de la branche qu'au niveau de l'entreprise.

Ils conviennent toutefois qu'il est nécessaire d'adapter, au sein de la branche de l'industrie des panneaux à base de bois, l'articulation entre ces deux niveaux de négociation.

Après avoir constaté l'importance de certaines dispositions de la convention collective de l'industrie des panneaux à base de bois, les parties signataires ont en effet souhaité qu'un accord d'entreprise ne puisse comporter que des garanties au moins équivalentes à ces dispositions.

Conformément à l'article L. 2253-2 du code du travail, les partenaires sociaux ont donc décidé de rendre obligatoires certaines stipulations de la convention collective des panneaux à base de bois.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord est applicable aux entreprises qui entrent dans le champ d'application prévu à l'article 1er de collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois du 29 juin 1999.

Dans le cadre de la demande d'extension du présent accord et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Modification de l'article 12.3 « Permanent syndical »

Article 2

En vigueur non étendu

L'article 12.3 de la convention collective de l'industrie des panneaux à base de bois est modifié comme suit :

Un alinéa est ajouté en fin d'article et précise que : « Les entreprises ne pourront déroger à ces dispositions ».

Modification de l'article 27 « Hygiène, sécurité et conditions de travail » de la convention collective de l'industrie des panneaux à base de bois

Article 3

En vigueur non étendu

L'article 27 de la convention collective de l'industrie des panneaux à base de bois est modifié comme suit :

Un alinéa est ajouté en fin d'article et précise que : « Les entreprises ne pourront déroger à ces dispositions ».

Modification de l'article 40 « Emploi des personnes handicapées » de la convention collective de l'industrie des panneaux à base de bois

Article 4

En vigueur non étendu

L'article 40 de la convention collective de l'industrie des panneaux à base de bois est modifié comme suit :

Un alinéa est ajouté en fin d'article et précise que : « Les entreprises ne pourront déroger à ces dispositions ».

Révision

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent accord pourra, à tout moment, faire l'objet d'une révision dans le cadre d'un avenant conclu dans les mêmes conditions et formes.

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée de propositions écrites.

Durée et formalités relatives à l'accord

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut faire l'objet d'une dénonciation par tout ou partie des signataires selon les conditions législatives en vigueur.

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.

Accord du 19 juin 1999 relatif au maintien du pouvoir d'achat au titre de l'année 2000

Accord relatif au maintien du pouvoir d'achat au titre de l'année 2000

En vigueur étendu

Préambule

Les parties signataires conviennent de reconnaître que, dans le cadre de la signature de la nouvelle convention collective de l'industrie des panneaux à base de bois, il est indispensable de définir pour l'année 2000 une évolution de la rémunération annuelle garantie (RAG) prévue à l'article 30 de la convention collective nationale en date du 29 juin 1999.

Article unique

Les parties signataires conviennent par le présent accord de fixer, d'ores et déjà, le principe de l'évolution de la rémunération annuelle garantie prévue à l'article 30 de la convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois pour l'année 2000 dans les conditions suivantes.

Le barème de la rémunération annuelle garantie (RAG) annexé à la convention collective du 29 juin 1999, applicable à l'année 2000 et calculé sur les mêmes bases, évoluera par rapport à celui annexé en date du 29 juin 1999 à la convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois dans les mêmes proportions que l'indice INSEE des prix province hors tabac, de façon à garantir aux salariés de la profession un maintien de leur pouvoir d'achat entre l'année 1999 et l'année 2000.

Fait à Paris, le 29 juin 1999.

Rémunération annuelle garantie

(article 30)

Base 169 h 60 par mois

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION ANNUELLE GARANTIE (en francs)
	Ouvriers de fabrication
125	84 000
135	85 000
145	87 000
155	90 500
165	92 000
175	92 800
190	94 600
	Ouvriers d'entretien
145	87 000
165	92 000

175	92 800
195	97 000
205	102 100
225	111 500
Employés et techniciens	
125	84 000
145	87 000
155	90 500
175	92 800
185	93 400
205	102 100
240	118 300
280	136 600
325	159 000
Agents de maîtrise	
190	94 600
220	109 000
250	123 100
290	142 300
335	163 200
Cadres	
300	147 000
370	179 500
450	217 200
540	258 000
650	308 500
800	374 500

Grille de salaires minima mensuels (2)

Dans le cadre de la rémunération annuelle garantie

(article 30-2)

Base 169 h 60 par mois

COEFFICIENT	MINIMUM MENSUEL (en francs)
Ouvriers de fabrication	
125	6 798
135	6 800
145	6 810
155	6 830
165	6 945
175	7 005
190	7 140
Ouvriers d'entretien	
145	6 810
165	6 945
175	7 005
195	7 320
205	7 705
225	8 415
Employés et techniciens	
125	6 798
145	6 810
155	6 830
175	7 005
185	7 045
205	7 705
240	8 930
280	10 310
325	12 000
Agents de maîtrise	
190	7 140
220	8 225
250	9 291
290	10 740
335	12 315
Cadres	
300	11 100
370	13 548
450	16 395
540	19 472
650	23 283

Barème de la prime d'ancienneté (2)

(article 61)

Base 169 h 60

COEF.	ANCIENNETE									
	3 ans		6 ans		9 ans		12 ans		15 ans	
	mensuelle	annuelle	mensuelle	annuelle	mensuelle	annuelle	mensuelle	annuelle	mensuelle	annuelle
Ouvriers de fabrication										
125	172	2 064	345	4 140	517	6 204	689	8 268	862	10 344
135	176	2 112	352	4 224	528	6 336	703	8 436	879	10 548
145	180	2 160	359	4 308	539	6 468	720	8 640	897	10 764
155	183	2 196	366	4 392	548	6 576	732	8 784	915	10 980
165	186	2 232	373	4 476	559	6 708	744	8 928	932	11 184
175	198	2 376	396	4 752	593	7 116	792	9 504	988	11 856
190	213	2 556	426	5 112	640	7 680	852	10 224	1 065	12 780
Ouvriers d'entretien										
145	720	8 640	897	10 764	180	2 160	359	4 308	539	6 468
165	744	8 928	932	11 184	186	2 232	373	4 476	559	6 708
175	792	9 504	988	11 856	198	2 376	396	4 752	593	7 116
195	872	10 464	1 091	13 092	218	2 616	436	5 232	655	7 860
205	916	10 992	1 143	13 716	229	2 748	457	5 484	686	8 232
225	996	11 952	1 245	14 940	249	2 988	498	5 976	747	8 964
Employés et techniciens										
125	172	2 064	345	4 140	517	6 204	689	8 268	862	10 344
145	180	2 160	359	4 308	539	6 468	720	8 640	897	10 764
155	183	2 196	366	4 392	548	6 576	732	8 784	915	10 980
175	198	2 376	396	4 752	593	7 116	792	9 504	988	11 856
185	207	2 484	416	4 992	621	7 452	828	9 936	1 040	12 480
205	229	2 748	457	5 484	686	8 232	916	10 992	1 143	13 716
240	264	3 168	529	6 348	793	9 516	1 056	12 672	1 322	15 864
280	305	3 660	611	7 332	917	11 004	1 220	14 640	1 528	18 336
325	352	4 224	703	8 436	1 056	12 672	1 408	16 896	1 759	21 108
Agents de maîtrise										
190	213	2 556	426	5 112	640	7 680	852	10 224	1 065	12 780
220	244	2 928	488	5 856	732	8 784	976	11 712	1 219	14 628
250	275	3 300	549	6 588	825	9 900	1 100	13 200	1 374	16 488
290	316	3 792	632	7 584	947	11 364	1 264	15 168	1 579	18 948
335	362	4 344	725	8 700	1 086	13 032	1 448	17 376	1 810	21 720

Texte étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance (arrêté du 26 avril 2000, art. 1er).

Accord du 23 mars 2004 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	L'union des industries des panneaux de process ; L'union des fabricants de contreplaqué ; Le syndicat des fabricants de panneaux plaqués bois,
Organisations de salariés	La fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFTD,

Préambule

Salaires.

En vigueur étendu

Préambule

La durée légale du travail applicable à toutes les entreprises quel que soit leur effectif est fixée à 35 heures depuis le 1er janvier 2002.

Les parties signataires ayant examiné les effets de l'application de la durée du travail dans la profession, les grilles de rémunérations dans les industries des panneaux à base de bois sont désormais définies sur une base de 151,67 heures.

Article 1er

Champ d'application

Les organisations patronales et syndicales représentatives, au niveau national, signataires du présent accord, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises relevant des activités sous le code 20.2 Z, conformément à l'article 1er " Champ d'application " de la convention collective du 29 juin 1999.

Article 2

Rémunération annuelle garantie 2004.

Base 151,67 heures

(En euros).

COEFFICIENT	REMUNERATION ANNUELLE GARANTIE
	Ouvriers de fabrication

125	13 337
135	13 591
145	13 813
155	14 369
165	14 607
175	14 734
190	15 020
Ouvriers d'entretien	
145	13 813
165	14 607
175	14 734
195	15 401
205	16 211
225	17 703
Employés et techniciens	
125	13 337
145	13 813
155	14 369
175	14 734
185	14 830
205	16 211
240	18 783
280	21 689
325	25 245
Agents de maîtrise	
190	15 020
220	17 307
250	19 545
290	22 594
335	25 912
Cadres	
300	23 340
370	28 500
450	34 486
540	40 964
650	48 982
800	59 461

Article 3

Salaires minima mensuels.

Base 151,67 heures.

Les salaires minima mensuels sont applicables à compter du 1er jour du mois suivant la signature de l'accord.

(en euros).

COEFFICIENT	REMUNERATION MENSUELLE
Ouvriers de fabrication	
125	1 056,09
135	1 056,39
145	1 058,08
155	1 060,22
165	1 064,05
175	1 073,25
190	1 093,93
Ouvriers d'entretien	
145	1 058,08
165	1 064,05
175	1 073,25
195	1 121,51
205	1 180,49
225	1 289,27
Employés et techniciens	
125	1 056,09
145	1 058,08
155	1 060,22
175	1 073,25
185	1 079,37
205	1 180,49
240	1 368,18
280	1 579,61
325	1 838,54
Agents de maîtrise	

190	1 093,93
220	1 260,16
250	1 423,49
290	1 645,49
335	1 886,80
Cadres	
300	1 700,65
370	2 075,71
450	2 511,90
540	2 983,33
650	3 567,22
800	4 330,52

Article 4

Barème de la prime d'ancienneté 2004, base 151,67 heures (applicable à compter du 1er jour du mois suivant la signature d'accord).

(En euros).

Ouvriers de fabrication.

COEFF.	ANCIENNETE									
	3 ans		6 ans		9 ans		12 ans		15 ans	
	Mensuelle	Annuelle	Mensuelle	Annuelle	Mensuelle	Annuelle	Mensuelle	Annuelle	Mensuelle	Annuelle
125	27,75	332,95	54,12	649,43	80,34	964,09	106,56	1 278,74	132,94	1 595,23
135	28,36	340,27	55,19	662,24	82,02	984,21	108,70	1 304,35	135,53	1 626,33
145	28,97	347,58	56,25	675,04	83,69	1 004,33	111,29	1 335,45	138,27	1 659,26
155	29,42	353,07	57,32	687,85	85,07	1 020,80	113,12	1 357,41	141,02	1 692,18
165	28,88	358,56	58,39	700,66	86,74	1 040,92	114,95	1 379,36	143,61	1 723,28
175	31,71	380,51	61,89	742,73	91,93	1 103,12	122,26	1 467,17	152,14	1 825,73
190	34,00	407,95	66,47	797,61	99,09	1 189,10	131,41	1 576,93	163,88	1 966,59

Ouvriers d'entretien

COEFF.	ANCIENNETE									
	3 ans		6 ans		9 ans		12 ans		15 ans	
	Mensuelle	Annuelle	Mensuelle	Annuelle	Mensuelle	Annuelle	Mensuelle	Annuelle	Mensuelle	Annuelle
145	28,97	347,58	56,25	675,04	83,69	1 004,33	111,29	1 335,45	138,27	1 659,26
165	29,88	358,56	58,39	700,66	86,74	1 040,92	114,95	1 379,36	143,81	1 723,28
175	31,71	380,51	61,89	742,73	91,93	1 103,12	122,26	1 467,17	152,14	1 825,73
195	34,76	417,10	67,99	815,91	101,38	1 216,54	134,46	1 613,52	167,85	2 014,16
205	36,44	437,22	71,19	854,32	106,10	1 273,25	141,17	1 694,01	175,77	2 109,28
225	39,48	473,81	77,44	929,33	115,40	1 384,85	153,36	1 840,36	191,32	2 295,88

Employés et techniciens

COEFF.	ANCIENNETE									
	3 ans		6 ans		9 ans		12 ans		15 ans	
	Mensuelle	Annuelle	Mensuelle	Annuelle	Mensuelle	Annuelle	Mensuelle	Annuelle	Mensuelle	Annuelle
125	27,75	332,95	54,12	649,43	80,34	964,09	106,56	1 278,74	132,94	1 595,23
145	28,97	347,58	56,25	675,04	83,69	1 004,33	111,29	1 335,45	138,27	1 659,26
155	29,42	353,07	57,32	687,85	85,07	1 020,80	113,12	1 357,41	141,02	1 692,18
175	31,71	380,51	61,89	742,73	91,93	1 103,12	122,26	1 467,17	152,14	1 825,73
185	33,08	396,98	64,94	779,32	96,20	1 154,34	127,75	1 533,03	160,07	1 920,86
205	36,44	437,22	71,19	854,32	106,10	1 273,25	141,17	1 694,01	175,77	2 109,28
240	41,77	501,25	82,17	986,04	122,42	1 469,00	162,51	1 950,13	203,06	2 436,75
280	48,02	576,26	94,67	1,136,05	141,32	1 695,84	187,51	2 220,15	234,47	2 813,60
325	55,19	662,24	108,70	1,304,35	162,51	1 950,13	216,17	2 594,07	269,68	3 236,19

Agents de maîtrise

COEFF.	ANCIENNETE									
	3 ans		6 ans		9 ans		12 ans		15 ans	
	Mensuelle	Annuelle	Mensuelle	Annuelle	Mensuelle	Annuelle	Mensuelle	Annuelle	Mensuelle	Annuelle
190	34,00	407,95	66,47	797,61	99,09	1 189,10	131,41	1 576,93	163,88	1 966,59
220	38,72	464,66	75,92	911,04	113,12	1 357,41	150,31	1 803,78	187,36	2 248,32
250	43,45	521,38	85,22	1 022,63	127,29	1 527,54	169,22	2 030,62	210,99	2 531,87
290	49,70	596,38	97,87	1 174,47	145,89	1 750,72	194,22	2 330,64	242,24	2 906,90
335	56,71	680,53	112,05	1 344,60	167,08	2 005,21	222,27	2 667,25	277,46	3 329,49

Article 5

Dépôt

Les parties signataires conviennent que le présent accord sera déposé auprès des services compétents du ministère du travail et au greffe du conseil des Prud'hommes de Paris.

Article 6

Extension

Conformément à l'article L. 133-1 et suivants du code du travail, les parties signataires demanderont l'extension du présent accord et confient les démarches aux fédérations d'employeurs signataires.

Fait à Paris, le 23 mars 2004.

Arrêté du 18 août 2004 : L'article 3 est étendu sous réserve de l'application, d'une part, des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance et, d'autre part, des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée instaurant une garantie mensuelle de rémunération.

Accord du 22 mars 2006 relatif à la politique salariale 2006

Signataires

Organisations patronales	L'union des industries des panneaux de process ; L'union des fabricants de contreplaqué ; Le syndicat des fabricants de panneaux plaqués bois,
Organisations de salariés	La fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT,

Salaires

En vigueur étendu

Article 1er

Champ d'application

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires du présent accord, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises dont l'activité principale relève, dans le cadre de la catégorie 202Z de la nomenclature des activités françaises, des catégories suivantes :

- Fabrication de panneaux de contreplaqué multiplis en bois, de toutes épaisseurs, bruts ou poncés.
- Fabrication de panneaux de particules de bois ou autres matières ligneuses, bruts ou poncés.
- Fabrication de panneaux de fibres de bois ou autres matières ligneuses, comprimés ou non, durs ou demi-durs, bruts ou poncés.
- Fabrication de :

- panneaux à âme épaisse en bois, lattés, lamellés ou panneautés, plaqués de bois ;
- panneaux de particules replaqués de bois ;
- panneaux à âme en placages, particules ou fibres de bois, surfacés ou mélaminés ;
- panneaux stratifiés, peints, prépeints, laqués, enduits, imprimés, plastifiés, etc.

A l'exception de :

- fabrication d'articles en contreplaqué galbés ou moulés (selon nature) ;
- fabrication de bois déroulés ou tranchés pour placages ;
- fabrication d'éléments en bois dits " densifiés " en blocs, planches, lames ou profilés.

Article 2

Rémunération annuelle garantie (RAG) 2006

Ouvriers de fabrication

Base 151,67 heures

COEFFICIENT	RAG (en euros)
125	14 724
135	14 870
145	14 943
155	15 016
165	15 265
175	15 397
190	15 696

Ouvriers d'entretien

Base 151,67 heures

COEFFICIENT	RAG (en euros)
145	14 943
165	15 265
175	15 397
195	16 094
205	16 940
225	18 500

Employés et techniciens

Base 151,67 heures

COEFFICIENT	RAG (en euros)
125	14 724
145	14 943
155	15 016
175	15 397
185	15 497

205	16 940
240	19 628
280	22 665
325	26 381

Agents de maîtrise

Base 151,67 heures

COEFFICIENT	RAG (en euros)
190	15 696
220	18 085
250	20 425
290	23 610
335	27 078

Cadres

Base 151,67 heures

COEFFICIENT	RAG (en euros)
300	24 390
370	29 783
450	36 038
540	42 807
650	51 186
800	62 137

Article 3 (1)

Salaires minima mensuels 2006

Les salaires minima mensuels sont applicables à compter du 1er jour du mois suivant la signature de l'accord.

Ouvriers de fabrication

Base 151,67 heures

COEFFICIENT	RAG (en euros)
125	1 077
135	1 078
145	1 079
155	1 081
165	1 085
175	1 095
190	1 116

Ouvriers d'entretien

Base 151,67 heures

COEFFICIENT	RAG (en euros)
145	1 079
165	1 085
175	1 095
195	1 144
205	1 204
225	1 315

Employés et techniciens

Base 151,67 heures

COEFFICIENT	RAG (en euros)
125	1 077
145	1 079
155	1 081
175	1 095
185	1 101
205	1 204
240	1 396
280	1 611
325	1 875

Agents de maîtrise

Base 151,67 heures

COEFFICIENT	RAG (en euros)
190	1 116

220	1 285
250	1 452
290	1 678
335	1 925

Cadres

Base 151,67 heures

COEFFICIENT	RAG (en euros)
300	1 735
370	2 117
450	2 562
540	3 043
650	3 639
800	4 417

Article 4

Barème de la prime d'ancienneté 2006, base 151,67 heures (applicable à compter du 1er jour du mois suivant la signature d'accord)

Ouvriers de fabrication

(En euros)

COEFF.	ANCIENNETE									
	3 ans		6 ans		9 ans		12 ans		15 ans	
	Mensuelle	Annuelle	Mensuelle	Annuelle	Mensuelle	Annuelle	Mensuelle	Annuelle	Mensuelle	Annuelle
125	29,75	356,95	56,12	673,43	82,34	988,09	108,56	1302,74	134,94	1 619,23
135	30,36	364,27	57,19	686,24	84,02	1 008,21	110,70	1 328,35	137,53	1 650,33
145	30,97	371,58	58,25	699,04	85,69	1 028,33	113,29	1 359,45	140,27	1 683,26
155	31,42	377,07	57,32	687,85	87,07	1 044,80	115,12	1 381,41	143,02	1 716,18
165	31,88	382,56	60,39	724,66	88,74	1 064,92	116,95	1 403,36	145,61	1 747,28
175	33,71	404,51	63,89	766,73	93,93	1 127,12	124,26	1 491,17	154,14	1 849,73
190	36,00	431,95	68,47	821,61	101,09	1 213,10	133,41	1 600,93	165,88	1 990,59

Ouvriers d'entretien

(En euros)

COEFF.	ANCIENNETE									
	3 ans		6 ans		9 ans		12 ans		15 ans	
	Mensuelle	Annuelle	Mensuelle	Annuelle	Mensuelle	Annuelle	Mensuelle	Annuelle	Mensuelle	Annuelle
145	30,97	371,58	58,25	699,04	85,69	1 028,33	113,29	1 359,45	140,27	1 683,26
165	31,88	382,56	60,39	724,66	88,74	1 064,92	116,95	1 403,36	145,61	1 747,28
175	33,71	404,51	63,89	766,73	93,93	1 127,12	124,26	1 491,17	154,14	1 849,73
195	36,76	441,10	69,99	839,91	103,38	1 240,54	136,46	1 637,52	169,85	2 038,16
205	38,44	461,22	73,19	878,32	108,10	1 297,25	143,17	1 718,01	177,77	2 133,28
225	41,48	497,81	79,44	953,33	117,40	1 408,85	155,36	1 864,36	193,32	2 319,88

Employés et techniciens

en euros

COEFF.	ANCIENNETE									
	3 ans		6 ans		9 ans		12 ans		15 ans	
	Mensuelle	Annuelle	Mensuelle	Annuelle	Mensuelle	Annuelle	Mensuelle	Annuelle	Mensuelle	Annuelle
125	29,75	356,95	56,12	673,43	82,34	988,09	108,56	1 302,74	134,94	1 619,23
145	30,97	371,58	58,25	699,04	85,69	1 028,33	113,29	1 359,45	140,27	1 683,26
155	31,42	377,07	59,32	711,85	87,07	1 044,80	115,12	1 381,41	143,02	1 716,18
175	33,71	404,51	63,89	766,73	93,93	1 127,12	124,26	1 491,17	154,14	1 849,73
185	35,08	420,98	66,94	803,32	98,20	1 178,34	129,75	1 557,03	162,07	1 944,86
205	38,44	461,22	73,19	878,32	108,10	1 297,25	143,17	1 718,01	177,77	2 133,28
240	43,77	525,25	84,17	1 010,04	124,42	1 493,00	164,51	1 974,13	205,06	2 460,75
280	50,02	600,26	96,67	1 160,05	143,32	1 719,84	189,51	2 274,15	236,47	2 837,60
325	57,19	686,24	110,70	1 328,35	164,51	1 974,13	218,17	2 618,07	271,68	3 260,19

Agents de maîtrise

en euros

COEFF.	ANCIENNETE									
	3 ans		6 ans		9 ans		12 ans		15 ans	
	Mensuelle	Annuelle	Mensuelle	Annuelle	Mensuelle	Annuelle	Mensuelle	Annuelle	Mensuelle	Annuelle
190	36,00	431,95	68,47	821,61	101,09	1 213,10	133,41	1 600,93	165,88	1 990,59
220	40,72	488,66	77,92	935,04	115,12	1 381,41	152,31	1 827,78	189,36	2 272,32
250	45,45	545,38	87,22	1 046,63	129,29	1 551,54	171,22	2 054,62	212,99	2 555,87

290	51,70	620,38	99,87	1 198,47	147,89	1 774,72	196,22	2 354,64	244,24	2 930,90
335	58,71	704,53	114,05	1 368,60	169,08	2 029,01	224,27	2 691,25	279,46	3 353,49

Article 5

Clause particulière

Les parties signataires conviennent d'examiner un projet de texte sur la définition de la politique salariale dans l'industrie des panneaux à base de bois lors de la commission paritaire du 29 juin 2006.

Article 6

Dépôt

Les parties signataires conviennent que le présent accord sera déposé auprès des services compétents du ministère du travail et au greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Article 7

Extension

Conformément à l'article L. 133-1 et suivants du code du travail, les parties signataires demanderont l'extension du présent accord et confient les démarches aux fédérations d'employeurs signataires.

Fait à Paris, le 22 mars 2006.

Rémunération annuelle garantie (RAG) 2006

Article 2

En vigueur étendu

Ouvriers de fabrication

Base 151,67 heures

COEFFICIENT	RAG (en euros)
125	14 724
135	14 870
145	14 943
155	15 016
165	15 265
175	15 397
190	15 696

Ouvriers d'entretien

Base 151,67 heures

COEFFICIENT	RAG (en euros)
145	14 943
165	15 265
175	15 397
195	16 094
205	16 940
225	18 500

Employés et techniciens

Base 151,67 heures

COEFFICIENT	RAG (en euros)
125	14 724
145	14 943
155	15 016
175	15 397
185	15 497
205	16 940
240	19 628
280	22 665
325	26 381

Agents de maîtrise

Base 151,67 heures

COEFFICIENT	RAG (en euros)
190	15 696
220	18 085
250	20 425
290	23 610
335	27 078

Cadres

COEFFICIENT	RAG (en euros)
300	24 390
370	29 783
450	36 038
540	42 807
650	51 186
800	62 137

Salaires minima mensuels 2006

Article 3

**

Barème de la prime d'ancienneté 2006

Article 4

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)**Clause particulière**

Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent d'examiner un projet de texte sur la définition de la politique salariale dans l'industrie des panneaux à base de bois lors de la commission paritaire du 29 juin 2006.

Dépôt

Article 6

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent que le présent accord sera déposé auprès des services compétents du ministère du travail et au greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Extension

Article 7

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 133-1 et suivants du code du travail, les parties signataires demanderont l'extension du présent accord et confient les démarches aux fédérations d'employeurs signataires.

Accord du 20 mars 2007 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	L'union des industries des panneaux de process ; L'union des fabricants de contreplaqué ; Le syndicat des fabricants de panneaux plaqués bois,
Organisations de salariés	La fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT,

Salaires

En vigueur étendu

Article 1er

Champ d'application

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires du présent accord, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises dont l'activité principale relève, dans le cadre de la catégorie 202Z de la nomenclature des activités françaises, des catégories suivantes :

- Fabrication de panneaux de contreplaqués multiplis en bois, de toutes épaisseurs, bruts ou poncés.
- Fabrication de panneaux de particules de bois ou autres matières ligneuses, bruts ou poncés.
- Fabrication de panneaux de fibres de bois ou autres matières ligneuses, comprimés ou non, durs ou demi-durs, bruts ou poncés.
- Fabrication de :

- panneaux à âme épaisse en bois, lattés, lamellés ou panneautés, plaqués de bois ;
- panneaux de particules replaquéés de bois ;
- panneaux à âme en placages, particules ou fibres de bois, surfacés ou mélaminés ;
- panneaux stratifiés, peints, pré-peints, laqués, enduits, imprimés, plastifiés, etc.

A l'exception de :

- fabrication d'articles en contreplaqués galbés ou moulés (selon nature) ;
- fabrication de bois déroulés ou tranchés pour placages ;
- fabrication d'éléments en bois dits " densifiés " en blocs, planches, lames ou profilés.

Article 2

Rémunération annuelle garantie 2007 base 151,67 heures

(En euros)

	COEFFICIENT	SALAIRE
--	-------------	---------

Ouvriers de fabrication	125	15 100
	135	15 212
	145	15 287
	155	15 361
	165	15 616
	175	15 751
	190	16 057
Ouvriers d'entretien	145	15 287
	165	15 616
	175	15 751
	195	16 464
	205	17 330
	225	18 926
Employés et techniciens	125	15 100
	145	15 287
	155	15 361
	175	15 751
	185	15 853
	205	17 330
	240	20 079
	280	23 186
Agents de maîtrise	325	26 988
	190	16 057
	220	18 501
	250	20 895
	290	24 153
Cadres	335	27 701
	300	24 951
	370	30 468
	450	36 867
	540	43 792
	650	52 363
	800	63 566

Article 3 (1)

Salaires minima mensuels 2007 base 151,67 heures

Les salaires minima mensuels sont applicables à compter du 1er jour du mois suivant la signature de l'accord.

(En euros)

	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM 2007
Ouvriers de fabrication	125	1 088
	135	1 089
	145	1 090
	155	1 092
	165	1 096
	175	1 106
	190	1 127
Ouvriers d'entretien	145	1 090
	165	1 096
	175	1 106
	195	1 155
	205	1 216
	225	1 328
Employés et techniciens	125	1 088
	145	1 090
	155	1 092
	175	1 106
	185	1 112
	205	1 216
	240	1 410
	280	1 627
Agents de maîtrise	325	1 894
	190	1 127
	220	1 298
	250	1 467
	290	1 695
	335	1 944

Cadres	300	1 752
	370	2 138
	450	2 588
	540	3 073
	650	3 675
	800	4 461

Article 4

Barème de la prime d'ancienneté 2007, base 151,67 heures (applicable à compter du 1er jour du mois suivant la signature de l'accord)

(En euros)

Ouvriers de fabrication

COEFF.	ANCIENNETE									
	3 ans		6 ans		9 ans		12 ans		15 ans	
	Mensuelle	Annuelle	Mensuelle	Annuelle	Mensuelle	Annuelle	Mensuelle	Annuelle	Mensuelle	Annuelle
125	30,75	368,95	57,12	685,43	83,34	1 000,09	109,56	1 314,74	135,94	1 631,23
135	31,36	376,27	58,19	698,24	85,02	1 020,21	111,70	1 340,35	138,53	1 662,33
145	31,97	383,58	59,25	711,04	86,69	1 040,33	114,29	1 371,45	141,27	1 695,26
155	32,42	389,07	60,32	723,85	88,07	1 056,80	116,12	1 393,41	144,02	1 728,18
165	32,88	394,56	61,39	736,66	89,74	1 076,92	117,95	1 415,36	146,61	1 759,28
175	34,71	416,51	64,89	778,73	94,93	1 139,12	125,26	1 503,17	155,14	1 861,73
190	37,00	443,95	69,47	833,61	102,09	1 225,10	134,41	1 612,93	166,88	2 002,59

Ouvriers d'entretien

(En euros)

COEFF.	ANCIENNETE									
	3 ans		6 ans		9 ans		12 ans		15 ans	
	Mensuelle	Annuelle	Mensuelle	Annuelle	Mensuelle	Annuelle	Mensuelle	Annuelle	Mensuelle	Annuelle
145	31,97	383,58	59,25	711,04	86,69	1 040,33	114,29	1 371,45	141,27	1 695,26
165	32,88	394,56	61,39	736,66	89,74	1 076,92	117,95	1 415,36	146,61	1 759,28
175	34,71	416,51	64,89	778,73	94,93	1 139,12	125,26	1 503,17	155,14	1 861,73
195	37,76	453,10	70,99	851,91	104,38	1 252,54	137,46	1 649,52	170,85	2 050,16
205	39,44	473,22	74,19	890,32	109,10	1 309,25	144,17	1 730,01	178,77	2 145,28
225	42,48	509,81	80,44	965,33	119,40	1 420,85	156,36	1 876,36	194,32	2 331,88

Employés et techniciens

en euros

COEFF.	ANCIENNETE									
	3 ans		6 ans		9 ans		12 ans		15 ans	
	Mensuelle	Annuelle	Mensuelle	Annuelle	Mensuelle	Annuelle	Mensuelle	Annuelle	Mensuelle	Annuelle
125	30,75	368,95	57,12	685,43	83,34	1 000,09	109,56	1 314,74	135,94	1 631,23
145	31,97	383,58	59,25	711,04	86,69	1 040,33	114,29	1 371,45	141,27	1 695,26
155	32,42	389,07	60,32	723,85	88,07	1 056,80	116,12	1 393,41	144,02	1 728,18
175	34,71	416,51	64,89	778,73	94,93	1 139,12	125,26	1 503,17	155,14	1 861,73
185	36,08	432,98	67,94	815,32	99,20	1 190,34	130,75	1 569,03	163,07	1 956,86
205	39,44	473,22	74,19	890,32	109,10	1 309,25	144,17	1 730,01	178,77	2 145,28
240	44,77	537,25	85,17	1 022,04	125,42	1 505,00	165,51	1 986,13	206,06	2 472,75
280	51,02	612,26	97,67	1 172,05	144,32	1 731,84	190,51	2 286,15	237,47	2 849,60
325	58,19	698,24	111,70	1 340,35	165,51	1 986,13	219,17	2 630,07	272,68	3 272,19

Agents de maîtrise

en euros

COEFF.	ANCIENNETE									
	3 ans		6 ans		9 ans		12 ans		15 ans	
	Mensuelle	Annuelle	Mensuelle	Annuelle	Mensuelle	Annuelle	Mensuelle	Annuelle	Mensuelle	Annuelle
190	37,00	443,95	69,47	833,61	102,09	1 225,10	134,41	1 612,93	166,88	2 002,59
220	41,72	500,66	78,92	947,04	116,12	1 393,41	153,31	1 839,78	190,36	2 284,32
250	46,45	557,38	88,22	1 058,63	130,29	1 563,54	172,22	2 066,62	213,99	2 567,87
290	52,70	632,38	100,87	1 210,47	148,89	1 786,72	197,22	2 366,64	245,24	2 942,90
335	59,71	716,53	115,05	1 380,60	170,08	2 041,01	225,27	2 703,25	280,46	3 365,49

Article 5

Dépôt

Les parties signataires conviennent que le présent accord sera déposé auprès des services compétents du ministère du travail et au greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Article 6

Extension

Conformément à l'article L. 133-1 et suivants du code du travail, les parties signataires demanderont l'extension du présent accord et confient les démarches aux fédérations d'employeurs signataires.

Fait à Paris, le 20 mars 2007.

(1) Article étendu sous réserve des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (arrêté du 2 juillet 2007, art. 1er).

Accord du 25 mars 2009 relatif à la politique salariale

Signataires	
Organisations patronales	L'union des industries des panneaux de process (UIPP) ; L'union des fabricants de contreplaqué (UFC) ; Le syndicat des fabricants de panneaux plaqués bois (SFPPB),
Organisations de salariés	La FNCFB CFDT,

Arrêté du 12 octobre 2009 modifié par l'arrêté du 10 novembre 2009 publié au J.O du 18 novembre 2009.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires du présent accord, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises dont l'activité principale relève, dans le cadre de la catégorie 16.21Z (anciennement 202Z) de la nomenclature des activités française, des catégories suivantes :

- a) Fabrication de panneaux de contreplaqués multiplis en bois, de toutes épaisseurs, bruts ou poncés ;
- b) Fabrication de panneaux de particules de bois ou autres matières ligneuses, bruts ou poncés ;
- c) Fabrication de panneaux de fibres de bois ou autres matières ligneuses, comprimés ou non, durs ou demi-durs, bruts ou poncés ;
- d) Fabrication de :
 - panneaux à âme épaisse en bois, lattés, lamellés ou panneautés, plaqués de bois ;
 - panneaux de particules replaqué de bois ;
 - panneaux à âme en placages, particules ou fibres de bois, surfacés ou mélaminés ;
 - panneaux stratifiés, peints, prépeints, laqués, enduits, imprimés, plastifiés, etc.

A l'exception de :

- fabrication d'articles en contreplaqués galbés ou moulés (selon nature) ;
- fabrication de bois déroulés ou tranchés pour placages ;
- fabrication d'éléments en bois dits « densifiés » en blocs, planches, lames ou profilés.

Rémunération annuelle garantie en 2009

Article 2

En vigueur étendu

Base 151,67 heures.

(En euros.)

	COEFFICIENT	SALAIRE
Ouvriers de fabrication	125	15 932
	135	16 044
	145	16 123
	155	16 202
	165	16 358
	175	16 500
	190	16 722
Ouvriers d'entretien	145	16 123
	165	16 358
	175	16 500
	195	17 146
	205	18 047
	225	19 710
Employés et techniciens	125	15 932
	145	16 123
	155	16 202
	175	16 500
	185	16 606
	205	18 047
	240	20 911
	280	24 147
Agents de maîtrise	325	28 106
	190	16 722
	220	19 268
	250	21 760
	290	25 153
	335	28 848

	COEFFICIENT	SALAIRE
Cadres	300	25 984
	370	31 730
	450	38 393
	540	45 606
	650	54 532
	800	66 199

Barème de la prime d'ancienneté

Article 3

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Egalité salariale entre les hommes et les femmes

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires, en application des dispositions de l'article L. 132-12-3 du code du travail (art.L. 2241-3, L. 2241-9, L. 2241-10, L. 2241-11, L. 2241-12 du nouveau code du travail) conviennent que la présente négociation vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

A cette fin, au sens de l'article L. 140-2 du code du travail (art.L. 3221-2, L. 3221-3, L. 3221-4 et L. 3221-5 du nouveau code du travail), un diagnostic des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes sera établi sur la base du rapport prévu au quatrième alinéa de l'article L. 132-12 du code du travail (art.D. 2241-7 du nouveau code du travail).

Les signataires décident de poursuivre cette réflexion et de faire engager, par l'observatoire prospectif des métiers et qualifications dans les industries des panneaux à base de bois, une étude qualitative qui portera sur l'actualisation de ce constat, son approfondissement et son évolution, pour identifier les actions à mettre en oeuvre pour l'avenir, notamment dans les domaines suivants :

- le positionnement des femmes et des hommes en matière d'emploi et de qualification ;
- les éléments objectifs d'accès des femmes et des hommes à certains emplois ou à certaines responsabilités ;
- la part des hommes et des femmes en contrat de travail à temps plein, en contrat de travail à temps partiel et en contrat d'intérim ;
- la formation professionnelle réalisée par les hommes et les femmes ;
- les écarts du taux de féminisation selon les secteurs d'activité et les grilles de classifications, et les origines possibles de ces écarts.

Dispositions diverses

Article 5

En vigueur étendu

Dépôt et extension

Article 5.1

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt auprès des services compétents du ministère du travail et au greffe du conseil des prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord.

Adhésion

Article 5.2

En vigueur étendu

Toute organisation professionnelle ou syndicale peut adhérer ultérieurement au présent accord dans les conditions et modalités prévues à l'article L. 132-9 du code du travail (art.L. 2261-3 du nouveau code du travail).

Dénonciation, révision

Article 5.3

En vigueur étendu

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et, sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai de 1 an à compter de la fin du préavis.

Accord du 30 mars 2010 relatif à la politique salariale pour l'année 2010

Signataires	
Organisations patronales	L'UIPP ; L'UFC ; Le SFPPB,
Organisations de salariés	La FNCFB CFDT,

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires du présent accord, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises dont l'activité principale relève, dans le cadre de la catégorie 16.21Z (anciennement 202Z) de la nomenclature des activités françaises, des catégories suivantes :

- a) Fabrication de panneaux de contreplaqués multiplis en bois, de toutes épaisseurs, bruts ou poncés ;
- b) Fabrication de panneaux de particules de bois ou autres matières ligneuses, bruts ou poncés ;
- c) Fabrication de panneaux de fibres de bois ou autres matières ligneuses, comprimés ou non, durs ou demi-durs, bruts ou poncés ;
- d) Fabrication de :
 - panneaux à âme épaisse en bois, lattés, lamellés ou panneautés, plaqués de bois ;

- panneaux de particules replaqués de bois ;
- panneaux à âme en placages, particules ou fibres de bois, surfacés ou mélaminés ;
- panneaux stratifiés, peints, prépeints, laqués, enduits, imprimés, plastifiés, etc.

A l'exception de :

- fabrication d'articles en contreplaqués galbés ou moulés (selon nature) ;
- fabrication de bois déroulés ou tranchés pour placages ;
- fabrication d'éléments en bois dits « densifiés » en blocs, planches, lames ou profilés.

Rémunération annuelle garantie 2010

Article 2

En vigueur étendu

(En euros.)

	COEFFICIENT	SALAIRE Base 151,67 heures
Ouvriers de fabrication	125	16 126
	135	16 140
	145	16 155
	155	16 234
	165	16 391
	175	16 533
Ouvriers d'entretien	190	16 755
	145	16 155
	165	16 391
	175	16 533
	195	17 180
Employés et techniciens	205	18 083
	225	19 749
	125	16 126
	145	16 155
	155	16 234
	175	16 533
	185	16 639
Agents de maîtrise	205	18 083
	240	20 953
	280	24 195
	325	28 162
	190	16 755
	220	19 307
Cadres	250	21 804
	290	25 203
	335	28 906
	300	26 036
	370	31 793
	450	38 470
	540	45 697
	650	54 641
	800	66 331

Barème de la prime d'ancienneté 2010 applicable à compter du premier jour du mois suivant la signature de l'accord

Article 3

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Egalité salariale entre les hommes et les femmes

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires, en application des dispositions des articles L. 2241-3, L. 2241-9, L. 2241-10, L. 2241-11, L. 2241-12 du nouveau code du travail, conviennent que la présente négociation vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

A cette fin, au sens des articles L. 3221-2, L. 3221-3, L. 3221-4 et L. 3221-5 du nouveau code du travail, un diagnostic des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes sera établi sur la base du rapport prévu au quatrième alinéa de l'article D. 2241-7 du nouveau code du travail.

Les signataires décident de poursuivre cette réflexion et de faire engager, par l'observatoire prospectif des métiers et qualifications dans les industries des panneaux à base de bois, une étude qualitative qui portera sur l'actualisation de ce constat, son approfondissement et son évolution, pour identifier les actions à mettre en œuvre pour l'avenir, notamment dans les domaines suivants :

- le positionnement des femmes et des hommes en matière d'emploi et de qualification ;
- les éléments objectifs d'accès des femmes et des hommes à certains emplois ou à certaines responsabilités ;
- la part des hommes et des femmes en contrat de travail à temps plein, en contrat de travail à temps partiel et en contrat d'intérim ;
- la formation professionnelle réalisée par les hommes et les femmes ;
- les écarts du taux de féminisation selon les secteurs d'activité et les grilles de classifications, et les origines possibles de ces écarts.

Dispositions diverses

Article 5

En vigueur étendu

5.1. Dépôt et extension

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt auprès des services compétents du ministère du travail et au greffe du conseil de prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord.

5.2. Adhésion

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

5.3. Dénonciation. - Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et, sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai de 1 an à compter de la fin du préavis.

Accord du 29 mars 2012 relatif à la politique salariale pour l'année 2012

Signataires	
Organisations patronales	L'UIPP ; L'UFC ; Le SFPPB,
Organisations de salariés	La FNCB CFDT,

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires du présent accord, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises dont l'activité principale relève, dans le cadre de la catégorie 16.21Z (anciennement 202Z) de la nomenclature des activités française, des catégories suivantes :

- a) Fabrication de panneaux de contreplaqués multiplis en bois, de toutes épaisseurs, bruts ou poncés ;
- b) Fabrication de panneaux de particules de bois ou autres matières ligneuses, bruts ou poncés ;
- c) Fabrication de panneaux de fibres de bois ou autres matières ligneuses, comprimés ou non, durs ou demi-durs, bruts ou poncés ;
- d) Fabrication de :
 - panneaux à âme épaisse en bois, lattés, lamellés ou panneautés, plaqués de bois ;
 - panneaux de particules replaqués de bois ;
 - panneaux à âme en placages, particules ou fibres de bois, surfacés ou mélaminés ;
 - panneaux stratifiés, peints, prépeints, laqués, enduits, imprimés, plastifiés, etc.

A l'exception de :

- fabrication d'articles en contreplaqués galbés ou moulés (selon nature) ;
- fabrication de bois déroulés ou tranchés pour placages ;
- fabrication d'éléments en bois dits « densifiés » en blocs, planches, lames ou profilés.

Rémunération annuelle garantie 2012

Article 2

En vigueur étendu

(En euros)

	Coefficient	Salaire (base 151,67 heures)
Ouvriers de fabrication	125	16 781
	135	16 795
	145	16 811
	155	16 851
	165	16 965
	175	17 112
	190	17 341
Ouvriers d'entretien	145	16 811
	165	16 965
	175	17 112
	195	17 730
	205	18 662
	225	20 381
Employés et techniciens	125	16 781
	145	16 811
	155	16 851
	175	17 112
	185	17 221
	205	18 662
	240	21 623
	280	24 969
	325	29 063
Agents de maîtrise	190	17 341
	220	19 925
	250	22 502
	290	26 009
	335	29 831

Cadres	300	26 869
	370	32 588
	450	39 432
	540	46 839
	650	56 007
	800	67 989

Barème de la prime d'ancienneté 2012 applicable à compter du premier jour du mois suivant la signature de l'accord

Article 3

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 4

En vigueur étendu

4.1. Dépôt et extension

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt auprès des services compétents du ministère du travail et au greffe du conseil de prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord.

4.2. Adhésion

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

4.3. Dénonciation. - Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et, sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai de 1 an à compter de la fin du préavis.

Accord du 27 mars 2013 relatif à la politique salariale pour l'année 2013

Signataires	
Organisations patronales	L'UIPP ; L'UFC ; Le SFPPB,
Organisations de salariés	La FNCCB CFDT,

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires du présent accord, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises dont l'activité principale relève, dans le cadre de la catégorie 16.21Z (anciennement 20.2Z), de la nomenclature des activités française, des catégories suivantes :

- a) Fabrication de panneaux de contreplaqués multiplis en bois, de toutes épaisseurs, bruts ou poncés ;
- b) Fabrication de panneaux de particules de bois ou autres matières ligneuses, bruts ou poncés ;
- c) Fabrication de panneaux de fibres de bois ou autres matières ligneuses, comprimés ou non, durs ou demi-durs, bruts ou poncés ;
- d) Fabrication de :
 - panneaux à âme épaisse en bois, lattés, lamellés ou panneauautés, plaqués de bois ;
 - panneaux de particules replaqués de bois ;
 - panneaux à âme en placages, particules ou fibres de bois, surfacés ou mélaminés ;
 - panneaux stratifiés, peints, pré-peints, laqués, enduits, imprimés, plastifiés, etc.

A l'exception de :

- fabrication d'articles en contreplaqués galbés ou moulés (selon nature) ;
- fabrication de bois déroulés ou tranchés pour placages ;
- fabrication d'éléments en bois dits « densifiés » en blocs, planches, lames ou profilés.

Rémunération annuelle garantie 2013

Article 2

En vigueur étendu

Base : 151,67 heures.

(En euros.)

Catégorie	Coefficient	Salaire
Ouvriers de fabrication	125	17 164
	135	17 185
	145	17 206
	155	17 252
	165	17 321
	175	17 420
	190	17 610

Catégorie	Coefficient	Salaire
Ouvriers d'entretien	145	17 206
	165	17 321
	175	17 420
	195	18 005
	205	18 942
	225	20 687
Employés et techniciens	125	17 164
	145	17 206
	155	17 252
	175	17 420
	185	17 479
	205	18 942
	240	21 947
	280	25 344
Agents de maîtrise	190	17 610
	220	20 224
	250	22 840
	290	26 399
Cadres	335	30 189
	300	27 194
	370	32 976
	450	39 901
	540	47 396
	650	56 673
800	68 798	

Barème de la prime d'ancienneté 2013 applicable à compter du premier jour du mois suivant la signature de l'accord

Article 3

En vigueur étendu

Base : 151,67 heures.

(En euros.)

Ancienneté										
Coefficient	3 ans		6 ans		9 ans		12 ans		15 ans	
	mensuelle	annuelle	mensuelle	annuelle	mensuelle	annuelle	mensuelle	annuelle	mensuelle	annuelle
Ouvriers de fabrication										
125	30,75	368,95	57,12	685,43	83,34	1 000,09	109,56	1 314,74	135,94	1 631,23
135	31,36	376,27	58,19	698,24	85,02	1 020,21	111,70	1 340,35	138,53	1 662,33
145	31,97	383,58	59,25	711,04	86,69	1 040,33	114,29	1 371,45	141,27	1 695,26
155	32,42	389,07	60,32	723,85	88,07	1 056,80	116,12	1 393,41	144,02	1 728,18
165	32,88	394,56	61,39	736,66	89,74	1 076,92	117,95	1 415,36	146,61	1 759,28
175	34,71	416,51	64,89	778,73	94,93	1 139,12	125,26	1 503,17	155,14	1 861,73
190	37,00	443,95	69,47	833,61	102,09	1 225,10	134,41	1 612,93	166,88	2 002,59
Ouvriers d'entretien										
145	31,97	383,58	59,25	711,04	86,69	1 040,33	114,29	1 371,45	141,27	1 695,26
165	32,88	394,56	61,39	736,66	89,74	1 076,92	117,95	1 415,36	146,61	1 759,28
175	34,71	416,51	64,89	778,73	94,93	1 139,12	125,26	1 503,17	155,14	1 861,73
195	37,76	453,10	70,99	851,91	104,38	1 252,54	137,46	1 649,52	170,85	2 050,16
205	39,44	473,22	74,19	890,32	109,10	1 309,25	144,17	1 730,01	178,77	2 145,28
225	42,48	509,81	80,44	965,33	118,40	1 420,85	156,36	1 876,36	194,32	2 331,88
Employés et techniciens										
125	30,75	368,95	57,12	685,43 €	83,34	1 000,09	109,56	1 314,74	135,94	1 631,23
145	31,97	383,58	59,25	711,04 €	86,69	1 040,33	114,29	1 371,45	141,27	1 695,26
155	32,42	389,07	60,32	723,85 €	88,07	1 056,80	116,12	1 393,41	144,02	1 728,18
175	34,71	416,51	64,89	778,73 €	94,93	1 139,12	125,26	1 503,17	155,14	1 861,73
185	36,08	432,98	67,94	815,32 €	99,20	1 190,34	130,75	1 569,03	163,07	1 956,86
205	39,44	473,22	74,19	890,32 €	109,10	1 309,25	144,17	1 730,01	178,77	2 145,28
240	44,77	537,25	85,17	1 022,04 €	125,42	1 505,00	165,51	1 986,13	206,06	2 472,75
280	51,02	612,26	97,67	1 172,05 €	144,32	1 731,84	190,51	2 286,15	237,47	2 849,60
325	58,19	698,24	111,70	1 340,35 €	165,51	1 986,13	219,17	2 630,07	272,68	3 272,19
Agents de maîtrise										
190	37,00	443,95	69,47	833,61	102,09	1 225,10	134,41	1 612,93	166,88	2 002,59
220	41,72	500,66	78,92	947,04	116,12	1 393,41	153,31	1 839,78	190,36	2 284,32
250	46,45	557,38	88,22	1 058,63	130,29	1 563,54	172,22	2 066,62	213,99	2 567,87
290	52,70	632,38	100,87	1 210,47	148,89	1 786,72	197,22	2 366,64	245,24	2 942,90
335	59,71	716,53	115,05	1 380,60	170,08	2 041,01	225,27	2 703,25	280,46	3 365,49

Article 4

En vigueur étendu

4.1. Dépôt et extension

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt auprès des services compétents du ministère du travail et au greffe du conseil de prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord.

4.2. Adhésion

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

4.3. Dénonciation. - Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et, sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai de 1 an à compter de la fin du préavis.

Accord du 15 juin 2018 relatif à la politique salariale 2018

Signataires	
Organisations patronales	UIPP ; UFC,
Organisations de salariés	CFDT FNCSB ; FIBOPA CFE-CGC ; FG FO construction,

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires du présent accord, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises dont l'activité principale relève, dans le cadre de la catégorie 16.21Z (anciennement 202Z) de la nomenclature des activités françaises, des catégories suivantes :

- a) Fabrication de panneaux de contreplaqués multiplis en bois, de toutes épaisseurs, bruts ou poncés ;
- b) Fabrication de panneaux de particules de bois ou autres matières ligneuses, bruts ou poncés ;
- c) Fabrication de panneaux de fibres de bois ou autres matières ligneuses, comprimés ou non, durs ou demi-durs, bruts ou poncés ;
- d) Fabrication de :
 - panneaux à âme épaisse en bois, lattés, lamellés ou panneautés, plaqués de bois ;
 - panneaux de particules replaqués de bois ;
 - panneaux à âme en placages, particules ou fibres de bois, surfacés ou mélaminés ;
 - panneaux stratifiés, peints, pré-peints, laqués, enduits, imprimés, plastifiés, etc.

À l'exception de :

- fabrication d'articles en contreplaqués galbés ou moulés (selon nature) ;
- fabrication de bois déroulés ou tranchés pour placages ;
- fabrication d'éléments en bois dits « densifiés » en blocs, planches, lames ou profilés.

Dispositions relatives à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires, en application des dispositions des articles L. 2241-3 L. 2241-9, L. 2241-10 (2), L. 2241-11, L. 2241-12 du code du travail et de l'article L. 2241-7 modifié par l'article 2 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les hommes et les femmes, conviennent que la présente négociation vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts moyens de rémunération entre les femmes et les hommes.

(1) Article étendu sous réserve que l'article L. 2241-3 soit entendu comme étant le 1° de l'article L. 2241-5 du code du travail, l'article L. 2241-9 comme étant le L. 2241-17 du code du travail, les articles L. 2241-11 et L. 2241-12 du code du travail comme étant l'article L. 2241-18 du code du travail, l'article L. 2241-7 du code du travail comme étant l'article L. 2241-15.

(Arrêté du 5 août 2019 - art. 1)

(2) Les termes « L. 2241-10, » sont exclus de l'extension, cet article ayant été supprimé par l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective.

(Arrêté du 5 août 2019 - art. 1)

Salaires minima conventionnels mensuels applicables à compter du 1er juillet 2018

Article 3

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 4

En vigueur étendu

Dépôt et extension

Article 4.1

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt auprès des services compétents du ministère du travail et au greffe du conseil de prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord.

Dans le cadre de la demande d'extension du présent accord et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Adhésion

Article 4.2

En vigueur étendu

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

Dénonciation, révision

Article 4.3

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai de 1 an à compter de la fin du préavis.

Accord du 30 juin 2010 relatif à la répartition des sommes versées au FPSPP

Signataires	
Organisations patronales	L'UIPP ; L'UFC ; Le SFPPB,
Organisations de salariés	Le BTP bois FO,
Organisations dénonçantes	UFC, par lettre du 26 septembre 2014 (BO n°2014-44) UIPP, par lettre du 26 septembre 2014 (BO n°2014-44)

Préambule

En vigueur non étendu

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

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

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

Aussi, les partenaires sociaux de la branche de l'industrie des panneaux à base de bois ont décidé de conclure un accord sur ce thème en ayant comme objectif une optimisation des différentes sources de financement des actions de formation que sont le plan de formation et les fonds de la professionnalisation.

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

Article 1er

En vigueur non étendu

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires du présent accord, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises dont l'activité principale relève, dans le cadre de la catégorie 16.21Z (anciennement 202Z) de la nomenclature des activités françaises, des catégories suivantes :

- a) Fabrication de panneaux de contreplaqués multiplis en bois, de toutes épaisseurs, bruts ou poncés ;
- b) Fabrication de panneaux de particules de bois ou autres matières ligneuses, bruts ou poncés ;
- c) Fabrication de panneaux de fibres de bois ou autres matières ligneuses, comprimés ou non, durs ou demi-durs, bruts ou poncés ;
- d) Fabrication de :
 - panneaux à âme épaisse en bois, lattés, lamellés ou panneautés, plaqués de bois ;
 - panneaux de particules replaquéés de bois ;
 - panneaux à âme en placages, particules ou fibres de bois, surfacés ou mélaminés ;
 - panneaux stratifiés, peints, pré-peints, laqués, enduits, imprimés, plastifiés, etc.

A l'exception de :

- fabrication d'articles en contreplaqués galbés ou moulés (selon nature) ;
- fabrication de bois déroulés ou tranchés pour placages ;
- fabrication d'éléments en bois dits « densifiés » en blocs, planches, lames ou profilés.

Article 2

En vigueur non étendu

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

Compte tenu de l'analyse chiffrée, communiquée par l'OPCIBA, des dépenses « professionnalisation » de l'industrie des panneaux à base de bois sur les années 2007, 2008 et 2009, les signataires décident d'imputer sur la participation des entreprises au titre de la professionnalisation le montant total du prélèvement à verser au FPSPP.

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

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent accord est à durée déterminée. Il ne s'appliquera que pour la collecte 2011 au titre des rémunérations versées au cours de l'année 2010.

Les conditions et les résultats de la mise en œuvre des dispositions du présent article 2 seront examinés par la commission paritaire nationale de l'emploi de l'industrie des panneaux à base de bois (CPNE).

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

Article 4

En vigueur non étendu

4.1. Dépôt et extension

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt auprès des services compétents du ministère du travail et au greffe du conseil des prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord.

4.2. Adhésion

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

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai de 1 an à compter de la fin du préavis.

Dénonciation par lettre du 26 septembre 2014 de l'UFC de l'accord du 30 juin 2010 et de son avenant n° 1 du 7 juillet 2011

En vigueur non étendu

Paris, le 26 septembre 2014.

UFC

6, avenue de Saint-Mandé

75012 Paris

Monsieur,

La loi du 5 mars 2014 modifie de manière importante les dispositifs qui régissaient jusqu'à présent les collectes versées par les entreprises au titre de la formation professionnelle, et notamment ceux relatifs au plan de formation. La principale modification concerne en effet l'obligation minimale pour les entreprises de 20 salariés et plus de consacrer au moins 0,90 % de la masse salariale au titre des actions de formation éligibles au titre du plan de formation.

Cette obligation sera désormais fixée pour les collectes futures non plus à hauteur de 0,90 %, mais :

- à hauteur de 0,20 % pour les entreprises de 10 à 49 salariés ;
- à hauteur de 0,10 % pour les entreprises de 50 à 299 salariés ;
- sera supprimée pour les entreprises de plus de 300 salariés.

Lorsque l'OPCA 3 + a été créé, l'UFC et le syndicat des fabricants de panneaux plaqués bois avaient donné mandat pour atteindre le seuil de 100 millions d'euros requis par la loi pour les OPCA, de créer une obligation conventionnelle à hauteur de 0,50 % (prise sur le 0,90 % de la loi) qui devait être versée par nos entreprises auprès de l'OPCA 3 +.

Compte tenu des modifications apportées par la loi du 5 mars 2014 évoquée ci-dessus, l'UFC (qui représente également désormais les entreprises du syndicat des fabricants de panneaux plaqués bois) estime qu'il est impossible de maintenir une obligation conventionnelle de 0,50 % de la masse salariale, à partir du moment où l'obligation légale disparaît elle-même.

En conséquence, l'UFC vous notifie par la présente la dénonciation de l'accord national du 30 juin 2010 et de son avenant n° 1 du 7 juillet 2011 relatifs à la collecte des contributions de formation professionnelle continue dans l'industrie des panneaux à base de bois.

Nous tenons à vous informer, par ailleurs, que la prochaine réunion paritaire comportera à son ordre du jour la question de la réforme de la formation professionnelle, celle du sort et de la gestion de l'ensemble des contributions de formation, ainsi que la réflexion des mesures à prendre dans le cadre de la période transitoire d'octobre 2014 au 28 février 2016.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

La déléguée générale UFC.

Dénonciation par lettre du 26 septembre 2014 de l'UIPP de l'accord du 30 juin 2010 et de son avenant n° 1 du 7 juillet 2011

En vigueur non étendu

Paris, le 26 septembre 2014

UIPP

6, avenue de Saint-Mandé

75012 Paris

Monsieur,

La loi du 5 mars 2014 modifie de manière importante les dispositifs qui régissaient jusqu'à présent les collectes versées par les entreprises au titre de la formation professionnelle, et notamment ceux relatifs au plan de formation. La principale modification concerne en effet l'obligation minimale pour les entreprises de 20 salariés et plus de consacrer au moins 0,90 % de la masse salariale au titre des actions de formation éligibles au titre du plan de formation.

Cette obligation sera désormais fixée pour les collectes futures non plus à hauteur de 0,90 %, mais :

- à hauteur de 0,20 % pour les entreprises de 10 à 49 salariés ;
- à hauteur de 0,10 % pour les entreprises de 50 à 299 salariés ;
- sera supprimée pour les entreprises de plus de 300 salariés.

Lorsque l'OPCA 3 + a été créé, l'UIPP avait donné mandat pour atteindre le seuil de 100 millions d'euros requis par la loi pour les OPCA, de créer une obligation conventionnelle à hauteur de 0,50 % (prise sur le 0,90 % de la loi) qui devait être versée par nos entreprises auprès de l'OPCA 3 +.

Compte tenu des modifications apportées par la loi du 5 mars 2014 évoquée ci-dessus, l'UIPP estime qu'il est impossible de maintenir une obligation conventionnelle de 0,50 % de la masse salariale, à partir du moment où l'obligation légale disparaît elle-même.

En conséquence, l'UIPP vous notifie par la présente la dénonciation de l'accord national du 30 juin 2010 et de son avenant n° 1 du 7 juillet 2011 relatifs à la collecte des contributions de formation professionnelle continue dans l'industrie des panneaux à base de bois.

Nous tenons à vous informer, par ailleurs, que la prochaine réunion paritaire comportera à son ordre du jour la question de la réforme de la formation professionnelle, celle du sort et de la gestion de l'ensemble des contributions de formation, ainsi que la réflexion des mesures à prendre dans le cadre de la période transitoire d'octobre 2014 au 28 février 2016.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Le secrétaire général.

Accord du 4 novembre 2015 relatif à la protection sociale complémentaire et à la création d'un régime frais de santé

Signataires	
Organisations patronales	FNB ; FFB ; GPFFB ; FNLS ; SEI ; FNIB ; UNFFB ; FABOMU ; UFFEP ; FNIMTMB ; FNMIAMB ; CB ; SNIELB ; SNFMF ; SNAPB ; FIFAS ; FBT ; SNCB ; FTF.
Organisations de salariés	FNCB CFDT ; FG FO construction.

Préambule

En vigueur étendu

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles des industries du bois et de l'importation des bois, compte tenu :

- de la généralisation de la complémentaire santé prévue par la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi ;
- de l'obligation de respecter la couverture minimale de garanties dite « panier de soins ANI », telle que définie par le décret n° 2014-1025 du 8 septembre 2014 relatif aux garanties d'assurance complémentaire santé des salariés mises en place en application de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale ;
- de la fin des clauses de désignation et de migration suite à la décision du Conseil constitutionnel du 13 juin 2013, imposant le principe de la liberté d'entreprendre et la liberté contractuelle des employeurs dans le choix de l'organisme assureur qui couvrira l'ensemble de leurs obligations conventionnelles en matière de protection sociale complémentaire ;
- de la nécessité de prendre en compte les plafonds et planchers de garanties du nouveau cahier des charges des contrats dits « responsables »,

ont décidé de négocier un accord national relatif au panier de soins minimal, afin de pouvoir proposer aux entreprises et salariés des entreprises dont les activités figurent dans le champ d'application du présent accord une offre référencée destinée à leur permettre de disposer d'une réponse adaptée à la généralisation de la couverture complémentaire santé à compter du 1er janvier 2016.

Ils ont convenu de la mise en œuvre de ce socle minimal de garanties par une offre référencée, mais faisant l'objet d'un suivi par les partenaires sociaux de la branche professionnelle.

Ce régime concernera les salariés des entreprises du secteur relevant du champ d'application de l'accord, à l'exclusion de ceux relevant d'autres dispositions conventionnelles spécifiques (exemple : VRP).

Article 1er

En vigueur étendu

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 placage, 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
Emballages 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 multiformes)	4805/20.5Z
Fibre 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 brosse : 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., fabrication de brosses à habits et à chaussures	32.91Z

À l'exception des entreprises dont l'activité principale est consacrée au pin maritime dans les zones de la forêt de Gascogne.

Article 2

En vigueur étendu

Le régime complémentaire santé mis en place dans la branche s'applique à toutes les entreprises dont l'activité relève du champ d'application du présent accord.

Les dispositions du présent accord prendront effet en application des dispositions de l'article 11.

Il est rappelé que la complémentaire santé est obligatoire pour tous les salariés, *ayant 2 mois d'ancienneté* (1), à l'exception, le cas échéant, de ceux qui peuvent être dispensés d'affiliation dans les conditions exposées à l'article 3 du présent accord.

Cependant, les entreprises ou groupes d'entreprises qui ont mis en place un régime « frais de santé » avant la date d'extension du présent accord ne sont pas tenu.e.s d'appliquer les dispositions du présent accord qui vise le panier de soins minimum obligatoire.

Au cas où une entreprise, notamment du fait de la souscription antérieure à la prise d'effet du présent accord paritaire de branche d'un régime « frais de santé » comportant des garanties supérieures à celles définies dans le présent accord auprès d'un autre organisme assureur, viendrait à rejoindre le régime professionnel, une pesée spécifique du risque représenté par cette entreprise ou cet établissement serait réalisée afin d'en tirer les conséquences au regard de la mutualisation professionnelle.

Dans ce cas, les organismes assureurs calculeront la prime nécessaire à la constitution des provisions correspondantes et à la sauvegarde de l'équilibre technique du régime professionnel.

(1) Mots exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent à l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale.
(Arrêté du 7 avril 2017 - art. 1)

Article 3

En vigueur étendu

Cette possibilité de dispense d'adhésion concernera les salariés qui relèvent de l'une des situations définies ci-après et qui en font la demande écrite auprès de l'employeur en apportant les justificatifs nécessaires :

- salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;
- salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- salariés bénéficiaires de l'ACS ou de la CMU-C. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
- salariés couverts par une assurance individuelle au moment de la mise en place du dispositif ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
- salariés qui bénéficient, y compris en tant qu'ayants droit, à condition de le justifier chaque année, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de garantie « frais de santé » conforme à un de ceux visés ci-après (voir arrêté du 26 mars 2012 relatif aux facultés de dispense d'adhésion) :
 - dispositif de protection sociale complémentaire (y compris étranger) présentant un caractère collectif et obligatoire (ainsi, la dispense d'adhésion ne peut jouer, pour un salarié ayant droit au titre de la couverture dont bénéficie son conjoint salarié dans une autre entreprise, que si ce dispositif prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire) ;
 - régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, en application des articles D. 325-6 et D. 325-7 du code de la sécurité sociale ;
 - régime complémentaire relevant de la caisse d'assurance maladie des industries électriques et gazières (CAMIEG) ;
 - régime complémentaire « frais de santé » facultatif référencé de la fonction publique d'État, dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'État et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;
 - régime complémentaire « frais de santé » facultatif (contrat labellisé ou convention de participation) de la fonction publique territoriale dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;
 - contrats d'assurance de groupe dits « Madelin » ;
 - régime spécial de sécurité sociale des gens de mer (ENIM) ;
 - caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF (CPRPSNCF).

Dans tous les cas, l'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés. Cette demande comporte la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

Pour les salariés qui travaillent régulièrement et simultanément pour le compte de plusieurs employeurs, le caractère collectif des garanties n'est pas remis en cause lorsque, pour une garantie donnée, la contribution due par l'employeur fait l'objet d'un partage par quotes-parts entre chacun d'entre eux selon les conditions qu'ils déterminent conjointement.

La mise en œuvre des cas de dispense prévus par le présent article s'entend sans préjudice de l'application aux salariés concernés qui le souhaitent des dispositions de l'article 11 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 faisant obstacle à ce que les salariés employés par l'entreprise lors de la mise en place par voie de décision unilatérale de l'employeur d'un système de garanties collectif couvrant les risques que ces dispositions mentionnent soient contraints de cotiser contre leur gré à ce système.

Article 4

En vigueur étendu

1. Financement du dispositif

Le financement du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur, afin de couvrir les garanties du panier de soins minimum obligatoire « frais de santé » définies par le présent accord, au titre du seul salarié, est assuré par une cotisation répartie de la façon suivante :

- 50 % minimum à la charge de l'employeur ;
- 50 % maximum à la charge du salarié.

En tout état de cause, si le salarié souhaite étendre facultativement sa couverture « frais de santé » à ses ayants droit ou s'il souhaite souscrire des garanties facultatives optionnelles en complément de celles du panier de soins minimum obligatoire, il devra en assurer la totalité du financement.

En revanche, si l'employeur, dans le cadre des dispositions de l'acte juridique (défini à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale) instituant ou modifiant les garanties collectives applicables à ses salariés choisit de les améliorer, une répartition différente plus avantageuse peut être retenue.

2. Salarié à employeurs multiples

Le cas particulier d'un salarié travaillant régulièrement et simultanément pour le compte de plusieurs employeurs relevant du champ d'application du présent accord est régi comme suit :

- pour les garanties collectives complémentaires « frais de santé », le salarié et un seul de ses employeurs cotisent auprès de l'organisme assureur mettant en œuvre la présente couverture. Les signataires décident que cet employeur est celui auprès duquel le salarié acquiert en premier la condition d'ancienneté requise pour bénéficier des garanties collectives du présent accord, sauf accord exprès écrit entre les employeurs et le salarié.

Par ailleurs, le caractère collectif et obligatoire de la couverture frais de santé ne pourra être considéré comme respecté qu'à la condition que le salarié se

dispense d'adhérer, conformément aux modalités décrites à l'article 3 ci-dessus, à la couverture collective mise en place auprès du ou des autres employeurs à compter de l'acquisition de la condition d'ancienneté requise pour le bénéfice du dispositif.

Article 5

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article R. 242-1-1,5°, du code de la sécurité sociale et du 6° du I-A de l'article 1er de la loi relative à la sécurisation de l'emploi, la couverture complémentaire frais de santé, en application du présent accord, ainsi que la cotisation qui la finance - des salariés relevant du régime local d'assurance maladie complémentaire obligatoire des départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle défini à l'article L. 761-3 du code rural et de la pêche maritime - sont adaptées compte tenu du niveau des garanties assuré par ce régime local.

Article 6

En vigueur étendu

6.1. Loi Evin « frais de santé »

Dans le cadre des dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques, dite « loi Evin », et sous condition d'avoir bénéficié effectivement du dispositif frais de santé du présent accord, l'organisme assureur maintient cette couverture à titre individuel avec des garanties identiques à celles des salariés actifs, sans condition de période probatoire ni d'examen ou de questionnaire médicaux.

En tout état de cause, conformément aux dispositions de l'article 1er du décret n° 90-769 du 30 août 1990, les tarifs applicables aux personnes visées aux alinéas précédents ne peuvent pas être supérieurs de plus de 50 % aux tarifs globaux correspondant à la part finançant la couverture du salarié actif.

Cette adhésion est purement facultative. Elle est à la charge du seul bénéficiaire et n'emporte aucune obligation pour l'employeur en matière de cotisations ou de prestations.

6.2. Portabilité

Les salariés bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1. Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.
2. Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur.
3. Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise.
4. Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.
5. L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article.
6. L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

Le maintien est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties mentionnées au premier alinéa à la date de la cessation du contrat de travail.

Article 7

En vigueur étendu

1. Rôle du comité

Les organisations professionnelles et syndicales signataires du présent accord ont décidé de constituer un comité paritaire de suivi dont les missions sont notamment les suivantes :

- faire le bilan des entreprises et salariés couverts par les dispositifs créés à partir des éléments transmis par le ou les organismes référencés, y compris pour les options qui auront pu être mises en œuvre dans les entreprises à titre facultatif ;
 - ces éléments devront indiquer :
 - l'identification des entreprises par secteur d'activité et par secteur géographique (région, département le cas échéant) et le nombre de salariés couverts ;
 - l'indication de l'existence d'un régime spécifique conventionnel local ;
 - faire le bilan annuel de l'application de l'accord national du 4 novembre 2015 : évolutions et résultats globaux du régime « frais de santé » mis en place.
- Ce bilan comportera la présentation des données par famille professionnelle avec l'état des cotisations encaissées, l'état des prestations versées par poste de dépense ;
- examiner les avis relatifs à l'évolution du régime en fonction des éléments à transmettre à la commission paritaire de suivi de l'accord national du 4 novembre 2015 ;
 - vérifier que les objectifs professionnels et de mutualisation sont réalisés dans les meilleures conditions ;
 - consolider les différentes données statistiques sur les entreprises et les salariés.

Le comité paritaire de suivi examinera dans le cadre de sa mission le montant :

- des cotisations perçues ;
- des frais de gestion ;
- des prestations versées ;
- des revalorisations instituées ;
- des différentes provisions constituées ;
- les règles relatives à la constitution des provisions réglementaires et autres ;
- les données démographiques liées au fonctionnement du régime (nombre de salariés, pyramide des âges, répartition hommes-femmes).

A ce titre, il appartiendra au comité paritaire de définir les mesures appropriées qu'il jugera utiles et nécessaires.

2. Composition du comité paritaire de suivi

Il est créé entre les signataires du présent accord un conseil paritaire de suivi composé d'un représentant par organisation syndicale de salariés signataire du présent accord et d'un nombre équivalent de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

Le conseil paritaire de suivi se réunit au moins une fois par an.

Il prend connaissance du bilan annuel établi par le ou les organismes référencés, fait toutes propositions utiles, tant à l'organisme gestionnaire qu'à la commission paritaire plénière. (1)

(1) Alinéa exclu de l'extension en tant qu'il contrevient à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.
(Arrêté du 7 avril 2017 - art. 1)

Article 8

En vigueur étendu

Le régime « frais de santé » mis en œuvre par le présent accord fera l'objet d'une révision, dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord, pour permettre aux partenaires sociaux signataires d'en réexaminer, au vu des résultats techniques et financiers enregistrés pendant la période écoulée, les conditions tant en matière de garanties que de financement et de choix de ou des organismes référencés.

En cas de dénonciation du présent accord, de changement d'organisme référencé, les prestations en cours de service seront maintenues par l'organisme quitté à leur niveau atteint à la date de la résiliation.

En tout état de cause, en cas de dénonciation de l'accord par l'organisme gestionnaire ou par les partenaires sociaux qui ont créé le présent régime, l'ensemble des provisions techniques, financières et de gestion constitué auprès de l'ancien organisme devra être transféré auprès du nouvel organisme gestionnaire avec communication de tous les éléments financiers et techniques justifiant la création et le montant desdites provisions.

Les modalités de mise en œuvre pratique des garanties prévues par l'accord feront l'objet d'une convention de référencement qui définira entre le ou les organismes référencés et les partenaires sociaux la mise en œuvre et le suivi des dispositions du présent accord.

(1) Article exclu de l'extension en tant qu'il contrevient à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.
(Arrêté du 7 avril 2017 - art. 1)

Article 9

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord et couverts collectivement par les garanties frais de santé bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Article 10

En vigueur étendu

Les prestations ci-dessous s'entendent en complément de la sécurité sociale et dans la limite des frais engagés.

Nature des frais	Panier de soins	
	Remboursement du régime de base	Remboursement complémentaire
Frais Médicaux		
Honoraires de praticien : généralistes, spécialistes, chirurgiens-dentistes, sages-femmes	70%	30%
Auxiliaires médicaux : infirmières, masseurs kinésithérapeutes, orthophonistes, orthoptistes, pédicures-podologue	60%	40%
Analyses, examens de laboratoire	60% ou 70%	40% ou 30%
Radiologie, actes techniques	70%	30%
Actes de prévention responsables ⁽¹⁾	De 35% à 70%	De 65% à 30%
Pharmacie		
Médicaments reconnus comme « majeurs » (ancienne vignettes blanches)	65%	35%
Optique (remboursé par le régime de base)		
Verres + Monture (remboursement complémentaire par le bénéficiaire et pour 2 ans ⁽²⁾)		
Monture + 2 verres simples ⁽³⁾	60%	Crédit de 100€
Monture + 2 verres complexes ⁽⁴⁾	60%	Crédit de 200€
Monture + 1 verre simple et 1 verre complexe	60%	Crédit de 150€
Lentilles	60%	40%
Dentaire		
Soins dentaires	70%	30%
Prothèses dentaires remboursées par le régime de base (hors couronne implantoportée)	70%	55%
Orthodontie remboursée par le régime de base	70% ou 100%	55% ou 25%
Appareillage		
Fournitures médicales, pansements, grands et petits appareillages, orthopédie, prothèses sauf prothèses auditives	60% ou 100%	40% à 0%
Prothèses auditives remboursées par le régime de base	60%	40%
Hospitalisation médicale ou chirurgicale (secteur conventionné)		
Frais de soins et de séjour	80% ou 100%	20% ou 0%
Forfait journalier (sans limitation de durée)	-	Frais réels
Divers		
Transports remboursés par le régime de base	65%	35%

(1) Actes de prévention (au sens de l'arrêté du 8 juin 2006) :

- détartrage annuel effectué en 2 séances maximum;
- ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans ;
- scellement des sillons avant 14 ans ;
- dépistage Hépatite B ;
- bilan du langage avant 14 ans ;
- dépistage des troubles de l'audition après 50 ans;
- vaccinations (diphtérie, tétanos, poliomyélite, coqueluche, hépatite B, BCG, rubéole, pneumocoques, selon âge).

(2) La période de prise en charge de 2 ans est réduite à un an pour les enfants de moins de 18 ans et les personnes dont la vue évolue.

(3) Verres simples : sphère comprise entre -6 ou +6 dioptries ou cylindre = 4dioptries

(4) Verres complexes :

- verres simple foyer (sphère> -6 ou +6 dioptries ou cylindre> +4 dioptries) ;
- verres multifocaux ;
- verres progressifs.

Article 11

En vigueur étendu

1. Date d'effet

Le présent accord prend effet à compter du 1er janvier 2016.

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 de 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.

3. Clause de sauvegarde

Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec des dispositions ultérieures de nature législative, réglementaire ou conventionnelle, 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.

4. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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.

Accord professionnel du 19 décembre 2018 relatif à l'OPCO 21

Signataires

	Signataires
Organisations patronales	<p>Pour la branche de la chimie : France Chimie ; FEBEA ; FIPEC ; FNCG ; Pour la branche du pétrole : UFIP ; Pour la branche des industries pharmaceutiques, pour les entreprises du médicament : LEEM ; Pour la fabrication et le commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire : FACOPHAR Santé ; SIMV ; SIDIV ; Pour la branche de la plasturgie : Fédération de la plasturgie et des composites ; Plastalliance SNPCBFA ; Pour l'intersecteur papier carton, pour la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la production des papiers, cartons et celluloses (IDCC 0700) : UNIDIS ; Pour la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la production des papiers, cartons et celluloses (IDCC 1492) : UNIDIS ; Pour la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la transformation des papiers, cartons et de la pellicule cellulosique (IDCC 0707) : UNIDIS ; Pour la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la transformation des papiers et cartons et industries connexes (IDCC 1495) : UNIDIS ; Pour la convention collective nationale pour le personnel des industries de cartonnage (IDCC 0489) : FFCP ; CAP ; Pour la convention collective nationale des instruments à écrire et industries connexes (IDCC 715) : SGIEIC ; Pour l'ameublement et le bois, pour la convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement (IDCC 1411) : UNAMA ; Union nationale des industries de l'ameublement français ; Pour la convention collective nationale des industries des panneaux à base de bois (IDCC 2089) : UIPC ; UIPP ; Pour les matériaux de construction, pour les trois conventions collectives nationales des industries de carrières et de matériaux modifiés (IDCC 0087), (IDCC 0135), (IDCC 0211) : UNICEM ; FIB ; Pour la convention collective nationale des industries céramiques de France (IDCC 1558) : CICF ; Pour les trois conventions collectives nationales de l'industrie de la fabrication des ciments (IDCC 0363), (IDCC 0832), (IDCC 0833) : SFIC ; Pour la convention collective nationale des industries des tuiles et briques (IDCC 1170) : FFTB ; Pour la convention collective nationale des industries de la fabrication de la chaux (IDCC 3151) : UPC ; Pour le statut des énergies électriques et gazières : UFE ; UNEMIG ; Pour la branche de la métallurgie : UIMM ; Pour la branche des industries et le commerce de la récupération : FEDEREC ; Pour la branche du caoutchouc : SNCP ; Ucaplast,</p>

Signataires

	<p>Pour la branche de la chimie : FCE-CFDT ; CFE-CGC chimie ; CGT-FO ; FNIC CGT ; Pour la branche du pétrole : CFE-CGC pétrole ; Fédéchimie CGT-FO ; FNIC CGT ; FCE CFDT ; Pour la branche des industries pharmaceutiques, pour les entreprises du médicament : FCE CFDT ; CFE-CGC chimie ; CMTE CFTC ; FNIC CGT ; Fédération nationale de la pharmacie LABM FO ; Pour la fabrication et le commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire : FCE CFDT ; CFE-CGC chimie ; CMTE CFTC ; FNIC CGT ; Fédération nationale de la pharmacie LABM FO ; Pour la branche de la plasturgie : FCE CFDT ; CFE-CGC chimie ; CMTE CFTC ; FNIC CGT ; Fédération nationale des industries chimiques CGT-FO ; Pour l'intersecteur papier carton, pour la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la production des papiers, cartons et celluloses (IDCC 0700) : FCE CFDT ; FIBOPA CFE-CGC ; FILPAC CGT ; FG FO construction ; Pour la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la production des papiers, cartons et celluloses (IDCC 1492) : FCE CFDT ; FIBOPA CFE-CGC ; FILPAC CGT ; FG FO construction ; Pour la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la transformation des papiers, cartons et de la pellicule cellulosique (IDCC 0707) : FCE CFDT ; FIBOPA CFE-CGC ; FILPAC CGT ; FG FO construction ; Pour la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la transformation des papiers et cartons et des industries connexes (IDCC 1495) : FCE CFDT ; FIBOPA CFE-CGC ; FILPAC CGT ; FG FO construction ; Pour la convention collective nationale pour le personnel des industries de cartonnage (IDCC 0489) : FCE CFDT ; FIBOPA CFE-CGC ; FILPAC CGT ; FG FO construction ;</p>
Organisations de salariés	<p>Pour la convention collective nationale des instruments à écrire et industries connexes (IDCC 715) : FCE CFDT ; CFE-CGC chimie ; FNIC CGT ; Pour l'ameublement et le bois, pour la convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement (IDCC 1411) : FIBOPA CFE-CGC ; Pour la convention collective nationale des industries des panneaux à base de bois (IDCC 2089) : BATIMAT-TP CFTC ; FIBOPA CFE-CGC ; Pour les matériaux de construction, pour les trois conventions collectives nationales des industries de carrières et de matériaux modifiés (IDCC 0087), (IDCC 0135), (IDCC 0211) : BTP SICMA CFE-CGC ; BATIMAT-TP CFTC ; Pour la convention collective nationale des industries céramiques de France (IDCC 1558) : BTP SICMA CFE-CGC ; BATIMAT-TP CFTC ; FNTVC CGT ; Pour les trois conventions collectives nationales de l'industrie de la fabrication des ciments (IDCC 0363), (IDCC 0832), (IDCC 0833) : BTP SICMA CFE-CGC Pour la convention collective nationale des industries des tuiles et briques (IDCC 1170) : BTP SICMA CFE-CGC ; BATIMAT-TP CFTC ; FNTVC CGT ; Pour la convention collective nationale des industries de la fabrication de la chaux (IDCC 3151) : BTP SICMA CFE-CGC ; Pour le statut des énergies électriques et gazières : FCE CFDT ; CFE-CGC ; FNEM FO ; Pour la branche de la métallurgie : CFE-CGC ; FO ; CFDT ; CGT ; Pour la branche des industries et le commerce de la récupération : CFE-CGC ; FO ; CFDT ; CFTC FGT SNED ; Pour la branche du caoutchouc : FCE CFDT ; Fédéchimie FO ; CFE-CGC chimie ; FNIC CGT ;</p>

Préambule

En vigueur étendu

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel modifie en profondeur le paysage de la formation professionnelle et de l'apprentissage, en particulier sa gouvernance, par les nouvelles missions qu'elle confie aux opérateurs de compétences.

En parallèle, les entreprises industrielles et manufacturières, et leurs salariés, doivent en permanence s'adapter pour maintenir et développer leur niveau de compétences et de qualifications, et répondre, sans cesse, à de nouveaux défis, qu'ils soient économiques, démographiques, technologiques, environnementaux ou liés à la transition énergétique.

Dans ce contexte, les signataires souhaitent marquer, par le présent accord, leur résolution commune de partager, au sein d'un opérateur de compétences (OPCO) industriel, leurs moyens, approches, bonnes pratiques et outils avec pour objectif de mieux répondre aux enjeux de développement des compétences et qualifications des salariés des entreprises industrielles, et mettre ainsi en place de nouvelles collaborations au service de davantage de transversalité.

D'ores et déjà, les branches industrielles ont su se rassembler autour de la création de certificats de qualification professionnelle interbranche à caractère industriel (CQPI) permettant de valider des capacités/compétences professionnelles communes à plusieurs branches de l'industrie.

Par la création d'un OPCO interbranches industriel, ils entendent franchir un nouveau cap pour défendre les intérêts des parties dans un cadre rénové, tout en préservant les politiques et les spécificités de chaque branche composant l'OPCO avec la création de sections paritaires professionnelles et la mise en place d'un service de proximité au plus près des besoins de toutes les entreprises. La création de cet OPCO est une opportunité pour la sécurisation des parcours professionnels des salariés par la mise en place d'un espace cohérent sur un champ professionnel répondant à une proximité des parcours et des compétences.

Avec cette nouvelle étape, ils affichent leur volonté de poursuivre et d'amplifier les collaborations entre les branches, pour mieux prendre en compte, dans le cadre d'une gouvernance paritaire, la proximité des métiers, des emplois et des qualifications.

Ils décident ainsi de répondre aux enjeux d'attractivité des métiers industriels, de développement de l'alternance, d'anticipation des évolutions en matière d'emploi et compétences, de certifications professionnelles et d'accompagnement des plans de développement des compétences des très petites entreprises et de leurs salariés.

À travers la création de l'OPCO « Regroupement pour l'emploi et les compétences dans l'industrie », ils expriment leur confiance dans l'avenir des industries.

Article 1er

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, il est constitué un opérateur de compétences (OPCO) entre les branches relevant du champ d'application du présent accord, visé à l'article 11.

Ces branches désignent l'OPCO ainsi créé comme leur opérateur de compétences.

Cet OPCO est constitué sous la forme d'une association sans but lucratif régie par la loi du 1er juillet 1901, dont la gestion est paritaire.

Il prend le nom d'opérateur de compétences interindustriel, désigné sous le sigle « OPCO 2I ».

Article 2

En vigueur étendu

Les branches composant l'OPCO sont :

1. Les branches relevant du champ d'application du présent accord et au sein desquelles il a été conclu conformément à l'article L. 2232-6 du code du travail ;
2. Les branches, non visées au 1, ayant adhéré, au sens prévu par le III de l'article L. 6332-1-1 du code du travail, à l'OPCO ;
3. Les branches pour lesquelles l'OPCO aura été désigné par l'autorité administrative en application du 2° du IV de l'article L. 6332-1-1 du code du travail et du IV de l'article 39 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018.

Le champ d'intervention géographique de l'OPCO est national, au sens de l'article L. 2222-1 du code du travail.

Article 3

En vigueur étendu

Dans le respect des dispositions légales et réglementaires, des accords collectifs, des décisions et des orientations de chaque CPNE ou CPNEFP des branches qui le constituent et des avis de chaque section paritaire professionnelle, l'OPCO a pour mission :

- 1° D'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches ;
- 2° D'apporter un appui technique aux branches pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, en particulier pour mener les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications en charge de coordonner les études prospectives des branches, et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
- 3° D'assurer un appui technique aux branches pour leur mission de certification ;
- 4° D'assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;
- 5° De promouvoir les modalités de formation auprès des entreprises, en particulier les formations réalisées en tout ou partie à distance ou en situation de travail ;
- 6° De s'assurer de la qualité des formations qu'il finance, dans les conditions prévues aux articles L. 6316-1 et suivants du code du travail ;
- 7° De collecter et gérer les contributions supplémentaires ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue, versées sur une base volontaire par toute entreprise relevant de son champ d'intervention ;
- 8° De gérer les contributions conventionnelles ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue versées en application d'un accord professionnel national.

Pour assurer ses missions, l'OPCO peut conclure des conventions avec l'État et les régions dans les conditions prévues par la législation.

Article 4

En vigueur étendu

Article 4.1

En vigueur étendu

En application des dispositions légales et réglementaires, l'OPCO dispose des ressources suivantes :

- les ressources et subventions prévues par la loi et les dispositions réglementaires ;
- les contributions conventionnelles ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue versées en application d'un accord professionnel national d'une branche relevant du champ d'intervention de l'OPCO ;
- les contributions supplémentaires ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue, versées sur une base volontaire par toute entreprise relevant du champ d'intervention de l'OPCO.

Article 4.2

En vigueur étendu

L'OPCO assure la gestion des fonds qu'il reçoit au sein de sections financières distinctes :

- 1° La section « Alternance » ;
 - 2° La section « Développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés ».
- Les fonds que reçoit l'OPCO au titre des 1° et 2° sont mutualisés, dès leur réception, au sein de chaque section financière correspondante ;
- 3° Le cas échéant, la section « Travailleurs indépendants », en application de l'article L. 6332-11-1 du code du travail, si un accord de branche le prévoit.
- Les fonds que reçoit l'OPCO au titre du 3° sont mutualisés, dès leur réception, au sein de la section financière correspondante, pour l'ensemble des branches concernées ;
- 4° Le cas échéant, toute section constituée pour recevoir une contribution conventionnelle ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue versée en application d'un accord professionnel national.
- Les fonds que reçoit l'OPCO au titre du 4° sont mutualisés, dès leur réception, au sein de chaque branche concernée ;
- 5° Le cas échéant, toute section constituée pour recevoir une contribution versée sur une base volontaire par une entreprise, ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue.

Article 5

En vigueur étendu

Dans le respect des dispositions légales et réglementaires, des accords collectifs, des décisions et des orientations de chaque CPNE ou CPNEFP des branches qui le constituent et des avis de chaque section paritaire professionnelle, l'OPCO prend en charge, dans les conditions définies par son conseil d'administration :

- 1° Les actions concourant au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés, telles que prévues à l'article L. 6332-17 du code du travail ;
- 2° Les actions concourant au développement de l'alternance, telles que prévues à l'article L. 6332-14 du code du travail ;
- 3° Le cas échéant, si un accord de branche le prévoit, les coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles, tels que prévus à l'article L. 6332-1-3 du code du travail ;
- 4° Le cas échéant, les actions ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue, au moyen des contributions conventionnelles et des contributions supplémentaires versées sur une base volontaire ;
- 5° Le cas échéant, les actions de formation des « travailleurs indépendants », en application de l'article L. 6332-11-1 du code du travail.

L'OPCO finance également les dépenses réalisées pour le fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, des études et outils prospectifs des branches professionnelles qu'il coordonne, ainsi que l'ingénierie de certification professionnelle, dans le cadre des frais de gestion, d'information et de mission prévus au 9° de l'article L. 6332-6 du code du travail, selon les conditions prévues par la convention d'objectifs et de moyens conclue entre l'OPCO et l'État.

Article 6

En vigueur étendu

Il est fait application des dispositions prévues à l'article L. 6332-2-1 du code du travail pour la désignation des porteurs d'un mandat au sein de l'OPCO.

Article 6.1

En vigueur étendu

Une assemblée générale est réunie chaque année pour délibérer sur le rapport d'activité, sur les comptes annuels, et pour donner quitus au conseil d'administration.

Toutes les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs représentatives, au niveau national, dans le champ d'une des branches relevant du champ d'intervention de l'OPCO défini à l'article 2 sont représentées à l'assemblée générale par un délégué qui bénéficie d'un nombre de voix déterminé comme suit.

Le nombre de voix total par collège est de 1 000 voix.

Dans chaque collège, chaque délégué dispose d'un nombre de voix à la fois proportionnel :

- au poids de la masse salariale de la branche dont relève son organisation par rapport à celui de l'ensemble des branches visées à l'article 2 ;
- et, au sein de chaque branche, proportionnel à son audience syndicale ou patronale. L'audience syndicale est celle reconnue aux organisations syndicales de salariés représentatives, au niveau national, pour la signature des accords visés à l'article L. 2232-6 du code du travail. L'audience patronale est celle visée à l'article L. 2261-19 du code du travail.

Au sein de chaque collège, lorsque le poids de chacune des organisations ne leur permet plus d'obtenir un nombre entier de voix, il est fait application, pour l'attribution des voix restantes, de la règle de la plus forte moyenne visée à l'article R. 2314-20 du code du travail. Le poids de chacune des organisations en concurrence est divisé par le nombre, augmenté d'une unité, des voix déjà obtenues par l'organisation. Les différentes organisations sont classées dans l'ordre décroissant des moyennes obtenues. La première voix restante est attribuée à l'organisation ayant la plus forte moyenne. Il est procédé successivement à la même opération pour chacune des voix non pourvues jusqu'à la dernière.

L'assemblée générale ne peut valablement se réunir que si, dans chaque collège, l'ensemble des délégués présents ou représentés détiennent au moins 500 voix.

Les décisions de l'assemblée générale sont adoptées à la condition de recueillir, dans chacun des deux collèges, la majorité qualifiée des voix. La majorité qualifiée est égale aux 2/3 des voix exprimées par collège.

Une assemblée générale extraordinaire peut être convoquée pour modifier les statuts de l'OPCO sur la demande de délégués représentant au moins 1/3 des voix par collège.

Les modalités d'organisation de l'assemblée générale, de l'assemblée générale extraordinaire et de vote sont précisées par les statuts de l'OPCO.

La masse salariale visée au présent article est déterminée conformément à l'article 6.8.

Article 6.2

En vigueur étendu

Article 6.2.1

En vigueur étendu

Le conseil d'administration de l'OPCO est composé de quarante membres répartis, à part égale, entre un collège des organisations syndicales de salariés et un collège des organisations professionnelles d'employeurs. Un commissaire du gouvernement assiste aux réunions dans les conditions prévues par voie réglementaire.

Les membres du conseil d'administration sont désignés pour un mandat d'une durée de 2 ans renouvelable, selon les modalités suivantes :

1° Pour le collège des organisations syndicales de salariés :

De vingt membres titulaires et de vingt membres suppléants, désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives, au niveau national, dans le champ d'au moins une des branches visées à l'article 2 et affiliées à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel (OSRNI), à raison d'un nombre équivalent de sièges par OSRNI.

La répartition des sièges est actualisée, à l'occasion du renouvellement du conseil d'administration.

Les signataires conviennent de demander au ministère du travail une mesure d'audience syndicale dans le périmètre des branches visées à l'article 2. Les conséquences de cette mesure sur la composition du collège des organisations syndicales de salariés sont examinées au sein de la commission de suivi de l'accord visée à l'article 13, afin d'envisager, le cas échéant, la révision du présent accord.

2° Pour le collège des organisations professionnelles d'employeurs :

De vingt membres titulaires et de vingt membres suppléants, désignés par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'au moins une des branches visées à l'article 2, en fonction du poids de la masse salariale de la (des) branche(s) professionnelle(s) composant une section paritaire professionnelle, par rapport à celui de l'ensemble des branches visées à l'article 2.

Toutefois, lorsque le poids de la masse salariale de la (des) branche(s) professionnelle(s) composant une section paritaire professionnelle est supérieur à la moitié de celui de l'ensemble des branches visées à l'article 2, la section paritaire professionnelle concernée dispose, s'agissant des membres titulaires, de dix sièges. Dans cette hypothèse, les dix autres sièges sont attribués à raison d'un siège par section paritaire professionnelle définie à l'article 8 ; le cas échéant, le ou les sièges restants sont attribués en fonction du poids de la masse salariale de la (des) branche(s) composant chaque section paritaire professionnelle, à l'exclusion de celle disposant de la moitié du total des sièges, selon un ordre décroissant et jusqu'à épuisement des attributions, et dans la limite d'un siège supplémentaire par section paritaire professionnelle.

Lorsque plusieurs organisations professionnelles sont représentées au sein d'une section paritaire professionnelle, elles arrêtent, entre elles, les modalités de répartition du (des) siège(s).

La répartition des sièges est actualisée tous les 2 ans, à l'occasion du renouvellement du conseil d'administration, selon le même principe et en fonction des sections paritaires professionnelles existantes à cette date.

La masse salariale visée au présent article est déterminée conformément à l'article 6.8.

6.2.2. Fonctionnement

Les membres suppléants sont désignés, pour chaque collège, dans les conditions respectives fixées à l'article 6.2.1. Ils ne participent aux réunions du conseil d'administration qu'en l'absence des titulaires. À cette occasion, le membre suppléant bénéficie des mêmes droits et pouvoirs que le titulaire s'il avait été présent.

Les décisions du conseil d'administration sont prises à la majorité simple par collège.

Le conseil d'administration se réunit au minimum 6 fois par an.

Le (La) directeur(trice) général(e), ou son (sa) représentant(e), participe aux travaux du conseil d'administration sans voix délibérative. Il (Elle) peut se faire assister de salariés de l'OPCO en fonction de sujets traités.

Lorsqu'un salarié est désigné pour siéger au conseil d'administration, l'employeur lui accorde le temps nécessaire pour participer à ses réunions, ainsi qu'à ses réunions préparatoires, dès lors qu'elles se tiennent au plus tôt lors de la journée précédant la réunion du conseil d'administration.

À cette fin, le salarié respecte un délai de prévenance selon les dispositions conventionnelles dont il relève, ou à défaut, 15 jours calendaires.

L'employeur maintient la rémunération dans les conditions prévues à l'article L. 3142-43 du code du travail. À défaut de disposition contenue dans un accord de branche prévoyant l'attribution de moyens spécifiques pouvant permettre d'indemniser les salariés pendant les réunions préparatoires, l'employeur maintient la rémunération du salarié pendant la durée de ces réunions.

Par ailleurs, en application de l'article L. 6332-1-3 du code du travail, l'OPCO rembourse, dans les conditions fixées par le conseil d'administration, les frais de déplacement, de séjour et de restauration engagés par les salariés concernés.

Ces dispositions s'appliquent à chaque membre suppléant qui remplace un titulaire absent.

En outre, le président ou le vice-président désignés à l'article 6.3 bénéficie, lorsqu'il appartient au collège « salarié », d'une autorisation absence sans perte de rémunération pour une durée au plus égale à 1 journée par mois sous réserve d'en informer leur employeur en respectant un délai de prévenance d'au moins 15 jours calendaires.

Les trésorier, trésorier adjoint, secrétaire, secrétaire adjoint désignés à l'article 6.3 bénéficient, lorsqu'ils appartiennent au collège « salarié », d'une autorisation absence sans perte de rémunération pour une durée au plus égale à 1 demi-journée par mois, sous réserve d'en informer leur employeur en respectant un délai de prévenance d'au moins 15 jours calendaires.

Article 6.3

En vigueur étendu

Le conseil d'administration désigne, parmi ses membres titulaires, un président, un vice-président, un trésorier, un trésorier adjoint, un secrétaire et un secrétaire adjoint, pour la même durée que celle du mandat d'administrateur.

Le président est désigné alternativement dans le collège des organisations professionnelles d'employeurs et dans le collège des organisations syndicales de salariés. Le vice-président, le trésorier et le secrétaire appartiennent obligatoirement à l'autre collège. Le trésorier adjoint et le secrétaire adjoint appartiennent au même collège que le président.

Les missions des membres désignés ci-dessus et le calendrier de mandature sont définis par les statuts de l'OPCO.

Article 6.4

En vigueur étendu

Le conseil d'administration de l'OPCO dispose des pouvoirs les plus étendus pour la gestion de l'organisme conformément aux dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles.

Il peut déléguer, en tant que de besoin, ses pouvoirs, conjointement au président, vice-président, trésorier et trésorier adjoint.

Relèvent en propre des pouvoirs du conseil d'administration paritaire de l'OPCO les missions suivantes :

1° Il arrête les orientations stratégiques de l'OPCO et prend les décisions qui en découlent en suivant les orientations des CPNE ou CPNEFP et des sections paritaires professionnelles ;

2° Il détermine les modalités de participation de l'OPCO aux conventions de partenariat avec les pouvoirs publics ou tout autre partenaire ;

3° Il s'assure de la mise en place de l'organisation permettant la mutualisation et l'optimisation des ressources et des moyens nécessaires à la réalisation des missions ;

4° Il décide du budget ;

5° Il définit, sur la base des décisions et orientations des CPNE ou CPNEFP, des avis des sections paritaires professionnelles, et avec l'appui technique de la commission statutaire compétente, les règles, priorités et conditions de prise en charge des dépenses relatives aux actions, dans le cadre des différentes contributions gérées par l'OPCO, concernant :

a) Les contrats d'apprentissage et de professionnalisation au niveau de prise en charge fixé par les branches ;

b) Les dépenses, frais et actions visés aux articles L. 6332-1-3, L. 6332-11-1, L. 6332-14, L. 6332-15 et L. 6332-17 du code du travail ;

c) Les actions portées par une convention avec l'État en faveur de la formation professionnelle et du développement des compétences des salariés et des demandeurs d'emploi ;

d) Les contrats d'objectifs et de moyens conclus avec les régions en vue du développement de l'apprentissage ;

e) Si un accord de branche le prévoit, pendant une durée maximale de 2 ans, les coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles et les modalités d'imputation correspondantes entre les différentes sections de l'OPCO ;

f) Les dépenses au titre des dispositifs dont la prise en charge est prévue dans le cadre d'une contribution conventionnelle ou supplémentaire versée sur une base volontaire.

6° Il définit, sur décisions et orientations des CPNE ou CPNEFP, des avis des sections paritaires professionnelles, et avec l'appui technique de la commission statutaire compétente, un budget dédié au financement d'études quantitatives et qualitatives nécessaires à l'analyse prospective des emplois et des métiers ainsi qu'aux travaux d'études et de recherches dans le domaine de l'ingénierie de certification et de formation ;

7° Il met en œuvre la répartition et l'affectation des contributions gérées par l'OPCO, dans le respect des sections financières visées à l'article 4.2. À cette fin, il définit les règles particulières de fonctionnement applicables à la ou aux sections financières destinées à accueillir les contributions conventionnelles ou volontaires ;

8° Il détermine le financement des frais de gestion, d'information et de mission incombant au siège de l'association et à ses délégataires ;

9° Il garantit l'équilibre financier de l'OPCO. À ce titre, il suit la consommation des engagements, des réalisations, du niveau de trésorerie et rend les arbitrages nécessaires aux demandes d'utilisation des moyens mutualisés. Il procède à toutes les opérations comptables et financières nécessaires à la bonne gestion. En cas de risque de déséquilibre financier, il prend les décisions les plus adaptées ;

10° Il assure le contrôle de la gestion et de l'utilisation des fonds de l'OPCO et de ses délégataires ;

11° Il s'assure de la conformité des pratiques de ses délégataires au regard des règles, des méthodes et des procédures définies par l'OPCO ;

12° Il entérine la désignation, par les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés, des membres des comités et des commissions statutaires constitués en son sein ;

13° Il entérine, sur proposition des branches concernées, la création, la fusion, la modification du périmètre ou la suppression de sections paritaires professionnelles, dans les conditions prévues à l'article 8.3 ;

14° Il approuve les comptes de l'exercice clos de l'organisme préalablement arrêtés conjointement par le président, le vice-président, le trésorier, le trésorier adjoint, le secrétaire et le secrétaire adjoint ;

15° Il procède à la publicité des comptes ;

16° Il approuve la convention d'objectifs et de moyens (COM) ;

17° Il met en œuvre le suivi régulier et l'évaluation qualitative et quantitative des fonds ;

18° Il adopte le schéma directeur du système d'information ;

19° Il effectue un point à chaque conseil d'administration sur la situation de l'effectif salarié de l'OPCO et de ses délégataires. À cet égard, en fonction des missions de l'OPCO, le conseil d'administration s'efforcera d'obtenir, en particulier lors de la négociation de la COM, les moyens nécessaires au maintien de l'emploi au sein de l'OPCO et de ses délégataires, par rapport à l'effectif des OPCA et de leurs délégataires relevant, à la date de signature du présent accord, du champ d'intervention visé à l'article 2.

20° Il solde les engagements pris en application d'une disposition légale, réglementaire ou d'un accord collectif par les organismes paritaires collecteurs agréés au 31 décembre 2018 relevant du champ d'intervention défini à l'article 2.

Les modalités de fonctionnement, pouvoirs et missions du conseil d'administration sont précisés dans les statuts de l'OPCO.

Article 6.5

En vigueur étendu

Le conseil d'administration crée en son sein cinq commissions statutaires destinées à préparer ses travaux :

- une commission « Alternance » ;

- une commission « Aide au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés » ;

- une commission « Dispositifs mesures d'urgence, indépendants et dispositifs transitoires » ;

- une commission « Appui technique aux branches professionnelles en matière de GPEC et d'observations » ;

- une commission « Appui technique aux branches professionnelles en matière de certification professionnelle ».

Chaque commission statutaire est composée :

Pour le collège des organisations syndicales de salariés :

De dix membres, désignés, parmi leur(s) représentant(s) au sein du conseil d'administration et des sections paritaires professionnelles, par les organisations

syndicales de salariés représentatives dans le champ d'au moins une des branches visées à l'article 2 et affiliées à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel, à raison d'un nombre équivalent de sièges par organisation syndicale de salariés.

La répartition des sièges est actualisée, à l'occasion du renouvellement du conseil d'administration.

Les conséquences de la mesure de l'audience prévue pour le conseil d'administration sur la composition du collège des organisations syndicales de salariés sont examinées au sein de la commission de suivi de l'accord visée à l'article 13, afin d'envisager, le cas échéant, la révision du présent accord.

Pour le collège des organisations professionnelles d'employeurs :

De dix membres, désignés, parmi leur(s) représentant(s) au sein du conseil d'administration et des sections paritaires professionnelles, par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'au moins une des branches composant l'OPCO. Les organisations professionnelles d'employeurs représentatives arrêtent entre elles les modalités de répartition des sièges.

Chaque commission se réunit au minimum une fois par semestre.

En cas d'empêchement d'un membre de la commission, une organisation syndicale de salariés ou une organisation professionnelle d'employeurs peut désigner un membre pour le remplacer à la réunion concernée, sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins 48 heures.

Le (La) directeur (trice) général (e) ainsi que, en tant que de besoin, le personnel compétent de l'OPCO, participent aux travaux des commissions.

Les modalités de fonctionnement et d'animation des commissions statutaires sont définies par les statuts de l'OPCO.

6.5.1. Missions de la commission « Alternance »

La commission « Alternance » propose au conseil d'administration les orientations et priorités de formation et assure le suivi de l'activité et de la situation financière des actions de l'OPCO au titre de l'alternance prévues aux articles L. 6332-1-3, I, 2°, L. 6332-14 et L. 6332-15 du code du travail.

6.5.2. Missions de la commission « Aide au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés »

La commission « Aide au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés » propose au conseil d'administration les orientations et priorités de formation et assure le suivi de l'activité et de la situation financière des actions de l'OPCO au titre de l'aide au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés, prévues aux articles L. 6332-1-3, I, 1° et L. 6332-17 du code du travail.

6.5.3. Missions de la commission « Dispositifs mesures d'urgence, indépendants et dispositifs transitoires »

La commission « Dispositifs mis en place en application d'un accord de branche et dispositifs transitoires » propose au conseil d'administration les orientations et priorités de formation et assure le suivi de l'activité et de la situation financière des actions de l'OPCO au titre des formations engagées au titre d'un accord de branche conclu en vue de faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles et de la formation des indépendants, prévues aux articles L. 6332-1-3, I, 3° et L. 6332-11-1 du code du travail.

Elle propose également au conseil d'administration les orientations et priorités de formation et assure le suivi de l'activité et de la situation financière des dispositifs dont l'OPCO a provisoirement la gestion (compte personnel de formation, formation des demandeurs d'emploi, conseil en évolution professionnelle).

6.5.4. Missions de la commission « Appui technique aux branches professionnelles en matière de GPEC et d'observations »

La commission « Appui technique aux branches professionnelles en matière de GPEC et d'observations » propose au conseil d'administration les orientations et assure le suivi de l'activité et de la situation financière des actions de l'OPCO au titre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, en particulier la consolidation des travaux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des branches.

6.5.5. Missions de la commission « Appui technique aux branches professionnelles en matière de certification professionnelle »

La commission « Appui technique aux branches professionnelles en matière de certification professionnelle » propose au conseil d'administration les orientations et assure le suivi de l'activité et de la situation financière des actions de l'OPCO au titre des diplômes à finalité professionnelle, des titres professionnels et des certifications professionnelles de branche et interbranches.

Article 6.6

En vigueur étendu

6.6.1. Comité de nomination et de rémunération

Il est créé un comité de nomination et de rémunération.

Ce comité est composé, paritairement, du président et du vice-président, du trésorier et du trésorier adjoint de l'OPCO.

Il est chargé d'examiner les candidatures et de choisir le (la) candidat(e) retenu(e) pour assurer les missions de directeur(trice) général(e) de l'OPCO.

Le comité est également chargé de fixer la rémunération du (de la) directeur(trice) général(e) et son évolution.

Les décisions du comité sont adoptées à l'unanimité de ses membres.

Les modalités de fonctionnement du comité de nomination et de rémunération sont précisées dans les statuts de l'association.

6.6.2. Comité d'audit et des finances

Il est créé un comité d'audit et des finances.

Ce comité est composé, paritairement, de cinq membres par collège, désignés parmi les membres du conseil d'administration. Les administrateurs désignés au comité d'audit et des finances ne peuvent pas être des membres visés au premier alinéa de l'article 6.3.

Lors de sa première réunion, le comité d'audit et des finances désigne parmi ses membres un président et un vice-président. Le président du comité d'audit et des finances n'appartient pas au même collège que le trésorier de l'OPCO.

En cas d'empêchement d'un membre, une organisation syndicale de salariés ou une organisation professionnelle d'employeurs peut désigner un membre pour le remplacer à la réunion concernée, sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins 48 heures.

Le comité d'audit et des finances est chargé de contrôler les comptes, la gestion financière et le respect des procédures comptables, financières de l'OPCO et de ses douze délégataires. Il est garant du bon fonctionnement et la pérennité du système commun de gestion et de l'extranet.

Dans ce cadre, il assure le suivi des questions relatives :

- au processus d'élaboration de l'information financière ;
- à l'efficacité des systèmes de contrôle interne, d'identification et de gestion des risques ;
- à l'établissement des comptes annuels ;
- à l'efficacité du système de contrôle des engagements et des réalisations ;
- à la conservation de l'homogénéité du fonctionnement du système d'information.

Il peut se saisir à tout moment de toute question en matière financière et comptable et formuler tous avis ou recommandations au conseil d'administration dans ces domaines.

Pour la réalisation de ses missions, il peut s'appuyer sur les travaux du commissaire aux comptes et sur tout autre moyen précisé par les statuts.

Le comité d'audit et des finances établit chaque année, à l'occasion de l'approbation des comptes de l'OPCO, un rapport remis au conseil d'administration et transmis au commissaire aux comptes.

Les modalités de fonctionnement du comité d'audit et des finances sont définies dans les statuts de l'association.

Article 6.7

6.7.1. Service de proximité de l'OPCO 2l

Pour accomplir ses missions, l'OPCO assure un service de proximité sur l'ensemble du territoire métropolitain auprès des entreprises, en particulier auprès des TPE et PME.

À cette fin, le conseil d'administration de l'OPCO délègue, par voie de conventions, à douze associations sans but lucratif régies par la loi du 1er juillet 1901, la mise en œuvre des missions nécessitant une relation directe avec les entreprises.

Ces associations sont constituées paritairement, au niveau régional. Dans leur périmètre géographique, elles déterminent les implantations de nature à assurer un service de proximité au plus près des besoins.

Elles couvrent la totalité du champ d'intervention professionnel de l'OPCO défini à l'article 2.

Leur champ d'intervention géographique est la région administrative, à l'exception de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur et de la collectivité de Corse qui relèvent d'une même association paritaire.

Ces associations sont dénommées « A2i ». Elles adoptent des statuts selon une trame type validée par le conseil d'administration de l'OPCO.

Enfin, les signataires conviennent que la gestion des contributions des entreprises implantées hors du territoire métropolitain puisse être déléguée à un autre OPCO disposant d'une implantation sur ces territoires.

6.7.2. Composition du conseil d'administration des délégataires

Le conseil d'administration des associations paritaires ainsi constituées est composé :

1° Pour le collège des organisations syndicales de salariés :

De dix membres, désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives, au niveau national, dans le champ d'au moins une des branches visées à l'article 2 et affiliées à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel, à raison d'un nombre équivalent de sièges par organisation syndicale de salariés.

La répartition des sièges est actualisée, à l'occasion du renouvellement du conseil d'administration de l'OPCO.

Les conséquences de la mesure de l'audience prévue pour le conseil d'administration sur la composition du collège des organisations syndicales de salariés sont examinées au sein de la commission de suivi de l'accord visée à l'article 13.

2° Pour le collège des organisations professionnelles d'employeurs :

De dix membres désignés par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'au moins une des branches composant l'OPCO.

Les organisations professionnelles concernées arrêtent, entre elles, les modalités de répartition des sièges. Toutefois, lorsque le poids de la masse salariale d'une branche professionnelle est supérieur à la moitié de celui de l'ensemble des branches professionnelles relevant du champ d'intervention de l'OPCO, la (les) organisation (s) professionnelle (s) relevant de la branche concernée dispose (nt) de cinq sièges au total.

La répartition des sièges est actualisée tous les 2 ans, à l'occasion du renouvellement du conseil d'administration de l'OPCO.

Le conseil d'administration du délégataire désigne, parmi ses membres titulaires, un président et un vice-président, pour la même durée que celle du mandat d'administrateur.

Le président est désigné alternativement dans le collège des organisations professionnelles d'employeurs et dans le collège des organisations syndicales de salariés.

La masse salariale visée au présent article est déterminée conformément à l'article 6.8.

6.7.3. Missions des délégataires

Sous la responsabilité du conseil d'administration de l'OPCO, les délégataires ont ainsi pour missions :

1° D'informer et de sensibiliser les entreprises, en particulier les TPE et PME, sur les différents dispositifs de formation continue ou par apprentissage qu'elles peuvent mobiliser, ainsi que sur les conditions d'intervention financière de l'OPCO, au titre de ces dispositifs ;

2° D'accompagner les entreprises, en particulier les TPE et PME, dans la définition de leurs besoins en formation continue ou par apprentissage et dans l'optimisation des moyens financiers mobilisables pour mettre en œuvre les actions de formation envisagées ;

3° De sensibiliser les entreprises sur l'intérêt d'anticiper leurs besoins en compétences et d'assurer la promotion des outils leur permettant de définir ces besoins ;

4° *D'instruire, conformément aux règles, priorités et critères définis par le conseil d'administration, les dossiers de demande de prise en charge des entreprises au titre de l'alternance et de la formation professionnelle continue ; (1)*

5° De demander à l'OPCO, le règlement des dossiers de demande de prise en charge ;

6° De préparer les documents qui permettront au conseil d'administration et au comité d'audit et des finances d'exercer leurs missions relatives au contrôle de la gestion et de l'utilisation des fonds ;

7° D'accompagner les branches professionnelles pour le développement de l'alternance et la mise en œuvre de conventions cadres de coopération ;

8° D'assurer un suivi territorial des études prospectives des métiers et des qualifications.

La gestion de l'OPCO ne peut être confiée par voie de convention de délégation qu'à un organisme indépendant dont la seule mission est la mise en œuvre de la délégation ainsi prévue.

À titre transitoire, jusqu'à la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance relative à la collecte des contributions des employeurs au titre du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage prévue à l'article 41 de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les délégataires ont également pour mission de collecter, pour le compte de l'OPCO, les contributions prévues à l'article 10.2.1.

6.7.4. Information des délégataires sur leurs activités

Les délégataires rendent compte annuellement au conseil d'administration, aux CPNE ou CPNEFP, aux CPREFP lorsqu'elles existent et aux sections paritaires professionnelles, de leurs activités et de leurs modalités de fonctionnement.

À cette fin, les délégataires leur transmettent, chaque année, un rapport d'activité annuel retraçant l'exécution des missions qui leur ont été confiées, les frais - de gestion, d'information et de mission - afférents à celles-ci, ainsi que le rapport annuel de leur commissaire aux comptes.

La présentation du rapport d'activité annuel est réalisée selon un modèle arrêté par le conseil d'administration, sur proposition du comité d'audit et des finances.

Enfin, le commissaire aux comptes de l'OPCO fait état des investigations qu'il a réalisées auprès des délégataires lors de la présentation de son rapport au conseil d'administration.

À tout moment, le conseil d'administration peut décider de diligenter des audits et contrôles et dénoncer, le cas échéant, les conventions de délégation.

(1) Alinéa exclu de l'extension en ce qu'il contrevient aux dispositions de l'article R. 6332-10 du code du travail.
(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

Article 6.8

En vigueur étendu

Pour l'application des articles 6.1, 6.2 et 6.7.2, la masse salariale prise en compte est celle correspondant aux dernières données disponibles au 1er janvier 2019 et retenue par l'association de gestion du fonds paritaire national (AGFPN), pour l'attribution des fonds dédiés au financement du dialogue social. Par exception, pour les deux premières années d'exécution de l'accord, la masse salariale prise en compte pour la branche des entreprises relevant du champ

d'application du statut des industries électriques et gazières est celle prévue à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et retenue par la caisse nationale des industries électriques et gazières (CNIEG).

Cette masse salariale est actualisée tous les deux ans par la commission de suivi de l'accord prévue à l'article 13, sur la base des dernières données connues à la date de réunion de cette commission.

Article 7

En vigueur étendu

Les signataires du présent accord constitutif confirment leur attachement au respect des politiques des branches professionnelles relevant du champ d'intervention de l'OPCO créé par le présent accord.

Ainsi, les orientations stratégiques de l'OPCO sont celles fixées par les décisions et les orientations de chaque CPNE ou CPNEFP des branches constitutives.

Afin d'accompagner les branches professionnelles dans l'élaboration de leurs orientations politiques, l'OPCO apporte son expertise technique et financière en matière de suivi de l'activité de formation professionnelle continue et d'apprentissage.

En outre, il offre aux CPNE ou CPNEFP et aux sections paritaires professionnelles qui le souhaitent un appui technique en mettant à disposition les moyens et outils nécessaires à :

- la fixation des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et de professionnalisation par les branches professionnelles ;
- la définition des orientations et priorités de financement en matière de formation continue ;
- l'établissement d'une gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, notamment en matière d'observations prospectives des métiers et des qualifications ;
- l'élaboration des certifications professionnelles utiles pour les entreprises qu'elles représentent, notamment en matière d'études, de recherches et d'ingénierie de certification et de formation, la promotion des métiers et des certifications de branche.

Article 8

En vigueur étendu

Article 8.1

En vigueur étendu

Au sein de l'OPCO, les sections paritaires professionnelles (SPP) sont créées par les branches professionnelles, dès lors qu'elles regroupent des secteurs cohérents et homogènes.

Le nombre total de SPP ne peut être supérieur à 11.

Les SPP se réunissent au moins quatre fois par an.

Les modalités de fonctionnement des SPP sont définies dans les statuts de l'association.

Article 8.2

En vigueur étendu

À la date de signature du présent accord, il est créé, au sein de l'OPCO, entre les signataires, les dix sections paritaires professionnelles suivantes, sous réserve, pour chacune d'entre elles, de la conclusion du présent accord par les branches concernées, conformément à l'article L. 2232-6 du code du travail :

- une section « Chimie » regroupant, à la signature de l'accord, les organisations relevant du champ d'application de la convention collective nationale des industries chimiques du 30 décembre 1952 modifiée ;
- une section « Pétrole » regroupant, à la signature de l'accord, les organisations relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie du pétrole du 3 septembre 1985, modifiée ;
- une section « Pharmacie » regroupant, à la signature de l'accord, les organisations relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956, modifiée et de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire du 1er juin 1989, modifiée ;
- une section « Plasturgie » regroupant, à la signature de l'accord, les organisations relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960, modifiée ;
- une section « Papier Carton » regroupant, à la signature de l'accord, les organisations relevant du champ d'application des conventions collectives de l'inter-secteur papier carton ;
- une section « Ameublement et bois » regroupant, à la signature de l'accord, les organisations relevant du champ d'application des conventions collectives de l'ameublement et du bois ;
- une section « Matériaux pour la construction et l'industrie » regroupant, à la signature de l'accord, les organisations relevant du champ d'application des conventions collectives des matériaux pour la construction et l'industrie ;
- une section « Énergie et services énergétiques » regroupant, à la signature de l'accord, les organisations relevant du champ d'application du statut des industries électriques et gazières ;
- une section « Métallurgie et recyclage » regroupant, à la signature de l'accord, les organisations relevant du champ d'application de l'accord national du 16 janvier 1979 sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie et de la convention collective nationale des industries et du commerce de la récupération du 6 décembre 1971, modifiés ;
- une section « Caoutchouc » regroupant, à la signature de l'accord, les organisations relevant du champ d'application de la convention collective nationale du caoutchouc du 6 mars 1953.

Article 8.3

En vigueur étendu

Dans le respect des dispositions générales prévues aux articles 8.1 et article 6.4, 13°, les branches relevant du champ d'intervention de l'OPCO visé à l'article 2 peuvent :

- pour celles visées aux 2 et 3 de l'article 2 :
- rejoindre l'une des SPP visées à l'article 8.2 sous réserve de l'accord de cette dernière. À défaut d'accord de la SPP concernée, le conseil d'administration désigne la SPP d'accueil ;
- créer une SPP sous réserve que l'effectif couvert par la (les) branche(s) composant cette SPP soit au moins égal à 50 000 salariés ;
- pour celles visées au 1 de l'article 2, intégrer une SPP différente que celle prévue en application de l'article 8.2, sous réserve de la conclusion d'un avenant au présent accord.

Article 8.4

En vigueur étendu

Chaque SPP est composée :

- pour le collègue salarié, à raison d'un nombre de membres par organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel (OSRNI) dont les organisations syndicales de salariés affiliées sont représentatives au niveau national dans le champ d'au moins une des branches (OSRB) composant la section paritaire professionnelle. Ils sont désignés par les OSRB. Le nombre de membres est déterminé comme suit :

-- trois membres titulaires et trois membres suppléants par OSRNI lorsque les OSRB affiliées à cette OSRNI sont représentatives au niveau national dans des

branches représentant au moins 80 % de la masse salariale de l'ensemble de la SPP ;

-- deux membres titulaires et deux membres suppléants par OSRNI lorsque les OSRB affiliées à cette OSRNI sont représentatives au niveau national dans des branches représentant de 50 à moins de 80 % de la masse salariale de l'ensemble de la SPP ;

-- un membre titulaire et un membre suppléant par OSRNI lorsque les OSRB affiliées à cette OSRNI sont représentatives au niveau national dans des branches représentant moins de 50 % de la masse salariale de l'ensemble de la SPP.

- pour le collège employeur, d'un nombre de membres titulaires et suppléants, respectivement égal au nombre total de membres titulaires et suppléants salariés, désignés par les organisations professionnelles d'employeurs représentées au sein de la ou des branches composant la section paritaire professionnelle, selon des modalités dont elles conviennent entre elles.

La masse salariale visée au présent article est déterminée conformément à l'article 6.8.

Les membres des SPP sont désignés concomitamment et pour la même durée que celle des administrateurs au conseil d'administration.

Les membres suppléants ne participent aux réunions des sections paritaires professionnelles qu'en l'absence des titulaires. À cette occasion, le membre suppléant bénéficie des mêmes droits et pouvoirs que le titulaire s'il avait été présent.

Article 8.5

En vigueur étendu

Dans le respect des accords de branche et des orientations définies par les CPNE ou CPNEFP, les SPP ont pour mission, dans leur périmètre de compétences :

- d'anticiper les évolutions qualitatives et quantitatives de l'emploi, notamment par le biais d'études ;

- d'examiner et de coordonner :

-- la définition des niveaux de prise en charge des contrats en alternance et de la promotion ou reconversion par l'alternance ;

-- les priorités, critères et conditions de prise en charge en faveur des entreprises de moins de 50 salariés ;

-- les conditions de prise en charge des dispositifs financés dans le cadre d'une contribution conventionnelle ;

- de suivre les engagements des dispositifs financés dans le cadre d'une contribution supplémentaire versée sur une base volontaire ;

- d'organiser un appui technique en matière d'ingénierie de certification, d'ingénierie de formation, d'actions de formation collective spécifiques, de promotion des métiers, de partenariat public ou privé ;

- de proposer les qualifications utiles pour les entreprises et justifiant la création ou la modification de certifications professionnelles, de titres et de diplômes ;

- de faire toute proposition aux branches professionnelles aux fins de développer l'alternance et les compétences des salariés, en particulier dans les TPE et les PME ;

- de suivre l'activité de l'OPCO et faire toute proposition au conseil d'administration dans ce domaine.

Article 9

En vigueur étendu

Article 9.1

En vigueur étendu

L'OPCO tient une comptabilité analytique.

La comptabilité de l'OPCO est tenue conformément à la réglementation en vigueur.

Un commissaire aux comptes et un suppléant sont désignés par le conseil d'administration. Ils ont notamment pour missions de certifier la sincérité et l'exactitude des comptes de l'OPCO et de s'assurer du respect des procédures internes applicables à l'OPCO.

Le trésorier et le trésorier adjoint sont associés à ces missions.

Article 9.2

En vigueur étendu

Au sein d'une rubrique dédiée et identifiable de son site internet, l'OPCO publie et actualise :

1° La liste des priorités, des critères et des conditions de prise en charge des demandes présentées par les employeurs, des coûts de diagnostics, ainsi que les services proposés financés au titre des frais de gestion et de mission des opérateurs de compétences ;

2° Les niveaux de prise en charge décidées par les branches professionnelles mentionnés au 1 du I de l'article L. 6332-14 du code du travail ;

3° La liste annuelle des prestataires de formation bénéficiaires des fonds de l'OPCO ainsi que le montant versé pour chacun ;

4° Les comptes annuels approuvés de l'OPCO et le rapport du commissaire aux comptes ;

5° La présentation des missions de l'OPCO ;

6° La liste et les coordonnées des associations délégataires ;

7° Un espace dédié aux salariés leur permettant d'accéder aux informations utiles pour mobiliser leur compte personnel de formation, notamment en les orientant vers les organismes dispensant le conseil en évolution professionnelle.

Cette rubrique est actualisée dans les 15 jours suivant la modification de l'une de ces informations.

Article 9.3

En vigueur étendu

Chaque membre titulaire et suppléant du conseil d'administration, des commissions statutaires et des sections paritaires professionnelles dispose d'un accès à un service dématérialisé dédié.

Cet extranet permet un accès dynamique aux données financières réelles et prévisionnelles, par section financière, par dispositifs, par branche et par SPP, portant sur :

- les budgets arrêtés ;

- les budgets affectés aux délégataires ;

- les niveaux d'engagements ;

- les niveaux de réalisation ;

- les niveaux de trésorerie ;

- la synthèse d'activité mensuelle ;

- le suivi de réalisation de la convention d'objectifs et de moyens.

Il met également à disposition les textes fondateurs de l'OPCO (accord constitutif, statuts, règlement intérieur), les documents nécessaires au fonctionnement des instances, le rapport d'activité visé à l'article 9.4, les documents de communication de l'OPCO à destination des entreprises et des salariés ainsi que les documents relatifs au remboursement des frais.

Article 9.4

En vigueur étendu

L'OPCO publie et diffuse chaque année un rapport d'activité quantitatif et qualitatif, ainsi qu'une synthèse, retraçant, par dispositif de formation, son activité de financement.

Article 10

En vigueur étendu

Article 10.1

En vigueur étendu

Le conseil d'administration de l'OPCO adopte des statuts et un règlement intérieur en conformité avec les dispositions du présent accord.

Dans ce cadre, il veille à prendre en compte les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 17 février 2012 sur la modernisation du paritarisme et de son fonctionnement, en particulier la mise en place d'un audit interne, d'un audit extérieur de fin de mandat, de la formation des administrateurs, et l'adaptation des règles de fonctionnement et de délibération du conseil d'administration.

Article 10.2

En vigueur étendu

10.2.1. Collecte des contributions

En application du III-A de l'article 37 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, l'OPCO collecte les contributions légales et le cas échéant conventionnelles en application d'un accord de branche dues au titre des rémunérations versées en 2018, selon les dispositions en vigueur au 31 décembre 2018.

À titre transitoire, jusqu'à la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance relative à la collecte des contributions des employeurs au titre du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage prévue à l'article 41 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, l'OPCO collecte :

1° À l'exception du solde de la taxe d'apprentissage mentionné au II de l'article L. 6241-2, la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance, la contribution dédiée au financement du compte personnel de formation pour les titulaires d'un contrat à durée déterminée, la contribution supplémentaire à l'apprentissage ;

2° Le cas échéant, les contributions conventionnelles ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue versées en application d'un accord professionnel national ;

3° Le cas échéant, les contributions au développement du dialogue social décidées par un accord professionnel national dont la collecte était, jusqu'à l'entrée en vigueur de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, assurée par un organisme paritaire collecteur agréé.

10.2.2. Financements provisoires assurés par l'OPCO 2I

À titre transitoire, l'OPCO prend en charge :

1° Selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur au 31 décembre 2018, les engagements pris selon les modalités prévues par un accord de branche ;

2° Du 1er janvier 2019 et au plus tard jusqu'à la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance relative à la collecte des contributions des employeurs au titre du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage prévue à l'article 41 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel :

a) Les coûts de la formation liés à la mise en œuvre du compte personnel de formation ;

b) Les coûts de la formation des demandeurs d'emploi ;

c) Les coûts de la prestation de conseil en évolution professionnelle à destination des salariés.

À cet effet, il est ajouté trois sections comptables supplémentaires provisoires, dédiées respectivement :

a) Au compte personnel de formation ;

b) À la formation de demandeurs d'emploi ;

c) Au conseil en évolution professionnelle.

Les fonds que reçoit l'OPCO au titre des a, b et c sont mutualisés, dès leur réception, au sein de chaque section financière correspondante.

L'OPCO gère les financements ci-dessus, selon les modalités prévues par les dispositions légales et réglementaires et les priorités définies par les accords de branche et/ou les CPNE ou CPNEFP.

Article 10.3

En vigueur étendu

En cas de dissolution, l'assemblée générale extraordinaire désigne un collège paritaire de liquidateurs qui jouiront des pouvoirs les plus étendus pour réaliser l'actif et acquitter le passif. Le produit net de la liquidation sera dévolu à un organisme de même nature désigné par le conseil d'administration dans le respect des dispositions légales et réglementaires.

Article 11

En vigueur étendu

Le champ d'application géographique de l'accord est national, au sens de l'article L. 2222-1 du code du travail.

Les dispositions du présent accord sont applicables aux activités économiques visées dans les dispositions conventionnelles suivantes :

- soit de la convention collective nationale des industries chimiques du 30 décembre 1952 modifiée (IDCC 0044) ;

- soit de la convention collective nationale de l'industrie du pétrole du 3 septembre 1985, modifiée (IDCC 1388) ;

- soit de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956, modifiée (IDCC 0176) ;

- soit de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire du 1er juin 1989, modifiée (IDCC 1555) ;

- soit de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1er juillet 1960, modifiée (IDCC 0292) ;

- soit d'une des conventions collectives nationales de l'intersecteur papier carton, à savoir :

-- convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la production des papiers, cartons et celluloses du 4 décembre 1972, modifiée (IDCC 0700) ;

-- convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la production des papiers, cartons et celluloses du 20 janvier 1988, modifiée (IDCC 1492) ;

-- convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la transformation des papiers, cartons et de la pellicule cellulosique du 21 décembre 1972, modifiée (IDCC 0707) ;

-- convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la transformation des papiers et cartons et des industries connexes du 16 février 1988, modifiée (IDCC 1495) ;

-- convention collective nationale pour le personnel des industries de cartonnage du 9 janvier 1969, modifiée (IDCC 0489) ;

- soit de la convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement du 14 janvier 1986, modifiée (IDCC 1411) ;

- soit de la convention collective nationale des industries des panneaux à base de bois du 29 juin 1999, modifiée (IDCC 2089) ;

- soit de l'une des trois conventions collectives nationales des industries de carrières et de matériaux modifiées du 22 avril 1955 (IDCC 0087), du 12 juillet

1955 (IDCC 0135) et du 6 décembre 1956 (IDCC 0211) ;

- soit de la convention collective nationale des industries céramiques de France du 6 juillet 1989, modifiée (IDCC 1558) ;
- soit de l'une des trois conventions collectives nationales de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 février 1976 et du 5 juillet 1963, modifiées (IDCC 0363, 0832 et 0833) ;
- soit, de la convention collective nationale des industries des tuiles et briques du 17 février 1982, modifiée (IDCC 1170) ;
- soit de la convention collective nationale des industries de la fabrication de la chaux du 15 juin 1970, modifiée (IDCC 3151) ;
- soit de la convention collective nationale des instruments à écrire et des industries connexes du 13 février 1973, modifiée (IDCC 715) ;
- soit de l'accord national du 16 janvier 1979 sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie, modifié ;
- soit de la convention collective nationale des industries et du commerce de la récupération du 6 décembre 1971, modifiée (IDCC 0637) ;
- soit du statut national du personnel des industries électriques et gazières (IDCC 5001) ;
- soit de la convention collective nationale du caoutchouc du 6 mars 1953, modifiée (IDCC 45).

Article 12

En vigueur étendu

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires rappellent que les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail sont notamment mises en œuvre dans le cadre des articles 3, 4.2, 5, 6.5.2, 6.7.1 et 6.7.3.

Article 13

En vigueur étendu

Il est créé une commission de suivi de l'accord, composée :

- de deux membres par organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel (OSRNI) et dont les organisations syndicales de salariés affiliées sont représentatives au niveau national dans le champ d'au moins une des branches (OSRB) visées au 1 de l'article 2. Ils sont désignés par les OSRB ;
- d'un nombre équivalant au total de membres du collège des organisations syndicales de salariés, désignés par les organisations professionnelles d'employeurs, signataires du présent accord.

Cette commission assure le suivi de l'accord et l'examen des évolutions nécessaires de l'accord liées aux modifications législatives et réglementaires.

Elle suit et actualise, tous les 2 ans, le poids de la masse salariale des branches visées à l'article 2 selon les données transmises par l'AGFPN, ainsi que, par exception, pour les 2 premières années d'exécution de l'accord et pour la branche des entreprises relevant du champ d'application du statut des industries électriques et gazières, celles transmises par la CNIEG.

Elle examine les conséquences de la mesure de la représentativité syndicale du champ d'intervention de l'OPCO sur la composition des instances.

Les avis de la commission de suivi sont pris à la majorité simple dans chaque collège, qu'elle transmet aux organisations professionnelles et syndicales composant les branches visées au 1 de l'article 2.

Elle se réunit autant de fois que nécessaire. Dans l'année qui suit l'obtention de l'agrément, elle se réunit pour faire un point d'étape sur le fonctionnement de l'OPCO.

La partie patronale en assure le secrétariat.

Article 14

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord entre en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.

Article 15

En vigueur étendu

Le présent accord peut être révisé à tout moment pendant sa période d'application.

Toutefois, durant les 12 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord, aucune demande de révision, à l'exception d'un élargissement du champ prévu par l'article 2 du présent accord ou d'un cas exceptionnel ou d'une urgence (notamment en cas de modification du contexte législatif ou réglementaire) ne peut être introduite.

La révision du présent accord est réalisée par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée au secrétariat de la commission de suivi du présent accord. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

Dans le mois suivant sa saisine, le secrétariat de la commission de suivi invite ses membres à se réunir et leur communique la demande d'engagement de la procédure de révision à laquelle sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

Lors de cette réunion, la commission émet un avis sur l'opportunité d'ouvrir la négociation d'un avenant de révision. Cet avis est transmis par le secrétariat de la commission de suivi aux organisations habilitées à négocier l'avenant de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 16

En vigueur étendu

Le présent accord peut être dénoncé par l'une des parties signataires.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le délai de préavis visé à l'article L. 2261-9 du code du travail est porté à 6 mois.

En application des articles L. 2261-10 et L. 2261-11 du code du travail, sans préjudice du respect du délai de 1 an et même si un accord de substitution est conclu préalablement, la dénonciation ne prend effet qu'à la fin de l'année civile qui suit celle durant laquelle le délai de préavis est arrivé à échéance.

En tout état de cause, la dénonciation du présent accord ne pourra intervenir qu'après l'expiration de la première convention d'objectifs et de moyens conclue entre l'État et l'OPCO.

Que la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés ou, au contraire, qu'elle soit le fait d'une partie d'entre elles seulement, la commission de suivi se réunit dans les meilleurs délais pour apprécier la situation ainsi créée.

Article 17

En vigueur étendu

Le présent accord est notifié à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services du ministre en charge du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 18

En vigueur étendu

Article 18.1

En vigueur étendu

Les parties signataires sollicitent l'agrément de l'OPCO constitué par le présent accord auprès de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle au plus tard le 1er avril 2019.

Article 18.2

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord dans les conditions fixées aux articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

Accord professionnel du 11 avril 2019 relatif aux certificats de qualification professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	FNB ; FFB ; GPFFB ; FFSL ; SEI ; FNIB ; UNFFB ; FABOMU ; FNMIAMB ; LCB ; SNIELB ; FIBRAGGLOS ; SNAPB ; FBT ; SNCB ; FTF ; UFFEP,
Organisations de salariés	BATIMAT-TP CFTC ; FIBOPA CFE-CGC ; FNSCBA CGT ; FG FO construction ; FNCB CFDT,

Préambule

En vigueur non étendu

Par le présent accord les partenaires sociaux signataires entendent confirmer que la formation professionnelle est un outil essentiel au développement des compétences, à la professionnalisation ainsi qu'à la mobilité des salariés.

Elle permet les nécessaires adaptations des métiers aux évolutions technologiques, économiques, et aux exigences de qualité.

Le présent accord s'inscrit dans la dynamique de développement de la formation professionnelle souhaitée par les partenaires sociaux de la branche.

Pour répondre aux besoins des entreprises et pour renforcer l'adaptation des compétences des salariés afin de favoriser leur maintien et évolution dans l'emploi, les partenaires sociaux signataires décident de permettre la mise en place de certificats de qualifications professionnelles (CQP).

Article 1er

En vigueur non étendu

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	5907/51.5 E
Scieries relevant du régime de travail du ministère du travail	4801/20.1 A
Fabrication de parquets et lambris en lames	4803/20.1 A
Fabrication de parquets assemblés en panneaux	4803/20.3 Z
Mouleurs, baguettes	4803/20.3 Z
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804/20.2 Z
Production de charbon de bois	24.1 G
Panneaux de fibragglos	4804/26.6 J
Poteaux, traverses, bois injectés	4804/20.1 A
Application de traitement des bois	4804/20.1 B
Emballage en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)	4805/20.4 Z
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805/20.4 Z
Palettes	4805/20.4 Z
Tourets	4805/20.4 Z
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multifformes)	4807/20.5 A
Fibres de bois	4807/20.1 A
Farine de bois	4807/20.1 A
Articles de pêche (pour les cannes et lignes)	5402/36.4 Z
Fabrication d'articles en liège	5408/20.5 C
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907/51.5 E
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422 /51.4 S
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	32.91 Z

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

Article 2

En vigueur non étendu

Le CQP est une reconnaissance de qualification professionnelle créée et délivrée au sein d'une branche professionnelle par une instance paritaire, dans le cadre d'un accord qui en définit le processus de création et de mise en œuvre.

Article 3

En vigueur non étendu

Le CQP a pour objet :

- de valider, de reconnaître et de valoriser le professionnalisme des salariés dans leur métier ;
- de renforcer et de développer les compétences des salariés et des demandeurs d'emploi, grâce à des formations appropriées, pour favoriser leur adaptation aux évolutions économiques, techniques et organisationnelles ;
- de favoriser l'intégration des jeunes nouvellement recrutés, notamment dans le cadre de contrats de professionnalisation et des publics en difficulté susceptibles d'être recrutés dans l'entreprise ;
- de renforcer l'employabilité du personnel, c'est-à-dire de favoriser son maintien dans l'emploi et sa capacité à évoluer dans l'entreprise.

Article 4

En vigueur non étendu

La reconnaissance de la qualification professionnelle peut s'obtenir au moyen d'actions d'évaluation :

- soit à l'issue d'un parcours de formation ;
- soit dans le cadre d'une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Article 5

En vigueur non étendu

Le CQP est accessible :

- aux jeunes qui souhaitent compléter leur formation initiale ;
- aux salariés ;
- aux personnes en recherche d'emploi.

Article 6

En vigueur non étendu

La CPPNI, en application du présent accord, décide, que les CQP sont créés par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) des industries du bois et de l'importation des bois, seule instance habilitée à représenter les professions concernées dans ce domaine.

Les CQP sont délivrés sous sa responsabilité.

Pour chaque CQP, la CPNE détermine le niveau d'entrée correspondant sur la base du dossier présenté par le ou les secteurs concernés.

Pour créer un CQP, la CPNE doit par exemple constater l'existence :

- d'un besoin de qualification non couvert par un diplôme d'État ;
- ou bien d'une demande de qualification s'exprimant, dans le cadre de filières professionnelles identifiées, en complément de celle assurée par les diplômes d'État et se traduisant par une élévation de la qualification ;
- d'un flux d'embauches potentielles suffisant au plan national ;
- d'un besoin de qualification suffisamment durable pour l'emploi ou la spécialité considérée.

Article 6.1

En vigueur non étendu

L'opportunité de créer un CQP doit être appréciée par la CPNE au vu d'un rapport d'opportunité.

Ce rapport comporte notamment une évaluation des perspectives d'emploi, du parcours formatif, de la compatibilité du titre à créer avec les diplômes et titres existants, des flux potentiels de personnes concernées, des informations quantitatives sur le secteur concerné.

Article 6.2

En vigueur non étendu

Si après étude du rapport d'opportunité, la CPNE décide de mettre en place un CQP, un « dossier pédagogique » devra être élaboré et comprendre notamment :

- la dénomination et les caractéristiques du métier ou de l'emploi visé ;
- un référentiel d'activités avec les compétences associées, regroupées en bloc de compétences capitalisables permettant, le cas échéant, l'acquisition progressive du CQP ;
- un référentiel de certification comprenant la liste des capacités à maîtriser par le candidat au CQP ;
- des outils d'évaluation (en partie digitalisés le cas échéant) par la formation et par la VAE (grille d'évaluation à l'issue de la formation, fiche de résultats du candidat, un procès-verbal du jury, un guide du jury, etc.) ;
- un mode d'emploi pour former et aider les évaluateurs.

Les CQP créés sont transmis à la commission nationale de la certification professionnelle (ou à tout organisme se substituant à cette commission) accompagné du dossier pédagogique. Leur enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles est systématiquement sollicité.

Article 6.3

En vigueur non étendu

Le dispositif des CQP institué par le présent accord doit pouvoir être adapté de manière souple et rapide à l'évolution des besoins en compétences et en qualification de la profession, tout en conservant une stabilité suffisante dans le temps pour permettre aux entreprises et aux personnes concernées de programmer leurs décisions.

Un bilan de la mise en œuvre des CQP est effectué chaque année par la CPNE.

Il appartient également à la CPNE de piloter et valider tous travaux de révision des référentiels CQP qu'elle jugera utiles.

La CPNE pourra s'appuyer notamment sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications pour décider des éventuelles évolutions à apporter.

Article 6.4

En vigueur non étendu

Le CQP est créé pour une durée indéterminée.

De la même manière que pour la création des CQP, la CPNE est seule compétente pour modifier ou supprimer un CQP.

La CPNE examine les résultats du CQP, les évolutions de l'emploi dans le secteur concerné et décide de son aménagement ou de sa suppression.

Les organisations membres de la CPNE peuvent demander la modification des référentiels des CQP. Toute modification des référentiels des CQP soumise par la CPNE, transmise à la CNCF et inscrite au RNCP, s'applique pour les promotions dont la formation ou le parcours de VAE débute après l'entrée en vigueur de la décision de modification. Ces modifications peuvent être décidées par la CPNE à tout moment.

Le CQP peut, enfin, être supprimé sur décision de la CPNE, auquel cas les actions de formation en cours seront menées à leur terme jusqu'à la délivrance des certificats dont les titulaires pourront se prévaloir.

La CPNE établit une liste des CQP précisant sa date de création et éventuellement de renouvellement ou de suppression.

Article 7

En vigueur non étendu

Article 7.1

En vigueur non étendu

Tout organisme désireux de mettre en œuvre une formation conduisant à un CQP et participer aux évaluations correspondantes doit préalablement déposer une demande d'agrément auprès du secrétariat de la CPNE, suivant la procédure définie par ladite CPNE et décrite ci-après.

La CPNE agréée les organismes sur réponse écrite et, éventuellement, soutenance orale en réponse à un cahier des charges pour une durée de 5 ans renouvelable. Le cahier des charges élaboré par la CPNE comporte obligatoirement :

- le contexte ;
 - le public visé ;
 - les missions confiées à l'organisme de formation et les résultats attendus.
- Seront annexés au cahier des charges, le référentiel d'emploi et de compétences et le référentiel de certification du CQP.

Les organismes de formation retenus doivent répondre aux obligations réglementaires visant notamment à assurer la qualité des actions de formation.

Dès la création effective du CQP, la CPNE et les organismes agréés signent une convention relative à l'agrément donné, qui mentionne qu'ils doivent obligatoirement respecter :

- le présent accord de branche sur les CQP ;
- les référentiels du CQP ;
- les modalités de mise en œuvre du CQP.

La suspension de l'agrément peut avoir lieu à tout moment à la suite de la décision prise par la CPNE et au vu d'un audit technique décidé et rapporté à la CPNE.

Un recours de l'organisme de formation est possible auprès de la CPNE.

Article 7.2

En vigueur non étendu

L'admission aux actions de formation est matérialisée par une inscription auprès de l'organisme habilité à les dispenser.

La demande d'inscription individuelle est faite à l'initiative de l'employeur avec l'accord du salarié ou directement par l'intéressé.

Les organismes de formation agréés informent le secrétariat de la CPNE du déclenchement d'une session de formation.

Article 8

En vigueur non étendu

La préparation et l'évaluation du CQP par la voie de la formation ou par la voie de la VAE s'effectuent conformément aux outils d'évaluation prévus dans le dossier pédagogique.

Article 9

En vigueur non étendu

Article 9.1

En vigueur non étendu

La CPNE décide de l'attribution du CQP au vu :

- des évaluations finales
- et de la délibération du jury.

Si tous les blocs de compétences sont obtenus, le CQP est acquis.

Si seulement certains blocs de compétences sont obtenus, un certificat de bloc de compétences est délivré pour les blocs obtenus.

Il est rappelé qu'un bloc de compétence se définit comme un ensemble homogène et cohérent d'activités, telles que définies dans le référentiel d'activité d'un CQP, auxquelles sont associées les compétences correspondantes.

À chaque bloc, correspondent un ou plusieurs modules de formation, à combiner en fonction des acquis et des besoins des candidats.

Ainsi un CQP enregistré au RNCP permet aux salariés d'acquérir indépendamment un ou plusieurs blocs de compétence. Dans le cas où seulement une partie des blocs de compétence sont acquis, il s'agit d'une validation partielle du CQP.

Article 9.2

En vigueur non étendu

Désignation et composition du jury du CQP

Le jury d'une session de CQP est constitué par la CPNE. Il est composé a minima d'une personne désignée par le collège salarié et d'une personne désignée par le collège employeur de la CPNE, de deux experts du métier visé par le CQP appartenant ou non à la CPNE, l'un représentant le collège employeur, l'autre représentant le collège salarié.

Seules peuvent être désignées, les personnes en activité ou ayant cessé leur activité depuis moins de 5 ans appartenant au secteur concerné par la certification avec une expérience professionnelle de 5 ans ou un niveau de formation équivalent au CQP.

L'OPCO compétent et l'organisme de formation en charge du CQP, ainsi que le tuteur, peuvent également y siéger à titre d'experts sans voix délibérative.

Au démarrage de chaque session de jury, les membres du jury désignent le président du jury parmi ses quatre membres.

Rôle des jurys

- évaluer et délibérer à l'issue de la formation ;
- évaluer et délibérer dans le cadre de la VAE.

Organisation des sessions de jury

La FNB ou toute organisation professionnelle représentative, en fonction du CQP délivré, sera chargée de l'organisation des réunions du jury - lesquelles pourront au besoin être organisées en province.

Prise en charge des frais

Les frais engagés par ses membres et ceux des candidats salariés d'une entreprise seront pris en charge selon les règles définies dans l'accord national du 9 juin 2009 relatif à l'organisation de la négociation collective et des relations sociales dans les industries du bois et de l'importation des bois et son avenant n° 1 du 3 mars 2011.

Article 9,3

En vigueur non étendu

La CPNE délivre les certificats et les certificats de blocs de compétences préparés et signés par son président.

La CPNE mentionne sur le certificat : le nom et le prénom du candidat, l'intitulé du CQP, la date d'obtention.

La CPNE conserve une version imprimée ou numérique des outils d'évaluation qui ont permis la délivrance du CQP.

Elle adresse aux lauréats à leur adresse personnelle en recommandé avec avis de réception ou leur remet en mains propres, les certificats et les certificats de blocs de compétences accompagnés des éventuelles préconisations du jury.

La CPNE tient à jour la liste des personnes ayant validé le CQP.

Article 10

En vigueur non étendu

La CPNE confie aux organisations professionnelles le soin de faire connaître à l'ensemble des entreprises relevant des industries du bois et de l'importation des bois :

- la création, la suppression ou la modification de tout certificat de qualification professionnelle,
- les noms des organismes habilités pour assurer la formation de préparation à ce certificat de qualification professionnelle,

Article 11

En vigueur non étendu

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 12

En vigueur non étendu

L'accord entrera en vigueur à la date de sa signature.

Article 13

En vigueur non étendu

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales. Son extension est demandée.

Article 14

En vigueur non étendu

Les parties signataires se réuniront tous les 3 ans pour dresser un bilan et discuter, si ce bilan l'impose, de la révision de l'accord.

L'initiative de ce rendez-vous est à la charge de la partie la plus diligente.

Par ailleurs, en cas d'évolution du cadre législatif ou réglementaire ayant un impact sur les dispositions du présent accord, les parties se réunissent dans un délai maximal de 3 mois à compter de la promulgation du nouveau texte pour en évaluer les effets et discuter de sa révision.

Article 15

En vigueur non étendu

Le présent accord pourra, à tout moment, faire l'objet d'une révision dans le cadre d'un avenant conclu dans les mêmes conditions et forme.

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée de propositions écrites.

Article 16

En vigueur non étendu

L'accord peut être dénoncé, totalement ou partiellement, conformément aux dispositions légales en vigueur. La dénonciation est notifiée par son auteur par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres organisations signataires ou adhérentes et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion du présent accord.

Article 17

En vigueur non étendu

Les modalités de mise en place des CQP sont indépendantes de la taille de l'entreprise employant lesdits salariés. Dès lors, le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises et ne prévoit pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Textes parus au JORF

Arrêté du 16 avril 2010 portant extension d'un avenant à un accord professionnel conclu dans le secteur de l'industrie des panneaux à base de bois

Paru au JORF du 2010-04-29

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 24 novembre 2004, les dispositions de l'avenant n° 2 du 29 octobre 2009 modifiant l'article 7 portant sur les dispositions financières de l'accord professionnel national susvisé.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/1, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 26 août 2010 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois (n° 2089)

Paru au JORF du 2010-09-04

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois du 29 juin 1999, les dispositions de l'accord du 30 mars 2010 sur la politique salariale 2010 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/27, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 24 février 2012 portant extension d'un accord national professionnel conclu dans le secteur de l'industrie des panneaux à base de bois

Paru au JORF du 2012-02-29

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application professionnel, les dispositions de l'accord national professionnel du 7 juillet 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les industries des panneaux de bois sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/36, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 7 août 2012 portant extension d'un accord national professionnel conclu dans le secteur de l'industrie des panneaux à base de bois

Paru au JORF du 2012-08-17

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application professionnel, les dispositions de l'accord national professionnel du 29 mars 2012, relatif à la politique salariale 2012 dans les industries des panneaux à base de bois, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/23, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 22 octobre 2012 portant extension d'un avenant à un accord national professionnel conclu dans le secteur de l'industrie des panneaux à base de bois

Paru au JORF du 2012-10-30

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 30 juin 2010 relatif à la collecte des contributions de formation professionnelle continue, les dispositions de l'avenant n° 1 du 7 juillet 2011 audit accord national professionnel.

Le 4 de l'article 2 de l'avenant est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles R. 6332-47 et R. 6331-14 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/23, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 29 octobre 2012 portant extension d'un accord national professionnel conclu dans le secteur de l'industrie des panneaux à base de bois

Paru au JORF du 2012-12-19

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application professionnel, les dispositions de l'accord national professionnel du 8 décembre 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Le dernier tiret du troisième alinéa du b de l'article 2.1 de l'accord est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 6325-1 et L. 6314-1 du code du travail.

Le dernier tiret du premier alinéa du b de l'article 2.2 de l'accord est exclu de l'extension comme contrevenant aux dispositions des articles L. 6325-1 et L. 6314-1 du code du travail.

Le troisième point du premier tiret du premier alinéa de l'article 2.7 de l'accord : « ou d'un titre professionnel mis en place dans la branche » est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 6325-1 et L. 6314-1 du code du travail.

Les deuxième et troisième tirets du premier alinéa de l'article 2.7 de l'accord sont exclus de l'extension comme contrevenant aux dispositions des articles L. 6325-1 et L. 6314-1 du code du travail.

Le dernier alinéa de l'article 3.6 de l'accord est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 6332-106-1 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 4.4 de l'accord est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 6332-7 du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 6.8 de l'accord est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6323-17 du code du travail.

La dernière phrase du premier alinéa de l'article 6.9.2 de l'accord est exclue de l'extension comme contrevenant aux dispositions du 2° de l'article L. 6323-18 du code du travail.

L'article 7.1 de l'accord est étendu sous réserve des attributions du conseil d'administration de l'OPCA telles qu'elles résultent de l'article R. 6332-16 du code du travail.

Le sixième point de l'article 7.2 de l'accord est étendu sous réserve des attributions du conseil d'administration de l'OPCA telles qu'elles résultent de l'article R. 6332-16 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/23, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 15 novembre 2016 portant extension d'un avenant à un accord national professionnel conclu dans le secteur de l'industrie des panneaux à base de bois

Paru au JORF du 2016-11-24

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 11 décembre 2012 relatif à l'entretien professionnel, le bilan de compétences et le passeport orientation et formation, les dispositions de l'avenant n° 1 du 16 décembre 2015 à l'accord national professionnel susvisé.

La phrase « Une fois dans sa carrière, la formation à l'entretien professionnel pourra être prise en charge sur les fonds " Professionnalisation" » figurant à l'alinéa 2 de l'article 2-7 est exclue de l'extension en tant qu'elle contrevient à l'article L. 6324-1 du code du travail.

Les alinéas 3 et 4 de l'article 2-7 sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 6332-44 du code du travail.

Le terme « également » figurant au dernier alinéa de l'article 2-7 est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux articles L. 6321-1, L. 6323-6, L. 6324-1 et L. 6325-1 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 15 novembre 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/18, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 7 avril 2017 portant extension de l'accord national relatif à la protection sociale complémentaire dans les industries du bois et l'importation des bois et à la création d'un régime frais de santé conclu le 4 novembre 2015

Paru au JORF du 2017-04-15

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés, anciens salariés et leurs ayants droit compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national du 4 novembre 2015 relatif à la protection sociale complémentaire dans les industries du bois et l'importation des bois et à la création d'un régime frais de santé.

A l'article 2, les mots « ayant deux mois d'ancienneté, » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent à l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale.

A l'article 7.2, le dernier alinéa est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

L'article 8 est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur de la sécurité sociale est responsable de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 7 avril 2017.

La ministre des affaires sociales et de la santé,

Pour la ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur de la sécurité sociale :

La cheffe de service, adjointe au directeur de la sécurité sociale,

M. Daudé

Le secrétaire d'Etat chargé du budget et des comptes publics,

Pour le secrétaire d'Etat et par délégation :

La cheffe de service, adjointe au directeur de la sécurité sociale,

M. Daudé

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère du travail, fascicules conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 19 décembre 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois (n° 2089)

Paru au JORF du 2018-01-12

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois du 29 juin 1999, les dispositions de l'avenant n° 1 du 11 mai 2016 relatif à la modification des articles 1 et 30, à la convention collective susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

L'article 30-6 de la convention tel que modifié par l'article 2 de l'avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait à Paris, le 19 décembre 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/28, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 5 août 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective de l'industrie des panneaux de bois (n° 2089)

Paru au JORF du 2019-08-14

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application professionnel, les dispositions de l'accord du 15 juin 2018 relatif aux salaires conclu dans le cadre de la convention collective de l'industrie des panneaux de bois.

L'accord est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

L'article 2 est étendu sous réserve que l'article L. 2241-3 soit entendu comme étant le 1° de l'article L. 2241-5 du code travail, l'article L. 2241-9 comme étant le L. 2241-17 du code du travail, les articles L. 2241-11 et L. 2241-12 du code du travail comme étant l'article L. 2241-18 du code du travail, l'article L. 2241-7 du code du travail comme étant l'article L. 2241-15 et à l'exclusion des termes : « L. 2241-10, », cet article ayant été supprimé par l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 5 août 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/3, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 3 décembre 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois (n° 2089)

Paru au JORF du 2019-12-11

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois du 29 juin 1999, les dispositions de l'accord du 30 mars 2018 portant sur la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'article 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions du 3° de l'article L. 2232-9 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

L'article 5 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 3 décembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/40, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 20 mai 2020 portant extension d'un accord constitutif de l'opérateur de compétences interindustriel « OPCO 2I »

Paru au JORF du 2020-05-30

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les stipulations de l'accord du 19 décembre 2018 constitutif de l'opérateur de compétences interindustriel « OPCO 2I ».

Le 4° de l'article 6.7.3 est exclu de l'extension en ce qu'il contrevient aux dispositions de l'article R. 6332-10 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 20 mai 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/20 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Nouveautés

Accord répartition du FPSP (12 novembre 2013)

Date du texte : 2013-11-12

Publié au BOCC N° : 20140012

Signataires	
Organisations patronales	Union des industries des panneaux de process (UIPP) (UIPP) Union des fabricants de contreplaqué (UFC) (UIPP) Syndicat des fabricants de panneaux plaqués bois (SFPPB) (UIPP)
Organisations de salariés	Fédération Bâtiments, Matériaux, Travaux publics (BATI MAT TP CFTC) (BATI CFTC) Fédération nationale des salariés de la construction - bois - ameublement (CGT-FNSCBA) (BATI CFTC) Fédération Construction et Bois CFDT (BATI CFTC) Fédération Générale Force Ouvrière CONSTRUCTION (FGFO) (BATI CFTC)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord professionnel national relatif aux collectes des contributions de formation professionnelle continue dans les industries du bois et de l'importation des bois (2 juin 2016)

Date du texte : 2016-06-02

Publié au BOCC N° : 20160032

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale du bois (FNB) (FNB) Fédération française de la broserie (FFB) (FNB) Groupement professionnel des fabricants de fibre de bois (FNB) Fédération nationale des syndicats du liège (FNSL) (FNB) Syndicat de l'emballage industriel et de la logistique associée (FNB) Fédération nationale de l'injection de bois (FNB) Union nationale des fabricants de farine de bois (FNB) Syndicat national des fabricants d'éléments spéciaux en bois multiformes et multiplis FABOMU (FNB) Union française des fabricants et entrepreneurs de parquet (FNB) Fédération nationale des industries des moulures et du travail mécanique du bois (FNB) Fédération nationale du matériel industriel, agricole et ménager en bois (FNB) Le commerce du bois (FNB) Syndicat national des industries de l'emballage léger en bois (FNB) Syndicat national des fabricants de matériaux fibragglos (FNB) Syndicat national des applicateurs de préservation du bois (FNB) Fédération française des industries du sport et des loisirs (FIFAS) (FNB) Fédération des bois tranchés (FNB) Syndicat National du Charbon de bois (FNB) Fédération des Tonneliers de France (FNB)
Organisations de salariés	Fédération nationale des salariés de la construction et du bois (FNCB CFDT) (FNCB CFDT) Syndicat national du personnel d'encadrement de la filière Bois Papiers (FIBOPA CFE-CGC) (FNCB CFDT)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord professionnel national du 7 avril 2020 portant sur les mesures exceptionnelles et les modalités d'organisation du travail dans les industries du bois et l'importation des bois face au Covid-19 (07 avril 2020)

Date du texte : 2020-04-07

Publié au BOCC N° : 20200028

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale du bois (FNB) (FNB) Fédération française de la broserie (FFB) (FNB) Groupement professionnel des fabricants de fibre de bois (FNB) Fédération Française des syndicats du liège (FNSL) (FNB) Syndicat de l'emballage industriel et de la logistique associée (FNB) Fédération nationale de l'injection de bois (FNB) Union nationale des fabricants de farine de bois (FNB) Syndicat des fabricants d'éléments spéciaux en bois multiformes et multiplis FABOMU (FNB) Fédération nationale du matériel industriel, agricole et ménager en bois (FNB) Le commerce du bois (FNB) Syndicat national des industries de l'emballage léger en bois (FNB) Syndicat national des fabricants de matériaux fibragglos (FNB) Syndicat national des applicateurs de préservation du bois (FNB) Fédération des bois tranchés (FNB) Syndicat National du Charbon de bois (FNB) Fédération des Tonneliers de France (FNB) Union Française des Fabricants et Entrepreneurs de Parquets (UFFEP) (FNB)
Organisations de salariés	Fédération bâtiment, matériaux, travaux publics (BATI MAT TP CFTC) (BATI MAT TP CFTC) Fédération Nationale Construction et Bois (FNCB-CFDT) (BATI MAT TP CFTC)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Liste des sigles

Sigle	Définition
AAH	Allocation adulte handicapée
ACCOSS	Agence centrale des organismes de sécurité sociale
ACOSS	Agence centrale des organismes de sécurité sociale
ACS	Acquisition d'une complémentaire santé
AFOCILB	Association pour la formation des industries lourdes du bois
AGEFIPH	Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
ANI	Accord national interprofessionnel
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
APE	Activité principale exercée
ARPE	Allocation de remplacement pour l'emploi
ASS	Allocation spécifique de solidarité
ASSIBA	Association interbranches bois et ameublement
BCG	Vaccin Bacille Calmette-Guérin
BO	Bulletin officiel
BTS	Brevet de technicien supérieur
CAMIEG	Caisse d'assurance maladie des industries électriques et gazières
CC	Convention collective
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CE	Comité d'entreprise
CFA	Centres de formation d'apprentis
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGC	Confédération générale des cadres
CGT	Confédération générale du travail
CHSCT	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
CIF	Congé individuel de formation
CNAM	Caisse nationale d'assurance maladie
CNPF	Conseil national du patronat français
COPANEF	Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation
COPAREF	Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation
CPF	Compte personnel de formation
CPNE	Commission paritaire pour l'emploi
CPNF	Commission paritaire nationale de la formation
CPPNI	Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
CPRPSNCF	caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la Société Nationale des Chemins de Fer
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CTBA	Centre technique du bois et de l'ameublement
CUI	Contrat unique d'insertion
DADS	Déclaration automatisée des données sociales
DDTE	Direction départementale du travail et de l'emploi
DIF	Droit individuel à la formation
DIRECCTE	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
DROM	Départements et régions d'outre-mer
DUP	Délégation unique du personnel
ENIM	Etablissement national des invalides de la marine
ETAM	Employés, techniciens, agents de maîtrise
FIBOPA	Fédération internationale du bois papier
FNCB	Fédération nationale de la construction et du bois
FNSCBA	Fédération nationale des salariés de la construction du bois et de l'ameublement
FO	Force ouvrière
FONGECIF	Fonds de gestion du congé individuel de formation
FPSP	Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
GPEC	Gestion prévisionnelle des em
IAC	Ingénieurs, assimilés et cadres
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
JO	Journal officiel
JORF	Journal officiel de la république française
NAF	Nomenclature d'activités françaises
OPACIF	Organisme paritaire agréé du congé individuel de formation
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPCIBA	Organisme paritaire collecteur agréé bois et ameublement
PME	Petites et moyennes entreprises
RAG	Revenu annuel garanti
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
RSA	Revenu de solidarité active
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SNCF	Société nationale des chemins de fer
TOM	Territoires d'outre-mer
TPE	Très petite entreprise
TSE	Transmission des savoir-faire issus de l'expérience

Sigle	Définition
UFC	Union française de la construction
UIPP	Union des industries des panneaux de process
UNEDIC	Union nationale pour l'emploi des industries et le commerce
VAE	Validation des acquis de l'expérience
VRP	Voyageur, représentant, placier

Liste thématique

Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	Absences pour maladie ou accident (Convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois du 29 juin 1999)	Article 63	14
	Absences pour maladie ou accident (Convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois du 29 juin 1999)	Article 63	14
	Indemnisation complémentaire pour maladie ou accident (Annexe I - Catégorielles : Ouvriers Annexe à la convention collective nationale du 29 juin 1999)	Article 5	18
	Travail en continu (Convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois du 29 juin 1999)	Article 45	9
Arrêt de travail, Maladie	Absences pour maladie ou accident (Convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois du 29 juin 1999)	Article 63	14
Champ d'application	Champ d'application (Accord du 4 novembre 2015 relatif à la protection sociale complémentaire et à la création d'un régime frais de santé)	Article 1er	104
	Champ d'application (Convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois du 29 juin 1999)	Article 1	1
	Champ d'application (Accord du 25 mars 2009 relatif à la politique salariale)	Article 1	95
	Champ d'application (Accord du 27 mars 2012 relatif à la politique salariale pour l'année 2012)	Article 1er	98
	Champ d'application (Accord du 27 mars 2013 relatif à la politique salariale pour l'année 2013)	Article 1er	99
	Champ d'application (Accord du 23 octobre 2014 relatif au contrat de génération)	Article 1er	57
	Champ d'application (Accord du 4 novembre 2015 relatif à la protection sociale complémentaire et à la création d'un régime frais de santé)	Article 1er	104
Chômage partiel	Congés annuels (Convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois du 29 juin 1999)	Article 65	15
	Interruptions accidentelles du travail (Convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois du 29 juin 1999)	Article 70	16
	Licenciement pour motif économique (Convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois du 29 juin 1999)	Article 56	13
	Temps de travail (Convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois du 29 juin 1999)	Article 46	11
Congés annuels	Congé annuel supplémentaire payé (Annexe I - Catégorielles : Cadres Annexe à la convention collective nationale du 29 juin 1999)	Article 9	21
	Congés annuels (Convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois du 29 juin 1999)	Article 65	15
	Temps de travail (Convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois du 29 juin 1999)	Article 46	11
Congés exceptionnels	Congés exceptionnels (Convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois du 29 juin 1999)	Article 68	15
	Procès-verbal du 16 avril 2003 relatif aux congés exceptionnels (Procès-verbal du 16 avril 2003 relatif aux congés exceptionnels)		39
Frais de santé	Garanties du régime « panier de soins-ANI » (Accord du 4 novembre 2015 relatif à la protection sociale complémentaire et à la création d'un régime frais de santé)	Article 10	107
	Garanties du régime « panier de soins-ANI » (Accord du 4 novembre 2015 relatif à la protection sociale complémentaire et à la création d'un régime frais de santé)	Article 10	107
	Garanties du régime « panier de soins-ANI » (Accord du 4 novembre 2015 relatif à la protection sociale complémentaire et à la création d'un régime frais de santé)	Article 10	107
Indemnités de licenciement	Indemnités de licenciement (Convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois du 29 juin 1999)	Article 57 (1)	13
	Licenciement pour cause personnelle (Annexe I - Catégorielles : Cadres Annexe à la convention collective nationale du 29 juin 1999)	Article 5	20
Maternité, Adoption	Congés de maternité ou d'adoption (Convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois du 29 juin 1999)	Article 37	8
	Congés exceptionnels (Convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois du 29 juin 1999)	Article 68	15
	Protection de la maternité (Convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois du 29 juin 1999)	Article 36	8
Période d'essai	Embauchage (Convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois du 29 juin 1999)	Article 28	6
	Période d'essai (Annexe I - Catégorielles : Ouvriers Annexe à la convention collective nationale du 29 juin 1999)	Article 2	17
	Période d'essai (Annexe I - Catégorielles : Employés et techniciens Annexe à la convention collective nationale du 29 juin 1999)	Article 2	18
	Période d'essai (Annexe I - Catégorielles : Agents de maîtrise Annexe à la convention collective nationale du 29 juin 1999)	Article 2	19
	Période d'essai (Annexe I - Catégorielles : Cadres Annexe à la convention collective nationale du 29 juin 1999)	Article 3	20
	Vacance ou création de poste (Convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois du 29 juin 1999)	Article 51	12
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Délai-congé (Annexe I - Catégorielles : Ouvriers Annexe à la convention collective nationale du 29 juin 1999)	Article 3	18
	Délai-congé (Annexe I - Catégorielles : Employés et techniciens Annexe à la convention collective nationale du 29 juin 1999)	Article 3	18
	Délai-congé (Annexe I - Catégorielles : Agents de maîtrise Annexe à la convention collective nationale du 29 juin 1999)	Article 3	19
	Délai-congé (Annexe I - Catégorielles : Cadres Annexe à la convention collective nationale du 29 juin 1999)	Article 4	20
	Rupture du contrat de travail du fait de l'employeur (Convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois du 29 juin 1999)	Article 54	13
	Rupture du contrat de travail du fait du salarié (Convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois du 29 juin 1999)	Article 55	13
Prime, Gratification, Treizieme mois	Barème de la prime d'ancienneté (Accord du 25 mars 2009 relatif à la politique salariale)	Article 3	96
	Barème de la prime d'ancienneté 2006 (Accord du 22 mars 2006 relatif à la politique salariale 2006)	Article 4	92
	Barème de la prime d'ancienneté 2008, base 151,67 heures (applicable à compter du 1er jour du mois suivant la signature de l'accord) (Accord du 26 mars 2008 relatif à la politique salariale pour l'année 2008)	Article 3	41
	Barème de la prime d'ancienneté 2010 applicable à compter du premier jour du mois suivant la signature de l'accord (Accord du 30 mars 2010 relatif à la politique salariale pour l'année 2010)	Article 3	97
	Barème de la prime d'ancienneté 2012 applicable à compter du premier jour du mois suivant la signature de l'accord (Accord du 29 mars 2012 relatif à la politique salariale pour l'année 2012)	Article 3	99
	Prime d'ancienneté (Convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois du 29 juin 1999)	Article 61	14
	Prime de production et/ou de rendement (Accord du 29 juin 1999 relatif aux classifications professionnelles)	Article 13	27

Theme	Titre	Article	Page
Salaires	Accord du 19 juin 1999 relatif au maintien du pouvoir d'achat au titre de l'année 2000 (Accord du 19 juin 1999 relatif au maintien du pouvoir d'achat au titre de l'année 2000)		83
	Avenant n° 1 du 11 mai 2016 modifiant le champ d'application et les rémunérations annuelles garanties (Avenant n° 1 du 11 mai 2016 modifiant le champ d'application et les rémunérations annuelles garanties)	Article 2	75
	Barème de la prime d'ancienneté (Accord du 25 mars 2009 relatif à la politique salariale)	Article 3	96
	Barème de la prime d'ancienneté 2006 (Accord du 22 mars 2006 relatif à la politique salariale 2006)	Article 4	92
	Barème de la prime d'ancienneté 2010 applicable à compter du premier jour du mois suivant la signature de l'accord (Accord du 30 mars 2010 relatif à la politique salariale pour l'année 2010)	Article 3	97
	Barème de la prime d'ancienneté 2012 applicable à compter du premier jour du mois suivant la signature de l'accord (Accord du 29 mars 2012 relatif à la politique salariale pour l'année 2012)	Article 3	99
	Barème de la prime d'ancienneté 2013 applicable à compter du premier jour du mois suivant la signature de l'accord (Accord du 27 mars 2013 relatif à la politique salariale pour l'année 2013)	Article 3	100
	Champ d'application (Accord du 22 mars 2006 relatif à la politique salariale 2006)	Article 1er	88
	Rémunération annuelle garantie (RAG) 2006 (Accord du 22 mars 2006 relatif à la politique salariale 2006)	Article 2	91
	Rémunération annuelle garantie 2010 (Accord du 30 mars 2010 relatif à la politique salariale pour l'année 2010)	Article 2	97
	Rémunération annuelle garantie 2012 (Accord du 29 mars 2012 relatif à la politique salariale pour l'année 2012)	Article 2	98
	Rémunération annuelle garantie 2013 (Accord du 27 mars 2013 relatif à la politique salariale pour l'année 2013)	Article 2	99
	Rémunération annuelle garantie en 2009 (Accord du 25 mars 2009 relatif à la politique salariale)	Article 2	95
	Salaires (Accord du 23 mars 2004 relatif aux salaires)		85
	Salaires (Accord du 20 mars 2007 relatif aux salaires)		92
	Salaires minima conventionnels mensuels (Convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois du 29 juin 1999)	Article 30	6
	Salaires minima conventionnels mensuels applicables à compter du 1er juillet 2018 (Accord du 15 juin 2018 relatif à la politique salariale 2018)	Article 3	101
	Salaires minima mensuels 2006 (Accord du 22 mars 2006 relatif à la politique salariale 2006)	Article 3	92
Visite médicale	Embauchage (Convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois du 29 juin 1999)	Article 28	6

Liste chronologique

Date	Texte	Page
1987-05-27	Accord national du 27 mai 1987 relatif à la formation en alternance des jeunes de 16 à 25 ans	21
1999-06-19	Accord du 19 juin 1999 relatif au maintien du pouvoir d'achat au titre de l'année 2000	83
1999-06-29	Accord du 29 juin 1999 relatif à la négociation des objectifs et des moyens de la formation professionnelle.	29
	Accord du 29 juin 1999 relatif au financement de la formation professionnelle et de la formation en alternance	27
	Accord du 29 juin 1999 relatif aux classifications professionnelles	22
	Annexe I - Catégorielles : Agents de maîtrise Annexe à la convention collective nationale du 29 juin 1999	19
	Annexe I - Catégorielles : Cadres Annexe à la convention collective nationale du 29 juin 1999	20
	Annexe I - Catégorielles : Employés et techniciens Annexe à la convention collective nationale du 29 juin 1999	18
	Annexe I - Catégorielles : Ouvriers Annexe à la convention collective nationale du 29 juin 1999	17
	Annexe II - Modèle de publicité pour information des salariés, Annexe à la convention collective nationale du 29 juin 1999	21
	Convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois du 29 juin 1999	1
Protocole d'accord du 29 juin 1999	17	
1999-12-14	Accord national du 14 décembre 1999 relatif au capital de temps de formation dans les industries des panneaux à base de bois	30
	Annexe I à l'accord national du 14 décembre 1999 relatif au capital temps de formation	33
	Annexe II à l'accord national du 14 décembre 1999 relatif au capital temps de formation	33
2000-01-18	Avenant du 18 janvier 2000 relatif à l'adhésion de la branche à l'OPCIBA	34
2000-06-29	Procès-verbal du 29 juin 2000 relatif à la pause et à la notion du temps de travail effectif	34
2001-06-27	Procès-verbal du 27 juin 2001 relatif à la majoration des heures travaillées le dimanche entre 22 heures et 5 heures	35
2001-11-28	Avenant du 28 novembre 2001 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi	36
2003-02-20	Avenant n° 1 du 20 février 2003 à l'accord du 9 juillet 2002 sur la cessation anticipée d'activité	38
2003-04-16	Procès-verbal du 16 avril 2003 relatif aux congés exceptionnels	39
2004-03-23	Accord du 23 mars 2004 relatif aux salaires	85
2004-11-24	Avenant n° 1 du 24 novembre 2004 à l'accord du 28 novembre 2001 portant création d'une CPNE	40
2006-03-22	Accord du 22 mars 2006 relatif à la politique salariale 2006	88
2007-03-20	Accord du 20 mars 2007 relatif aux salaires	92
2008-03-26	Accord du 26 mars 2008 relatif à l'entretien professionnel, au bilan de compétences et au passeport formation	42
	Accord du 26 mars 2008 relatif à la politique salariale pour l'année 2008	40
2008-11-26	Avenant n° 1 du 26 novembre 2008 à l'accord du 26 mars 2008 relatif à l'entretien professionnel, au bilan de compétences et au passeport formation	45
2009-03-25	Accord du 25 mars 2009 relatif à la politique salariale	95
2010-03-30	Accord du 30 mars 2010 relatif à la politique salariale pour l'année 2010	96
2010-04-29	Arrêté du 16 avril 2010 portant extension d'un avenant à un accord professionnel conclu dans le secteur de l'industrie des panneaux à base de bois	JO-1
2010-06-30	Accord du 30 juin 2010 relatif à la collecte des contributions de la formation professionnelle continue	46
	Accord du 30 juin 2010 relatif à la répartition des sommes versées au FPSPP	102
2010-09-04	Arrêté du 26 août 2010 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois (n° 2089)	JO-1
2011-07-07	Accord du 7 juillet 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	49
	Avenant n° 1 du 7 juillet 2011 à l'accord du 30 juin 2010 relatif à la répartition des fonds pour la formation professionnelle continue	47
2012-02-15	Procès-verbal d'interprétation du 15 février 2012 relatif aux classifications	51
2012-02-29	Arrêté du 24 février 2012 portant extension d'un accord national professionnel conclu dans le secteur de l'industrie des panneaux à base de bois	JO-1
2012-03-29	Accord du 29 mars 2012 relatif à la politique salariale pour l'année 2012	98
2012-06-15	Accord du 15 juin 2012 relatif à la commission paritaire de validation des accords	52
2012-08-17	Arrêté du 7 août 2012 portant extension d'un accord national professionnel conclu dans le secteur de l'industrie des panneaux à base de bois	JO-1
2012-10-30	Arrêté du 22 octobre 2012 portant extension d'un avenant à un accord national professionnel conclu dans le secteur de l'industrie des panneaux à base de bois	JO-2
2012-12-11	Accord du 11 décembre 2012 relatif à l'entretien professionnel, au bilan de compétences et au passeport orientation et formation	60
2012-12-19	Arrêté du 29 octobre 2012 portant extension d'un accord national professionnel conclu dans le secteur de l'industrie des panneaux à base de bois	JO-2
2013-03-27	Accord du 27 mars 2013 relatif à la politique salariale pour l'année 2013	99
2013-11-12	Accord répartition du FPSPP (12 novembre 2013)	NV-1
2014-09-26	Dénonciation par lettre du 26 septembre 2014 de l'UFC de l'accord du 30 juin 2010 et de son avenant n° 1 du 7 juillet 2011	103
	Dénonciation par lettre du 26 septembre 2014 de l'UIPP de l'accord du 30 juin 2010 et de son avenant n° 1 du 7 juillet 2011	103
2014-10-23	Accord du 23 octobre 2014 relatif au contrat de génération	56
2015-07-01	Accord du 1er juillet 2015 relatif à la collecte des contributions de formation professionnelle continue	70
	Accord du 1er juillet 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	64
2015-11-04	Accord du 4 novembre 2015 relatif à la protection sociale complémentaire et à la création d'un régime frais de santé	103
2015-12-16	Avenant n° 1 du 16 décembre 2015 à l'accord du 11 décembre 2012 relatif à l'entretien professionnel	72
2016-05-11	Avenant n° 1 du 11 mai 2016 modifiant le champ d'application et les rémunérations annuelles garanties	74
2016-06-02	Accord professionnel national relatif aux collectes des contributions de formation professionnelle continue dans les industries du bois et de l'importation des bois (2 juin 2016)	NV-1
2016-06-28	Accord du 28 juin 2016 relatif à la collecte des contributions de formation professionnelle continue	76
2016-11-24	Arrêté du 15 novembre 2016 portant extension d'un avenant à un accord national professionnel conclu dans le secteur de l'industrie des panneaux à base de bois	JO-2
2016-12-13	Adhésion par lettre du 13 décembre 2016 de FG FO construction à la convention collective	78
2017-04-15	Arrêté du 7 avril 2017 portant extension de l'accord national relatif à la protection sociale complémentaire dans les industries du bois et l'importation des bois et à la création d'un régime frais de santé conclu le 4 novembre 2015	JO-3
2017-12-13	Accord du 13 décembre 2017 relatif à la collecte des contributions de formation professionnelle continue	78
2018-01-12	Arrêté du 19 décembre 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois (n° 2089)	JO-3
2018-03-05	Adhésion par lettre du 5 mars 2018 de la FIBOPA CFE-CGC à la convention collective	80

Date	Texte	Page
2018-03-30	Accord du 30 mars 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI	80
2018-06-15	Accord du 15 juin 2018 relatif à la politique salariale 2018	101
2018-12-19	Accord professionnel du 19 décembre 2018 relatif à l'OPCO 2I	108
2018-12-20	Accord du 20 décembre 2018 relatif à l'articulation des stipulations conventionnelles avec la négociation d'entreprise	82
2019-04-11	Accord professionnel du 11 avril 2019 relatif aux certificats de qualification professionnelle	119
2019-08-14	Arrêté du 5 août 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective de l'industrie des panneaux de bois (n° 2089)	JO-4
2019-12-11	Arrêté du 3 décembre 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois (n° 2089)	JO-4
2020-04-07	Accord professionnel national du 7 avril 2020 portant sur les mesures exceptionnelles et les modalités d'organisation du travail dans les industries du bois et l'importation des bois face au Covid-19 (07 avril 2020)	NV-1
2020-05-30	Arrêté du 20 mai 2020 portant extension d'un accord constitutif de l'opérateur de compétences interindustriel « OPCO 2I »	JO-4
2020-06-02	Arrêté du 20 mai 2020 portant extension d'un accord constitutif de l'opérateur de compétences interindustriel « OPCO 2I »	JO-4

Index alphabétique

A

Absences 14
Absences pour maladie ou accident 14
Absences simultanees 32
Acces au temps partiel 50
Accident 19
Accord du 11 decembre 2012 relatif a l'entretien professionnel, au bilan de competences et au passeport orientation et formation 60
Accord du 13 decembre 2017 relatif a la collecte des contributions de formation professionnelle continue 78
Accord du 15 juin 2012 relatif a la commission paritaire de validation des accords 52
Accord du 15 juin 2018 relatif a la politique salariale 2018 101
Accord du 19 juin 1999 relatif au maintien du pouvoir d'achat au titre de l'annee 2000 83
Accord du 1er juillet 2015 relatif a la collecte des contributions de formation professionnelle continue 70
Accord du 1er juillet 2015 relatif a la formation professionnelle tout au long de la vie 64
Accord du 20 decembre 2018 relatif a l'articulation des stipulations conventionnelles avec la negociation d'entreprise 82
Accord du 20 mars 2007 relatif aux salaires 92
Accord du 22 mars 2006 relatif a la politique salariale 2006 88
Accord du 23 mars 2004 relatif aux salaires 85
Accord du 23 octobre 2014 relatif au contrat de generation 56
Accord du 25 mars 2009 relatif a la politique salariale 95
Accord du 26 mars 2008 relatif a l'entretien professionnel, au bilan de competences et au passeport formation 42
Accord du 26 mars 2008 relatif a la politique salariale pour l'annee 2008 40
Accord du 27 mars 2013 relatif a la politique salariale pour l'annee 2013 99
Accord du 28 juin 2016 relatif a la collecte des contributions de formation professionnelle continue 76
Accord du 29 juin 1999 relatif a la negociation des objectifs et des moyens de la formation professionnelle. 29
Accord du 29 juin 1999 relatif au financement de la formation professionnelle et de la formation en alternance 27
Accord du 29 juin 1999 relatif aux classifications professionnelles 22
Accord du 29 mars 2012 relatif a la politique salariale pour l'annee 2012 98
Accord du 30 juin 2010 relatif a la collecte des contributions de la formation professionnelle continue 46
Accord du 30 juin 2010 relatif a la repartition des sommes versees au FPSPP 102
Accord du 30 mars 2010 relatif a la politique salariale pour l'annee 2010 96
Accord du 30 mars 2018 relatif a la mise en place de la CPPNI 80
Accord du 4 novembre 2015 relatif a la protection sociale complementaire et a la creation d'un regime frais de sante 103
Accord du 7 juillet 2011 relatif a l'egalite professionnelle entre les femmes et les hommes 49
Accord national du 14 decembre 1999 relatif au capital de temps de formation dans les industries des panneaux a base de bois 30
Accord national du 27 mai 1987 relatif a la formation en alternance des jeunes de 16 a 25 ans 21
Accord professionnel du 11 avril 2019 relatif aux certificats de qualification professionnelle 119
Accord professionnel du 19 decembre 2018 relatif a l'OPCO 2I 108
Accord professionnel national du 7 avril 2020 portant sur les mesures exceptionnelles et les modalites d'organisation du travail dans les industries du bois et l'importation des bois face au Covid-19 (07 avril 2020) NV-1
Accord professionnel national relatif aux collectes des contributions de formation professionnelle continue dans les industries du bois et de l'importation des bois (2 juin 2016) NV-1
Accord relatif au maintien du pouvoir d'achat au titre de l'annee 2000 83
Accord repartition du FPSPP (12 novembre 2013) NV-1
Adhesion 1, 22, 29, 47, 49, 55, 72, 78, 80, 96, 101
Adhesion de FG FO construction a la convention collective 78
Adhesion de la branche a l'OPCIBA 34
Adhesion FIBOPA CFE-CGC a la convention collective 80
Adhesion par lettre du 13 decembre 2016 de FG FO construction a la convention collective 78
Adhesion par lettre du 5 mars 2018 de la FIBOPA CFE-CGC a la convention collective 80
Adhesion. - Extension (Depot. - Adhesion. - Extension) 74
Affectation provisoire 18, 19
Agents de maitrise (Annexe I - Categorielles
- Agents de maitrise) 19
Anciennete 14
Annexe 55, 64, 70
Annexe I 52
Annexe I - Categorielles
- Agents de maitrise 19
- Agents de maitrise Annexe a la convention collective nationale du 29 juin 1999 19
- Cadres 20
- Cadres Annexe a la convention collective nationale du 29 juin 1999 20
- Employes et techniciens 18
- Employes et techniciens Annexe a la convention collective nationale du 29 juin 1999 18
- Ouvriers 17
- Ouvriers Annexe a la convention collective nationale du 29 juin 1999 17
Annexe I a l'accord national du 14 decembre 1999 relatif au capital temps de formation 33
Annexe I a l'accord national relatif au capital temps de formation 33
Annexe II - Modele de publicite pour information des salaries, 21
Annexe II - Modele de publicite pour information des salaries, Annexe a la convention collective nationale du 29 juin 1999 21
Annexe II a l'accord national du 14 decembre 1999 relatif au capital temps de formation 33
Annexe II a l'accord national relatif au capital temps de formation 33
Application de l'accord 22
Apprentissage, formation et perfectionnement professionnel 8
Article 11.1. Information du comite d'entreprise ou d'etablissement ou, a défaut, des delegues du personnel 32
Articulation des stipulations conventionnelles avec la negociation d'entreprise 82
Autorisation d'absence 54
Autorisation d'absence pour garde d'enfant malade 16
Avantages acquis 1, 27
Avenant du 18 janvier 2000 relatif a l'adhesion de la branche a l'OPCIBA 34
Avenant du 28 novembre 2001 portant creation d'une commission paritaire nationale de l'emploi 36
Avenant n° 1 du 11 mai 2016 modifiant le champ d'application et les remunerations annuelles garanties 74

Avenant n° 1 du 16 decembre 2015 a l'accord du 11 decembre 2012 relatif a l'entretien professionnel 72
Avenant n° 1 du 20 fevrier 2003 a l'accord du 9 juillet 2002 sur la cessation anticipée d'activité 38
Avenant n° 1 du 24 novembre 2004 a l'accord du 28 novembre 2001 portant creation d'une CPNE 40
Avenant n° 1 du 26 novembre 2008 a l'accord du 26 mars 2008 relatif a l'entretien professionnel, au bilan de competences et au passeport formation 45
Avenant n° 1 du 7 juillet 2011 a l'accord du 30 juin 2010 relatif a la repartition des fonds pour la formation professionnelle continue 47

B

Bareme de la prime d'anciennete 96
Bareme de la prime d'anciennete 2006 92
Bareme de la prime d'anciennete 2008, base 151,67 heures (applicable a compter du 1er jour du mois suivant la signature de l'accord) 41
Bareme de la prime d'anciennete 2010 applicable a compter du premier jour du mois suivant la signature de l'accord 97
Bareme de la prime d'anciennete 2012 applicable a compter du premier jour du mois suivant la signature de l'accord 99
Bareme de la prime d'anciennete 2013 applicable a compter du premier jour du mois suivant la signature de l'accord 100
Bilan de competences 62
Bureau de vote 5

C

Cadres (Annexe I - Categorielles
- Cadres) 20
Capital de temps de formation dans les industries des panneaux a base de bois 30
Categorielles
- Agents de maitrise (Annexe I - Categorielles : Agents de maitrise) 19
- Cadres (Annexe I - Categorielles : Cadres) 20
- Employes et techniciens (Annexe I - Categorielles : Employes et techniciens) 18
- Ouvriers (Annexe I - Categorielles : Ouvriers) 17
Certificat de travail 13
Certificats de qualification professionnelle (CQP) 119
Cessation anticipée d'activité 38
Champ d'action 36
Champ d'application 1, 19, 21, 27, 31, 34, 38, 40, 42, 45, 46, 48, 49, 53, 57, 60, 65, 71, 72, 76, 78, 83, 95, 96, 98, 99, 101
Champ d'application, publication et extension du present accord 82
Champ de competence 53
Changement de residence 13, 20
Chapitre Ier Dispositions financieres 28
Chapitre Ier
- Champ d'action 36
Chapitre II
- Competences de la commission paritaire nationale de l'emploi 36
- Role de la section professionnelle paritaire de l'OPCIBA pour les formations en alternance 28
Chapitre III
- Dispositions diverses 28
- Fonctionnement de la commission paritaire nationale de l'emploi 37
Chapitre IV
- Denonciation de l'accord, adhesion, clause de substitution 38
Chapitre preliminaire 36
Chapitre preliminaire Champ d'application 27
Chapitre V
- Extension, depot, entree en vigueur 38
Chapitre VI
- Force obligatoire de l'accord 38
Classification des agents de maitrise 25
Classification des cadres 26
Classification des employes et des techniciens 25
Classification des ouvriers d'entretien 25
Classification des ouvriers de fabrication 23
Classification des salaries 23
Classifications 51
Classifications professionnelles 6, 22
Clause de non-concurrence 7
Clause de sauvegarde 28, 47, 72, 78, 80
Clause particuliere 92
Collecte des contributions de formation professionnelle continue 76, 78
Collecte des contributions de la formation professionnelle continue 46
Colleges electoraux (Comite d'entreprise
- colleges electoraux) 5
Colleges electoraux (Delegues du personnel
- colleges electoraux) 3
Comite d'entreprise 5
Comite d'entreprise
- colleges electoraux 5
Commission de formation 17
Commission paritaire de validation 53
Commission paritaire de validation des accords 52
Competences de la commission paritaire nationale de l'emploi 36
Composition de la commission paritaire de validation 53
Composition de la commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation 81
Compte personnel de formation (CPF) 68
Conciliation 23
Conditions d'accès au dispositif de cessation anticipée d'activité pour les travailleurs handicapés 39
Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises du point de vue de la formation professionnelle 30
Conditions d'emploi du personnel temporaire 8

Conditions generales d'application 39
Conditions requises 31
Conge annuel supplementaire paye 21
Conge parental d'education 8
Conges annuels 15
Conges de maternite ou d'adoption 8
Conges exceptionnels 15, 39
Conseil en evolution professionnelle 69
Contrat de generation 56
Contrat de professionnalisation 65
Contrat de travail 20
Contribution 32
Contributions formation des entreprises de 10 salaries et plus 46
Contributions formation des entreprises de moins de 10 salaries 47
Convention collective nationale de l'industrie des panneaux a base de bois du 29 juin 1999 1
Convention collective nationale du 29 juin 1999 1
CPPNI 80
Creation d'une commission paritaire nationale de l'emploi 36
Creation d'une CPNE 40

D

Date d'effet 28, 47, 72, 77, 80
Date d'entree en vigueur 1
Date de versement 28
Decisions de la commission paritaire de validation 55
Definition du salaire minimal mensuel 27
Delai-conge 18-20
Delegation unique 5
Delegates du personnel 3
Delegates du personnel
- colleges electoraux 3
- colleges electoraux (1) 3
Denonciation de l'accord, adhesion, clause de substitution 38
Denonciation de l'UFC 103
Denonciation de l'UIPP 103
Denonciation et consequences 2
Denonciation par lettre du 26 septembre 2014 de l'UFC de l'accord du 30 juin 2010 et de son avenant n° 1 du 7 juillet 2011 103
Denonciation par lettre du 26 septembre 2014 de l'UIPP de l'accord du 30 juin 2010 et de son avenant n° 1 du 7 juillet 2011 103
Denonciation, revision 47, 51, 96, 101
Denonciation, revision de l'accord 45
Denonciation. - Revision 49, 55, 72, 76, 78, 80
Depart a la retraite 16
Deplacements 20
Depot 1, 38, 39, 42, 92
Depot et entree en vigueur 33, 34
Depot et extension 47, 49, 51, 55, 78, 80, 96, 101
Depot. - Adhesion. - Extension 76
Depot. - Extension 72
Deroulement de carriere et promotion 50
Determination du salaire de reference 14
Dispositions communes a toutes les entreprises 72, 77, 79
Dispositions diverses 28, 45, 47, 55, 63, 70, 72, 74, 77, 80, 96, 97
Dispositions diverses, dont les modalites de suivi de l'accord de branche 59
Dispositions financieres 28
Dispositions generales 46, 70, 76, 78
Dispositions relatives a l'egalite salariale entre les femmes et les hommes 101
Dispositions relatives a la collecte des contributions formation par l'Opca de branche 77
Dispositions relatives a la collecte des contributions formation par l'OPCA de branche 71, 79
Dispositions relatives a la collecte des contributions formation par OPCA 3 + 46
Dispositions specifiques applicables dans le cadre d'une demande d'interpretation de la convention collective nationale de l'industrie des panneaux a base de bois ou d'une demande de conciliation 82
Domaine d'application 17, 18, 20
Droit syndical 3
Duree de l'accord 22, 29
Duree de l'accord et conditions d'application 30
Duree de la convention 1
Duree et formalites relatives a l'accord 83
Duree et organisation des actions 31
Duree et organisation du travail 19

E

Egalite professionnelle entre les femmes et les hommes 49
Egalite salariale 50
Egalite salariale entre les hommes et les femmes 96, 97
Egalite salariale hommes/femmes 41
Election des membres du comite d'entreprise 5
Elections des delegates du personnel 4
Embauchage 6
Emploi des femmes 7
Emploi des personnes handicapees 8
Emploi et remuneration des jeunes 7

Emplois multiples 9
Employes et techniciens (Annexe I - Categorielles
- Employes et techniciens) 18
Engagements en faveur de l'emploi des salaries ages 58
Enregistrement au RNCP (Mise en place du CQP
- elaboration d'un « dossier pedagogique ». - Enregistrement au RNCP) 119
Entree en vigueur 38, 42, 49, 51
Entree en vigueur et duree du present accord 82
Entreprises de moins de 10 salaries 28
Entreprises de plus de 10 salaries 28
Entreprises employant 300 salaries et plus 71, 77, 79
Entreprises employant de 10 a moins de 50 salaries 71, 77, 79
Entreprises employant de 50 a moins de 300 salaries 71, 77, 79
Entreprises employant moins de 10 salaries 71, 77, 79
Entretien professionnel 60, 72
Entretien professionnel, bilan de competences et passeport formation 42, 45
Entretien professionnel, bilan de competences et passeport orientation et formation 60
Etat des lieux de l'emploi des salaries jeunes et des salaries ages 57
Extension 22, 28, 38, 39, 92
Extension (Depot. - Adhesion. - Extension) 74
Extension (Depot. - Extension) 72
Extension, depot, entree en vigueur 38

F

Financement de la formation en alternance 22
Financement de la formation professionnelle et de la formation en alternance 27
Financement des oeuvres sociales et activites culturelles de l'entreprise 6
Fonctionnement de la commission paritaire nationale de l'emploi 37
Fonctionnement et periodicite des reunions de la commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation 81
Force obligatoire de l'accord 38
Formation en alternance des jeunes de 16 a 25 ans 21
Formation en alternance des jeunes de 16 a 25 ans dans les industries lourdes du bois 21, 22
Formation et perfectionnement professionnel 8
Formation professionnelle 50, 70
Formation professionnelle continue 8
Formation professionnelle tout au long de la vie 64
Frais de deplacement 13

G

Gestion des fonds 22

H

Hygiene, securite et conditions de travail 6

I

I. - Nature des actions de formation et ordre de priorite 29
II. - Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation 29
III. - Role des comites d'entreprise ou d'etablissement et des commissions de formation 30
Indemnisation complementaire
- pour maladie ou accident 19
Indemnisation complementaire pour maladie ou accident 18
Indemnite de conges annuels payes 15
Indemnite de depart en retraite 21
Indemnites d'emploi 12
Indemnites de licenciement 13
Information
- Article 11.1. Information du comite d'entreprise ou d'etablissement ou, a défaut, des delegues du personnel 32
Information du personnel 4
Interpretation de l'accord 23
Interruptions accidentelles du travail 16
Inventions des salaries 16
IV. - Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises du point de vue de la formation professionnelle 30

J

Jours ferries 15

L

L'entretien professionnel 42
Le bilan de competences 43
Le passeport formation 44
Licenciement pour cause personnelle 20
Licenciement pour motif economique 13

M

Maintien du pouvoir d'achat au titre de l'annee 2000 83
Majoration des heures travaillees le dimanche entre 22 heures et 5 heures 35
Majoration des heures travaillees le dimanche entre 22 heures et 5 heures Application de l'article 44 35
Maladie - Accident 19
Maladie ou accident 20
Mise en place de la commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation 81

Mission de la section 28
Missions de la commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation 81
Modalites d'integration, de formation et d'accompagnement des salaries jeunes 57
Modalites de fonctionnement de la commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation 81
Modalites de prise en charge 32
Modalites de versement de l'allocation 39
Modele de publicite pour information des salaries, (Annexe II - Modele de publicite pour information des salaries,) 21
Modification d'une clause du contrat de travail 12
Modification de l'article 12.3 « Permanent syndical » 83
Modification de l'article 27 « Hygiene, securite et conditions de travail » de la convention collective de l'industrie des panneaux a base de bois 83
Modification de l'article 40 « Emploi des personnes handicapees » de la convention collective de l'industrie des panneaux a base de bois 83
Modification des articles 30.2 et 30.3 de la convention collective de l'industrie des panneaux a base de bois 41
Modification du champ d'application et des remunerations annuelles garanties 74
Mutualisation 28

N

Nature des actions de formation 31
Nature des actions de formation et ordre de priorite 29
Negociation des objectifs et moyens de la formation professionnelle 29
Notification des decisions de la commission paritaire de validation 55

O

Objet 31, 34, 46, 70, 76, 78
Observatoire prospectif des metiers et des qualifications 67
OPCO 2I 108
Organisation des elections 4
Organisation des reunions 54
Organisation du scrutin 4
Organisation et conditions d'indemnisation des participants aux reunions de la commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation 82
Organisation materielle des commissions paritaires 2
Ouvriers (Annexe I - Categorieelles
- Ouvriers) 17

P

Participation aux commissions paritaires ou mixtes 2
Passeport orientation et formation 63
Pause et notion du temps de travail effectif 34
Pause et notion du temps de travail effectif Application de l'article 44 34
Periode d'adhesion aux mesures de cessation d'activite 39
Periode d'essai 17-20
Periode de professionnalisation 66
Politique salariale 95
Politique salariale 2006 88
Politique salariale au 1er juillet 2018 101
Politique salariale pour l'annee 2008 40
Politique salariale pour l'annee 2010 96
Politique salariale pour l'annee 2012 98
Politique salariale pour l'annee 2013 99
Polyvalence 9
Pour maladie ou accident (Indemnisation complementaire
- pour maladie ou accident) 19
Preambule 29, 31, 34, 46, 49, 53, 56, 60, 64, 70, 76, 78, 80, 82, 85, 102, 104, 109, 119
Presidence de la commission paritaire de validation 54
Prevoyance 16
Prime d'anciennete 14
Prime de production et/ou de rendement 27
Procedure d'interpretation et de conciliation 1
Procedure de revision et de denonciation 22
Procedure de validation 54
Procedures de mise en oeuvre 31
Proces-verbal d'interpretation du 15 fevrier 2012 relatif aux classifications 51
Proces-verbal du 16 avril 2003 relatif aux conges exceptionnels 39
Proces-verbal du 27 juin 2001 relatif a la majoration des heures travaillees le dimanche entre 22 heures et 5 heures 35
Proces-verbal du 29 juin 2000 relatif a la pause et a la notion du temps de travail effectif 34
Proces-verbaux 81
Protection de la maternite 8
Protection sociale complementaire et creation d'un regime frais de sante 103
Protocole d'accord du 29 juin 1999 17
Publicite relative a la convention 17
Publics prioritaires 31
Publics prioritaires (1) 31

R

Realisation de la formation 31
Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation 29
Recrutement 50
Recuperation des heures non travaillees a l'occasion d'une interruption collective du travail 16
Remuneration annuelle garantie (RAG) 2006 91
Remuneration annuelle garantie 2008 (base 151,67 heures) 41
Remuneration annuelle garantie 2010 97
Remuneration annuelle garantie 2012 98

Remuneration annuelle garantie 2013 99
Remuneration annuelle garantie en 2009 95
Repartition des fonds pour la formation professionnelle continue 47
Repartition des sommes versees au FPSPP 102
Revision 2, 83
Revision (Denonciation. - Revision) 47, 55, 77, 80
Revision et denonciation du present accord 82
Role de la commission paritaire de validation 53
Role de la section professionnelle de l'OPCA competent pour les differentes formations 69
Role de la section professionnelle paritaire de l'OPCIBA pour les formations en alternance 28
Role des comites d'entreprise ou d'etablissement et des commissions de formation 30
Role du conseil de perfectionnement 22
Rupture du contrat de travail du fait de l'employeur 13
Rupture du contrat de travail du fait du salarie 13

S

Saisine de la commission paritaire de validation 54
Salaires 85, 88, 92
Salaires minima conventionnels mensuels 6
Salaires minima conventionnels mensuels applicables a compter du 1er juillet 2018 101
Salaires minima mensuels 2006 92
Salaires minimaux de reference 27
Salaires. 85
Secretariat de la commission paritaire de validation 54
Service national 14
Siege de la commission paritaire de validation 54
Statut des salaries beneficiaires du capital de temps de formation 32
Suivi de l'accord 55
Suivi du dispositif 32

T

Taux de contribution 22
Temps de travail 11
Texte de base 1, 102, 103, 108, 119
Titre 1er Dispositions generales 76
Titre 1er Commission paritaire de validation 53
Titre 1er Dispositions generales 46, 70, 78
Titre II Dispositions relatives a la collecte des contributions formation par l'OPCA de branche 71, 79
Titre II Dispositions relatives a la collecte des contributions formation par l'Opca de branche 77
Titre II Dispositions relatives a la collecte des contributions formation par OPCA 3 + 46
Titre II Procedure de validation 54
Titre III Dispositions diverses 47, 55, 72, 77, 80
Transmission des conventions et accords d'entreprise a la commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation 82
Transmission des savoirs et des competences 59
Travail a temps partiel 8
Travail en continu 9
Travail exceptionnel le 1er Mai 12
Travail exceptionnel le dimanche et les jours feriers legaux, a l'exclusion du 1er Mai 12
Travail poste 9
Tutorat 68

V

V. - Duree de l'accord et conditions d'application 30
Vacance ou creation de poste 12
Vote 5
Vote par correspondance 4

